



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Kit Pédagogique

Intégration
du Genre
et de
l'Inclusion
Sociale (GIS)

Dans les projets du Compact Côte d'Ivoire

Millennium Challenge Account Côte d'Ivoire (MCA-Côte d'Ivoire)
Siège social : 6, Rue des Sambas, Plateau Indénié Im. Le Workshop
www.mcacotedivoire.ci
Novembre 2021 / Réf. : MCA-CI DGIS GIS PLA 02

Ce document est la propriété exclusive de MCA-Côte d'Ivoire. Toute autre utilisation, reproduction, diffusion, publication ou retransmission du contenu est strictement interdite sans l'autorisation écrite de MCA-Côte d'Ivoire.

Ce kit d'intégration de l'approche GIS dans les projets du Compact s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du PAGIS.

Elaboration du kit et infographie : Consultants AETS

Illustrations basées sur des images de: www.freepik.com



TABLE DES MATIÈRES

FICHES PÉDAGOGIQUES

 cliquez sur les cercles



Présentation



Fiche 1 : Les concepts de base de l'approche GIS



Fiche 2 : Les Violences Basées sur le Genre (VBG)



Fiche 3 : Genre et développement



Fiche 4 : Outils d'analyse de genre



Fiche 5 : Intégration du genre dans le projet ATP



Fiche 6 : Intégration du genre dans le projet SKIILS



Fiche 7 : Intégration transversale du genre dans le cycle du projet



Fiche 8 : Genre et ressources humaines



Fiche 9 : Les indicateurs de genre



Fiche 10 : Genre et communication inclusive



Glossaire

LISTE DES ACRONYMES

AETS	Application Européenne de Technologies et de Services
AFD	Agence Française de Développement
ATP	Abidjan Transport Project
EFPE	Education, Formation Professionnelle et Emploi
FER	Fonds d'Entretien Routier
EIES	Etude d'Impact Environnemental et Social
ETFP	Education Technique et Formation Professionnelle
GIS	Genre et Inclusion Sociale
MCA-CI	Millennium Challenge Account-Côte d'Ivoire
MCC	Millennium Challenge Corporation
MENETFP	Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
PAGIS	Plan d'Action Genre et Inclusion Sociale
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
PAPS	Projet d'Amélioration des Prestations de Services Educatif
PGES	Plan de Gestion Environnemental et Social
PMR	Personne à Mobilité Réduite
STIM	Sciences Technologies Ingénierie et Mathématiques
TdP	Traite des personnes
TdR	Termes de Référence
TVET	Technical and Vocational Education and Training
VBG	Violences Basées sur le Genre



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Kit Pédagogique

Intégration du Genre et de l'Inclusion Sociale (GIS)

Dans les projets du Compact Côte d'Ivoire

Présentation

INTRODUCTION

Le programme Compact Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire et le Gouvernement des Etats Unis d'Amérique, à travers le Millennium Challenge Corporation (MCC), ont signé le 7 novembre 2017 un accord de don d'un montant de cinq cent vingt-quatre millions sept cent quarante mille (524 740 000) dollars US, dénommé Programme Compact Côte d'Ivoire, pour le financement de deux (02) projets : le projet « Abidjan Transport (ATP) » et le projet « Compétences pour l'Employabilité et la Productivité (Projet Compétences) ».

Le programme Compact Côte d'Ivoire est entré en vigueur le **05 août 2019** pour une durée de cinq (05) ans (**05 août 2019- 04 août 2024**). Conformément à

l'Ordonnance N°2017-820 du **14 décembre 2017**, le Millennium Challenge Account Côte d'Ivoire (MCA - Côte d'Ivoire) est l'entité indépendante chargée d'assurer, pour le compte du Gouvernement Ivoirien, le suivi, la gestion et la mise en œuvre du Programme Compact-Côte d'Ivoire.

Le but du programme est de réduire la pauvreté grâce à une croissance économique. Ainsi, tout pays bénéficiaire du Compact s'engage à utiliser l'analyse sociale et du genre pour informer sur la conception, le développement, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les interventions et investissements à travers la réalisation d'un Plan d'Action Genre et Inclusion Sociale (PAGIS).

Le programme Compact -Côte d'Ivoire est constitué par deux projets :

- * Le projet Abidjan Transport (ATP) de MCA-Côte d'Ivoire est structuré autour de deux activités dont la première concerne le renforcement des infrastructures routières sur 32 kms dans la ville d'Abidjan (Boulevard VGE, Boulevard du Port, Boulevard de la Paix et la Voie express de Yopougon). La seconde est consacrée à la gestion et la planification des transports à travers le renforcement de la capacité technique et de gestion des organismes gouvernementaux liés au transport routier par l'amélioration du savoir-faire et des techniques de gestion d'actifs de l'infrastructure.
- * Le projet Compétences pour l'Employabilité et la Productivité comporte également deux activités dont la première est axée sur l'enseignement secondaire pour le développement des compétences de base et un accès équitable à l'éducation à travers la construction de 74 à 84 collèges de proximité dans les régions de Gbeke et de San-Pédro. La seconde concerne le développement des compétences techniques et professionnelles, et permettra à terme la construction de 3 à 4 centres de formation technique en partenariat avec le secteur privé afin de renforcer l'employabilité et la compétitivité des entreprises.

Le Plan d'Action Genre et Inclusion Sociale (PAGIS)

Le PAGIS traduit l'engagement des différentes parties prenantes des activités des projets à promouvoir l'inclusion sociale et le genre à toutes les étapes de son développement et de sa mise en œuvre. Le PAGIS vise à assurer : (1) que les contraintes socioéconomiques, pouvant affecter la pleine participation des populations et leur accès aux bénéfices des projets, soient levées ou atténuées et (2) que des opportunités supplémentaires pour assurer une participation inclusive soient identifiées.

Le MCA-Côte d'Ivoire assume la responsabilité collective de l'atteinte des objectifs du PAGIS et de la mise en œuvre de ses activités. Le PAGIS constitue à cet effet un document de référence destiné aux différentes structures en charge de la mise en œuvre du Compact (MCA-Côte d'Ivoire, Entité de mise en œuvre (IE), contractants et consultants et à leurs partenaires), afin qu'ils puissent intégrer les approches genre et inclusion sociale, aussi bien sur les plans de la conception et de mise en œuvre des projets du Compact.

La responsabilité opérationnelle de mettre en œuvre le PAGIS incombe, comme pour le compact lui-même, à la Direction Générale du MCA-CI. Elle dispose pour cela de la Direction Genre et Inclusion Sociale (DGIS), dotée des moyens humains et financiers nécessaires, dont la mission est d'assurer la coordination générale de l'intégration de l'approche GIS dans les projets du Compact. La DGIS fournit le leadership technique et intellectuel, y compris pour la sensibilisation, la formation et le renforcement des capacités, aux Directions Exécutives des projets et aux parties prenantes afin d'assurer une intégration effective et durable de l'approche GIS.

PRÉSENTATION DU « KIT POUR L'INTÉGRATION DU GIS DANS LES PROJETS DU COMPACT »

Ce kit d'intégration de l'approche GIS dans les projets du Compact s'inscrit donc dans le cadre de la mise en œuvre du PAGIS.

Il s'agit d'un Kit pédagogique opérationnel conçu suivant une approche participative définie conjointement avec le MCA-Côte d'Ivoire. Il reprend les outils techniques et pédagogiques ainsi que les bonnes pratiques en matière d'intégration du genre dans les projets et de prise en compte des aspects liés à l'inclusion sociale des plus vulnérables, en capitalisant sur les besoins et propositions formulés lors des modules de formation.

Public : ce kit est destiné au personnel du MCA-Côte d'Ivoire, aux parties prenantes clés des projets et aux membres des IEA chargés de la supervision ou de la mise en œuvre des projets du Compact et facilite l'intégration des considérations de genre et d'inclusion sociale dans les analyses, le design, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de tous les projets du Compact.

Structure : ce kit est structuré autour de dix (10) fiches (plus l'introduction) et se présente comme suit :

PRÉSENTATION

-  **Fiche 1 :** Les concepts GIS de base
-  **Fiche 2 :** Les Violences Basées sur le Genre (VBG)
-  **Fiche 3 :** Genre et développement
-  **Fiche 4 :** Outils d'analyse de genre
-  **Fiche 5 :** Intégration du genre dans les actions ATP
-  **Fiche 6 :** Intégration du genre dans les projets SKILLS
-  **Fiche 7 :** Intégration du genre dans le cycle du projet
-  **Fiche 8 :** Comment intégrer le genre dans la gestion des ressources humaines
-  **Fiche 9 :** Les indicateurs de genre
-  **Fiche 10 :** Genre et communication inclusive

Sauf la numéro 1 (Concepts GIS de base), chaque fiche contient la définition de la thématique traitée et une brève explication des enjeux de genre par rapport au sujet de la fiche, ainsi qu'un ou deux outils pour l'intégration du genre pour chaque thématique proposée. Vous trouverez aussi des exemples pratiques comme une étude de cas ou un exemple d'application de l'outil en relation avec les deux projets du Compact (SKILLS et ATP).

Également, la fiche présente des exercices à réaliser (avec les consignes d'utilisation) au niveau individuel, avec vos collègues ou avec la population impliquée dans vos actions. A la fin, vous avez des suggestions de lectures ou vidéos pour aller un peu plus loin, ou pour les utiliser seul.e, avec vos collègues, les acteurs impliqués, etc.

Après les fiches, un glossaire est présenté, pour bien comprendre les fiches, ainsi que des annexes, et une fiche en blanc que vous pouvez utiliser pour créer votre propre fiche.

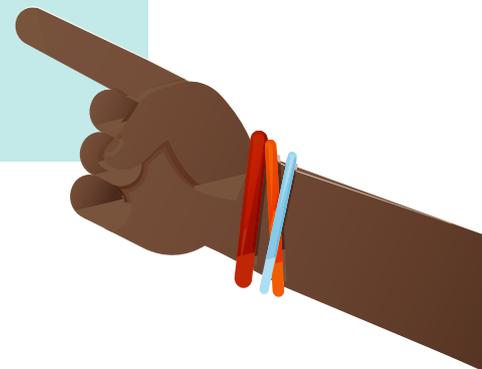
Utilisation des fiches : chaque fiche peut être utilisée séparément, en fonction de vos intérêts, mais nous vous recommandons de lire d'abord la fiche 1 (Concepts de base du GIS).

Également les fiches présentent les consignes pour la réalisation des exercices.

Le contenu des fiches est présenté autour de 5 points :

1. Définition du concept ou de la thématique de la fiche
2. Présentation des enjeux de genre pour les projets SKILLS et ATP, pour une meilleure compréhension de la pertinence de l'approche GIS
3. Exemples d'application des outils de genre proposés : étude de cas, bonnes pratiques, pour s'inspirer et réaliser qu'il est possible d'intégrer le GIS dans les projets !
4. Exercices individuels et collectifs, vous pouvez faire les exercices seul.e ou pour/ avec vos collègues, les bénéficiaires, etc.
5. Pour aller plus loin ou avoir plus d'information sur la thématique de la fiche : références ou sites webs.
6. Pour la version pdf, la fonction lien interactif est à disposition en cliquant sur le dessin (dessin de la main)

Ces fiches ont pour but de rappeler des concepts du GIS et de donner des pistes de réflexion pour leur mise en pratique.





MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 1 :

Les concepts de base de l'approche GIS

Cette fiche vous aidera à comprendre les concepts clés sur l'approche Genre et inclusion sociale (GIS) qui seront utilisés dans toutes les fiches du kit.

1

Definitions de base

Qu'est-ce que le Genre ?

Le terme « genre » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère à un moment donné comme appropriés respectivement pour les hommes et les femmes.

Les relations de genre sont dotées de trois caractéristiques principales

FONT RÉFÉRENCE AUX CONSTRUCTIONS SOCIALES

Différer selon l'espace, la culture, la religion, ou la société

SONT HIÉRARCHISÉES

Influencées par différents facteurs (classe sociale, ethnie, âge, etc.)

SONT ÉVOLUTIVES, DYNAMIQUES ET AU CENTRE DES RELATIONS SOCIALES

SEXE est un terme générique qui se rapporte à l'ensemble des caractères physiques, physiologiques et biologiques universels qui permettent d'identifier la femelle [sexe féminin] et le mâle [sexe masculin].



GENRE est une construction socioculturelle qui détermine les rôles masculins et féminins dans une société donnée.

Qu'est-ce que les stéréotypes de genre ?

Croyances qui portent sur les caractéristiques d'une personne appartenant à un groupe.

On catégorise la personne, pour nous aider à prédire son comportement elle nous permet d'anticiper et ainsi de réagir plus vite. Cette croyance va devenir un préjugé.

PRÉJUGÉ



Évaluation négative d'un groupe ou membre de ce groupe en se basant sur une généralisation erronée la discrimination c'est mal agir vis-à-vis d'une personne et ne pas lui donner les mêmes opportunités.

Les stéréotypes de genre

Aident à reproduire les inégalités entre femmes et hommes

Perpétuent les rôles sexués

Empêchent que chaque personne (de n'importe que genre) puisse se développer sans contraintes de genre

Qu'est-ce que l'intersectionnalité ?



GENRE

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

ETHNIE/ RELIGION

SEXUALITÉ

STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE

HANDICAP

AGE

Il s'agit avant tout d'un outil d'analyse pour comprendre comment les intersections mettent en place des expériences particulières d'oppression et de privilège.

Les différentes oppressions sont vécues simultanément et ne sont pas dissociables les unes des autres

PRINCIPES IMPORTANTS

Les systèmes doivent être combattus simultanément et ne doivent pas être hiérarchisés.

Les systèmes d'oppression s'alimentent et se construisent mutuellement tout en restant autonomes

L'ANALYSE INTERSECTIONNELLE SE FAIT À DEUX NIVEAUX. IL Y A UN NIVEAU MICROSOCIOLOGIQUE ET UN NIVEAU MACROSOCIOLOGIQUE

1) DÉFINITIONS

Qu'est-ce que le Genre ?

Le terme « genre » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère à un moment donné comme appropriés respectivement pour les hommes et les femmes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation¹. Ces rôles sont transmis par l'éducation et la socialisation et pérennisés par l'ensemble des institutions comme la famille, la communauté et l'Etat.



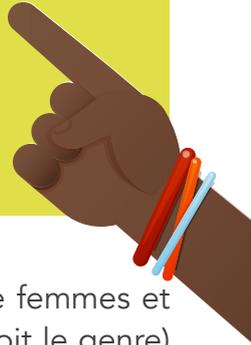
Qu'est-ce que les stéréotypes de genre ?

Ce sont des **croyances** qui portent sur les caractéristiques d'une personne appartenant à un groupe. Ils simplifient la réalité et permettent de prédire plus facilement celle-ci.

On catégorise la personne, cette catégorisation nous aide à prédire son comportement elle nous permet d'anticiper et ainsi de réagir plus vite. Cette croyance va devenir un préjugé.

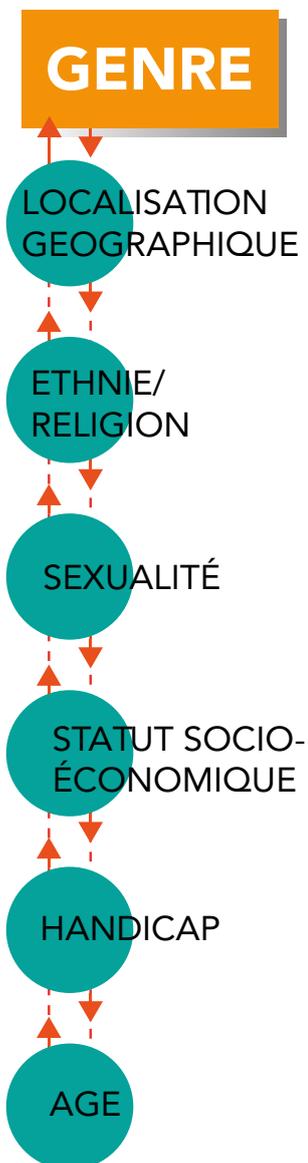
¹ PAGIS, MCA/MCC, novembre 2019

Un préjugé est une évaluation négative d'un groupe ou membre de ce groupe en se basant sur une généralisation erronée et va devenir une vérité avec l'expression « c'est comme ça ». Ceci va amener un **comportement qui sera discriminatoire, notamment envers les femmes** : la discrimination c'est mal agir vis-à-vis une personne et ne pas lui donner les mêmes opportunités.



En ce qui concerne les stéréotypes de genre, ils aident à reproduire les inégalités entre femmes et hommes, à perpétuer les rôles sexués et à empêcher que chaque personne (quel que soit le genre) puisse se développer sans contraintes de genre.

Qu'est-ce que l'intersectionnalité ?²



Il est difficile de donner une définition précise de l'intersectionnalité mais on peut citer trois principes importants de ce concept : les différentes oppressions sont vécues simultanément et ne sont pas dissociables les unes des autres, les systèmes d'oppression s'alimentent et se construisent mutuellement tout en restant autonomes, et que finalement, les systèmes doivent être combattus simultanément et ne doivent pas être hiérarchisés.

Il s'agit avant tout d'un outil d'analyse pour comprendre comment les intersections mettent en place des expériences particulières d'oppression et de privilège. On estime souvent que l'analyse intersectionnelle se fait à deux niveaux. Il y a un niveau microsociologique et un niveau macrosociologique. Au niveau microsocial, l'analyse se concentre sur comment les oppressions agissent sur chaque femme individuellement. Au niveau macrosocial, elle analyse comment les systèmes d'oppression mis en place dans la société créent et maintiennent les inégalités.

Un exemple est celui des femmes vivant une situation de handicap. Ces femmes font face à une double oppression de par leur sexe et leur handicap. Une femme handicapée peut subir une discrimination pour l'accès aux soins médicaux dans une maternité parce que, dans la société ivoirienne, on véhicule l'idée qu'une femme handicapée n'aurait pas de sexualité et ne tomberait pas enceinte. C'est la société qui cause la souffrance, et non le handicap. Il y a donc une pression et discrimination sociale forte qui va s'abattre sur la femme handicapée enceinte.

2 https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2020/06/fiche_technique__intersectionnalite_finale.pdf

2) LES ENJEUX DU GIS



Le genre et l'inclusion sociale (GIS) « est le processus analytique par lequel les inégalités résultant de pratiques discriminatoires fondées sur le sexe, l'âge, la géographie, l'origine ethnique, la langue, de revenu, la religion, handicap, situation familiale etc. sont identifiées et corrigées au cours du processus de programmation pour assurer une distribution équitable des ressources ainsi qu'un accès égal aux chances et aux avantages. Elle est fondée sur des données probantes et exige une compréhension des rôles et des responsabilités des parties prenantes, en ce qui concerne l'acquisition, l'établissement des priorités, la distribution et la gestion des ressources financières et humaines limitées, leur contrôle sur la prise de décisions et le trafic d'influence », **PAGIS, Compact-Cote d'Ivoire.**

3) EXEMPLES D'APPLICATION DES OUTILS DE GENRE

Dans l'exercice de leur mission, le personnel MCA-Côte d'Ivoire devra mobiliser prioritairement les outils suivants :

Le Plan d'Action
Genre et Inclusion
Sociale (PAGIS)



Le manuel
d'intégration de
genre du MCC

3.1 Vous pouvez répondre à ce questionnaire pour vérifier vos acquis sur le genre :

INDICATIONS

- A. Lisez attentivement les questions.
- B. Répondre en dessous de chaque question

Quelle est la différence entre genre et sexe ?

Quels sont les rôles sociaux et biologiques de la femme ?

Dans votre famille et votre communauté, comment les rôles associés au genre ont-ils évolué avec le temps ?

Les rôles que vous associez au genre sont-ils les mêmes que ceux perçus par votre mère ou votre père ?

Selon vous, quelles sont les implications de l'évolution des rôles associés au genre ?

A quoi renvoie l'inclusion sociale ?



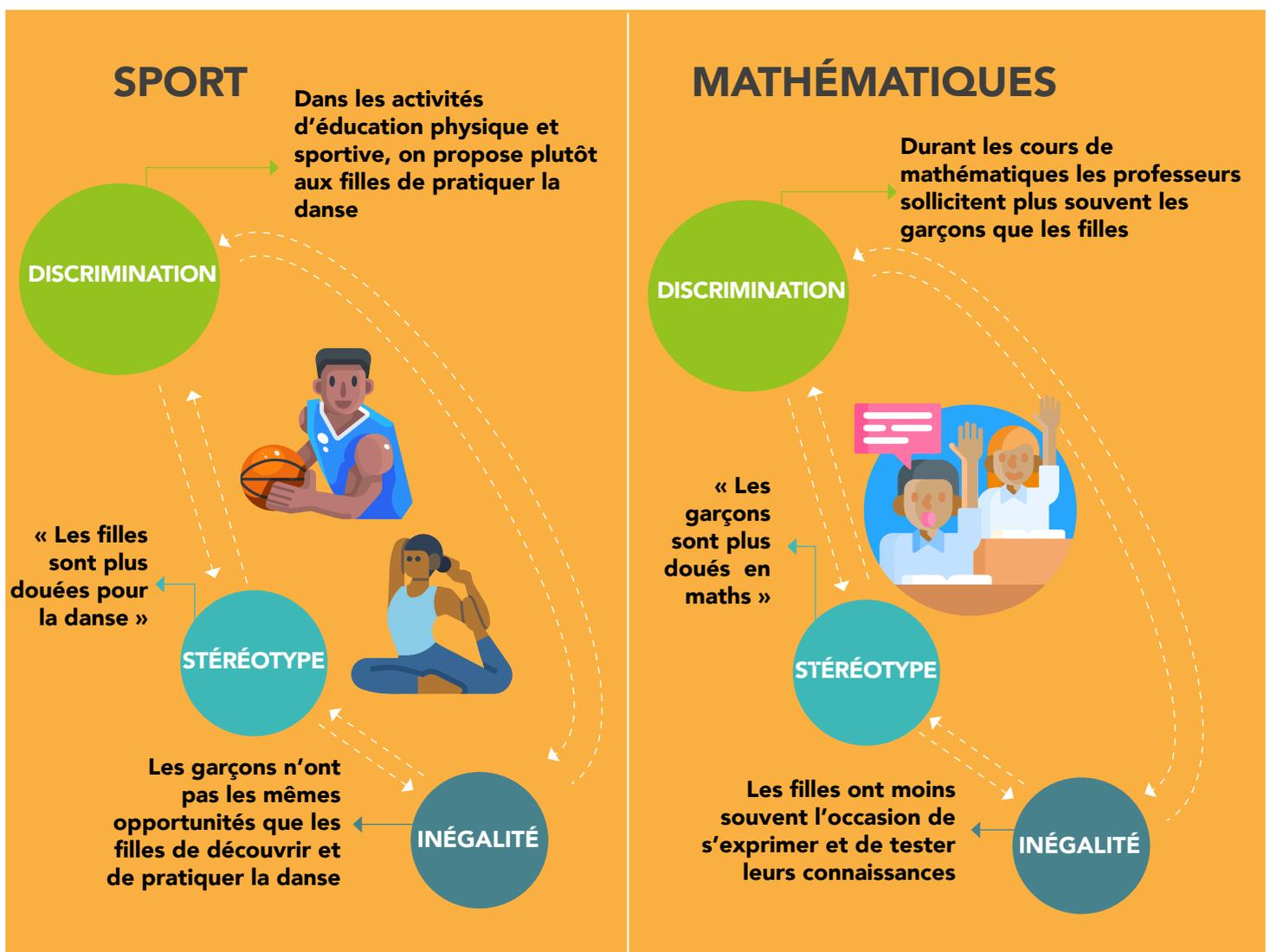
3.2 Voici quelques dictons et proverbes qui renforcent les stéréotypes de genre :

Dictons : « Les femmes sont faibles », « les hommes ne pleurent pas », « c'est naturel que le chef de la famille soit un homme », « la violence conjugale est normale », etc. Voici quelques-uns des stéréotypes de genre.

Proverbes :

- * La poule ne chante pas en présence du coq
- * Le crapaud avec tout le contenu de son ventre appartient au serpent
- * La poule connaît l'heure du lever du soleil mais elle attend que le coq chante
- * Qui perd la chance, perd la femme
- * Je n'ajoute rien à ce que vient de dire l'homme

Les stéréotypes de genre (sexistes) servent à justifier notamment des inégalités envers les femmes dans l'accès à l'emploi, dans l'accès aux loisirs, aux sports, à l'autonomie, etc.



Un projet d'inclusion financière avec une approche GIS et intersectionnalité

« Il existe en Afrique du Sud des mécanismes de crédit pensés pour répondre aux besoins spécifiques des femmes, notamment les femmes entrepreneures qui courent plus le risque d'être exclues des systèmes financiers que les hommes chefs d'entreprise.

Des différences significatives en termes de possession d'un compte bancaire existent entre les femmes noires et les femmes blanches : alors que 91% de femmes blanches étaient bancarisées en 2006, ce n'était le cas que pour 36% des femmes noires. Il est donc indispensable de poser la question de l'expérience d'une femme noire par rapport aux femmes blanches. Ceci étant dit, les hommes noirs sont eux aussi défavorisés par rapport aux femmes blanches. Par ailleurs, si les inégalités entre populations noires et populations blanches sont plus importantes que les inégalités entre hommes et femmes sur la population totale, les femmes noires restent défavorisées vis-à-vis des hommes noirs. Dans un tel contexte il est donc indispensable, pour appréhender la diversité des réalités sociales, de mener une analyse portant sur quatre catégories (a minima) : les femmes noires, les femmes blanches, les hommes noirs et les hommes blancs. » (Pause genre, AFD).

4) EXERCICES

Exercice 4.1 :

A) Répondez aux questions :

Comment les stéréotypes et les préjugés favorisent-ils la stigmatisation des femmes et des hommes ?

Quels sont les proverbes de votre propre culture qui évoquent les rapports négatifs et/ou positifs entre hommes et femmes ?

B) Partagez vos réponses avec un.e ami.e ou collègue, réfléchissez au possible impact de ces stéréotypes sur votre entourage.



Exercice 4.2 :

Qu'est-ce que la fille/femme et le garçon d'aujourd'hui peuvent faire que la grande mère et le grand père ne pouvaient faire à leur époque ?

Que vous inspirent les éléments collectés ?

Exercice 4.3 :

L'assignation de caractéristiques, de rôles, de fonctions sociales différentes aux hommes et aux femmes débouche sur des inégalités. Sur la base de ce constat, complétez le tableau ci-dessous :

Différences		Inégalités	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

Exercice 4.4 :

Les questions du tableau « Affirmations sur le genre » sont une espèce d'autoévaluation.

INDICATIONS

- Lisez attentivement les questions.
- Cochez la case correspondante à votre réponse (d'accord, pas d'accord avec l'affirmation)
- Réfléchissez et partagez vos inquiétudes avec vos collègues et avec les personnes responsables du suivi du GIS (si vous avez des questions).

Affirmations sur le genre ³	D'accord	Pas d'accord
Les hommes et les femmes ne sont pas égaux		
Le genre est synonyme de « femmes »		
Il est normal que les femmes gagnent moins que les hommes, parce qu'elles s'absentent plus souvent pour les besoins de la famille		
L'objectif le plus important en matière de développement est de permettre aux femmes d'avoir accès à une autonomie financière		
Il est normal que les hommes et les femmes exécutent des tâches différentes dans la vie de tous les jours, par exemple les femmes font toujours la cuisine		
Les hommes, pour être respectés, doivent être les chefs de famille		
A l'occasion d'une naissance, les hommes doivent avoir un congé parental égal à celui des femmes		
Il est anormal que les femmes aient un salaire inférieur à celui des hommes à travail et compétences égales		
C'est en permettant aux filles d'avoir accès aux études que l'on contribuera à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes		
Tous les noms de métiers doivent avoir systématiquement leur équivalent au féminin (ex : animateur / animatrice...)		
Les femmes doivent pouvoir avoir accès aux professions dites « masculines » (ex : maçon, mécanicien, plombier...)		
Il est normal que les manuels scolaires (images...) attribuent des tâches différentes aux filles (ménage, soin des enfants) et aux garçons (travail dans une entreprise...)		
L'émancipation / le renforcement du pouvoir des femmes signifie nécessairement une perte de pouvoir pour les hommes		

5) POUR ALLER PLUS LOIN

<https://www.youtube.com/watch?v=xtbDynD7DE8>

<https://www.youtube.com/watch?v=FicVHQWnAYQ>

³ Tamia, Guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement





MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 2 :

Les Violences Basées sur le Genre (VBG)

2

Les Violences Basées sur le Genre (VBG)

"Tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privé" ¹



Violences Basées sur le Genre en Côte d'Ivoire (VBG)

Les six (6) types de VBG définis dans la SNLVBG

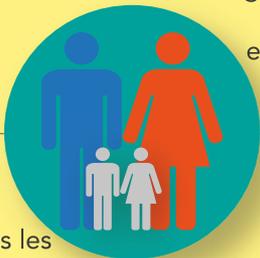


- Viol
- Agression sexuelle hors MGF
- Agression physique
- Mariage forcé/précoce
- Déni de ressources, d'opportunité et de service
- Violence émotionnelle et psychologique

Qu'est-ce que la Traite des personnes

La traite des personnes (TdP) touche non seulement des hommes et des femmes.

Sont principalement assignées aux services domestiques et de restauration.



Aux travaux dans les secteurs de la mine, de l'agriculture ainsi qu'à la traite sexuelle.

Le PAGIS prend en compte les VBG en particulier en ce qui concerne les risques de traite des femmes et le harcèlement sexuel au milieu du travail.

A quoi renvoi le harcèlement sexuel ?

Forme de violence qui consiste à imposer à une personne, des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.



Ils sont au travail ou à l'école.

Peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé physique et psychologique des personnes qui en sont victimes.

Ont des conséquences sur leur devenir professionnel, leur entourage et sur l'entreprise ou école elle-même.

Conséquences des VBG

Les violences envers les femmes entraînent toute une gamme de conséquences négatives qui n'affectent pas seulement la victime.

- Les membres de la famille et les ami.es peuvent être touchés directement ou indirectement par la violence.
- Les coûts sociaux.
- Les coûts économiques liés à la prestation de ces services.
- Les implications financières de la violence aux victimes et à leur famille sont importants.

Arbre de la VBG



Conséquences

Physiques, psychologiques, économiques, impact sur la famille, sur la communauté, sur la société.

Formes

Sexuelles, psysiques, émotionnelles, socio-économiques, institutionnelles, etc.

Causes

Sociales, discriminatoires, subordination, ignorance, etc.

¹ Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993)

1) DÉFINITION

Selon le Document de Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre (2014), le terme *violences basées sur le genre (VBG)* désigne tout acte nuisible/préjudiciable perpétré contre le gré d'autrui et qui est basé sur des différences socialement prescrites entre hommes et femmes / garçons et filles.⁴

La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993), définit la violence à l'égard des femmes comme : **“tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privé”**. La même déclaration signale que la violence à l'égard des femmes traduit « des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes ». ⁵

Violences Basées sur le Genre en Côte d'Ivoire (VBG)

En Côte d'Ivoire, les six (6) types de VBG définis dans la SNLVBG se résume comme suit : viol ; agression sexuelle hors MGF ; MGF ; agression physique ; mariage forcé/précoce ; déni de ressources, d'opportunité et de service ; violence émotionnelle et psychologique.

Les six (6) types de VBG définis dans la SNLVBG



- Viol
- Agression sexuelle hors MGF
- Agression physique
- Mariage forcé/précoce
- Déni de ressources, d'opportunité et de service
- Violence émotionnelle et psychologique

4 Y compris les personnes LGBTQI (La CI dans sa définition officielle des VBG n'intègre pas cette catégorie de personnes)

5 ONU, Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, 1993

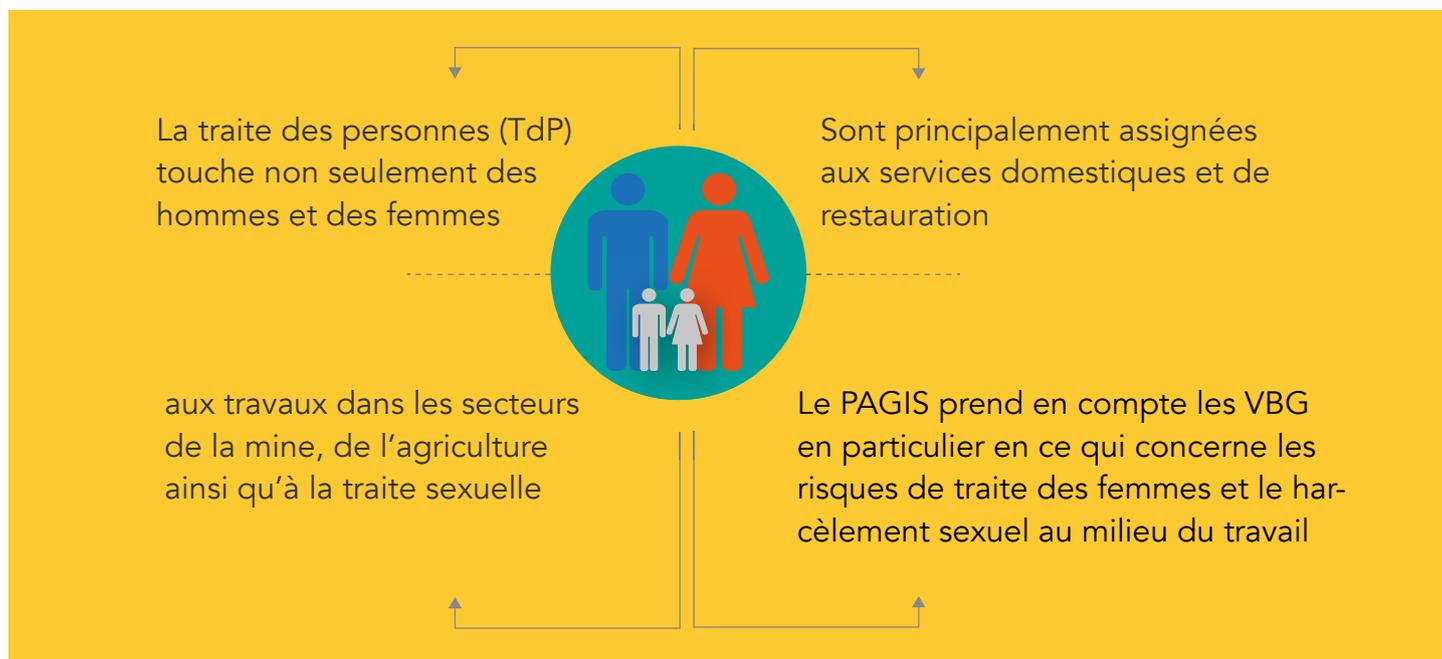
Par ailleurs, il est important de noter que la stratégie nationale de lutte contre les VBG préconise en cas de survenue des VBG, une prise en charge holistique des survivantes (majorité) ou survivants. Il s'agit notamment de la prise en charge médicale, la prise en charge psychologique, économique, juridico judiciaire, communautaire.

Les violences basées sur le genre existent aux quatre coins du monde. Le nombre de femmes et de filles touchées par ce problème est stupéfiant. Selon les données de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) de 2020, au moins une femme sur trois a déjà été battue, contrainte à avoir des rapports sexuels ou maltraitée de quelle qu'autre manière, le plus souvent par quelqu'un de sa connaissance. Reconnaître que la violence à l'égard des femmes constitue une forme de discrimination et par conséquent un problème de genre, constitue un point d'entrée essentiel pour appréhender le vaste contexte dans lequel s'exerce cette violence et les facteurs qui en sont à l'origine.

Selon la Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre (SNLVBG), ce sont des violences perpétrées sur la base des stéréotypes. Elles concernent tout acte dirigé contre un homme ou une femme du fait des rapports sociaux inégalitaires régissant la communauté et défavorisant un groupe.

Qu'est-ce que la Traite des personnes⁶

La traite des personnes (TdP) touche non seulement des hommes et des femmes, qui sont principalement assignés aux services domestiques et de restauration, aux travaux dans les secteurs de la mine, de l'agriculture ainsi qu'à la traite sexuelle.



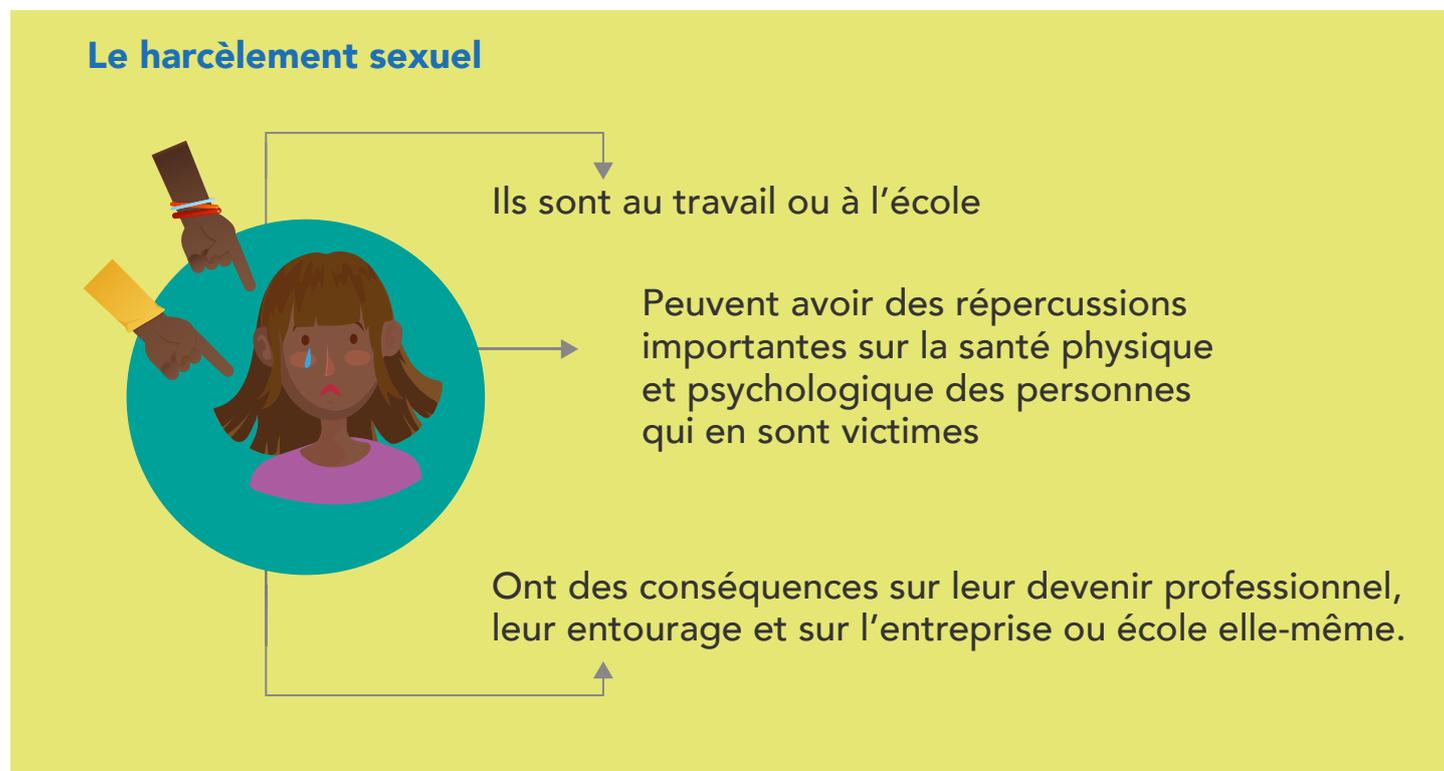
Les réseaux de TdP ivoiriens sont informels pour la plupart, ce qui les rend particulièrement difficiles à détecter. La TdP en Côte d'Ivoire a aussi des origines au-delà de ses frontières nationales, la pauvreté qui touche les pays voisins entraînant souvent des migrations, notamment d'enfants qui viennent en Côte d'Ivoire pour trouver un emploi.

La Loi n°2016-111 sur la lutte contre la traite des personnes représente la première interdiction de la traite des adultes et des enfants, et condamne à l'emprisonnement et à des sanctions financières les trafiquants reconnus coupables. La traite des enfants, quant à elle, est réglementée par la Loi n° 2010-272 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants. La mise en œuvre juridique de ces lois est prise en charge par un plan d'action national contre la traite des personnes.⁷

Le PAGIS prend en compte les VBG en particulier en ce qui concerne les risques de traite des femmes et le harcèlement sexuel au milieu du travail.

A quoi renvoi le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est une forme de violence qui consiste à imposer à une personne, des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Le harcèlement sexuel peut s'accompagner d'autres agressions sexuelles (attouchements, exhibitions) ou d'agissements sexistes (injures, pornographie). Des relations sexuelles obtenues par abus d'autorité peuvent être pénalement qualifiées de viol. L'abus d'autorité en matière sexuelle peut être le fait de l'employeur, d'un cadre, d'une personne responsable de recrutement, d'un consultant extérieur, d'un client de la société, d'un collègue de même niveau hiérarchique voire de niveau inférieur.



⁷ À la suite des efforts du gouvernement ivoirien pour lutter contre la traite des personnes, le gouvernement des États-Unis a procédé à un reclassement de la Côte d'Ivoire et l'a retirée de la liste de veille de Catégorie 3 pour qu'elle devienne un pays de Catégorie 2, celle des pays qui ne respectent pas toutes les normes mais qui s'efforcent de s'y conformer.

Les différentes formes d'harcèlement au travail ou à l'école peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé physique et psychologique des personnes qui en sont victimes. Au-delà du retentissement personnel, elles ont également des conséquences sur leur devenir professionnel, leur entourage et sur l'entreprise ou école elle-même.

Voici quelques exemples spécifiques de harcèlement sexuel⁸

Pression non-sollicitée pour des faveurs sexuelles / Toucher non-sollicitée des vêtements, des cheveux ou le corps d'une personne / Venir délibérément proche physiquement du corps d'une personne / Lettres non-sollicitée, appels téléphoniques ou autre contenu à caractère sexuel / Pression non-sollicitée et persistante pour des rencontres / Taquineries sexuelles, blagues, remarques ou questions indésirables /

Transformer les discussions de travail en sujets sexuels / Questions indésirables ou intrusives sur la vie personnelle ou sexuel d'un individu / Commentaires indésirables sur l'anatomie ou l'apparence d'une personne / Faire des gestes sexuels avec les mains ou par des mouvements du corps / Discrimination fondée sur l'écart perçu d'un individu par rapport aux rôles, à l'identité et aux comportements présumés appropriés selon le sexe.

Il est important de noter que le harcèlement sexuel est déterminé par le comportement, sachant que la victime et l'harceleur peuvent être à la fois une femme ou un homme, et la victime et l'harceleur peuvent aussi être du même sexe. Les hommes qui ne correspondent pas aux normes de genre standard peuvent être victimes de harcèlement sexuel. Les femmes peuvent être les auteurs de harcèlement sexuel. L'harceleur peut être le superviseur de la victime, un superviseur dans un autre domaine, un collègue ou une personne qui n'est pas un employé de l'employeur, comme un entrepreneur ou un sous-traitant MCA (un « entrepreneur lié à MCA »).

Conséquences des VBG

Les violences envers les femmes entraînent toute une gamme de conséquences négatives qui n'affectent pas seulement la victime (dans tous les cas, elles ont une médiocre santé mentale, un sentiment important d'insécurité ; un niveau élevé de stress et prennent des médicaments contre la dépression, l'anxiété ou les troubles du sommeil). En effet, les membres de la famille et les amis peuvent être touchés directement ou indirectement par la violence, en particulier les enfants qui sont plus souvent témoins de violence conjugale à l'endroit de leur mère que de leur père. De plus, les coûts sociaux de la violence faite aux femmes peuvent provenir de la prestation et du maintien des services de soutien sociaux et de justice pénale. En général, le recours à ces services est plus fréquent dans les cas de violence à l'endroit des femmes que dans le cas des hommes victimes. Cela porte à croire que les coûts économiques liés à la prestation de ces services ainsi que les implications financières de la violence aux victimes et à leur famille sont importants⁹.

8 MCC, Note d'orientation aux MCA sur le Harcèlement Sexuel

9 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2013001/article/11766/11766-3-fra.htm#a5>

2) LES ENJEUX DE GENRE DANS LES PROJETS SKILLS/ATP

2.1 Dans le projet compétences pour la productivité et l'employabilité (SKILLS)

En Côte d'Ivoire, le phénomène des VBG en milieu scolaire est une réalité. En effet, selon les statistiques de poche du MENETFP sur la période 2017-2019, 4 475 cas de grossesses et 11 003 cas de VBG (Coups et blessures, Bastonnades, Corvées, Viols y compris relations sexuelles avec un adulte, Harcèlements (filles), Mutilation génitale (filles), Mariages forcés (filles), Humiliations, Intimidations, Attouchements) ont été enregistrés au total. Il apparaît donc que les VBG constituent des freins à l'accès, au maintien et à l'achèvement notamment des jeunes filles mais aussi des garçons à l'école.

Dans le cadre de la mise en œuvre du compact, il apparaît nécessaire d'intégrer les considérations Genre et Inclusion Sociale (GIS) dans les différentes activités à mener. Ceci pourrait se faire à travers la mise en place d'activités de prévention et de réponses aux VBG dans la composante éducation secondaire.

2.2 Dans le projet Abidjan Transport (ATP)

Les projets d'infrastructure routière engendrent également des risques pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables. En effet, lors des réhabilitations / constructions des routes, il peut survenir des risques relatifs à la sécurité notamment : harcèlement, violences basées sur le genre, augmentation de l'incidence des maladies sexuellement transmissibles, traite des personnes et travail des enfants. Les VBG constituent un frein à l'accès et au maintien des filles et des garçons à l'école et constituent une source d'insécurité dans le transport.

En guise de réponse, il est nécessaire d'intégrer les aspects Genre et Inclusion Sociale dans les actions ATP.

3) EXEMPLES D'APPLICATION DES OUTILS DE GENRE

Dans l'exercice de leur mission, le personnel MCA-Côte d'Ivoire devra mobiliser prioritairement les outils suivants :

Le document de politique contre le harcèlement sexuel.

Le document de politique

contre la traite des personnes

Le Plan d'Action Genre et Inclusion Sociale (PAGIS)



Par ailleurs, le personnel MCA- Côte d'Ivoire pourra recourir, en guise de complément, à d'autres outils genre. Il s'agit notamment d'opérationnaliser les considérations GIS à travers leurs différentes interventions en se référant à ce qui suit :

L'arbre des VBG

- * Les racines correspondent aux causes profondes.
- * Les branches représentent les différentes catégories possibles de VBG. On en distingue six : agressions sexuelles ; la violence physique ; violence émotionnelle et psychologique ; violence économique ; viol ; mariage précoce / mariage forcé.
- * Les feuilles symbolisent les conséquences des VBG pour les survivant.es, leur famille et leur communauté.

CONSÉQUENCES

Physiques (blessures, perte de mobilité, grossesse non-désirée, etc...), psychologiques, économiques, impact sur la famille (effets sur les enfants, stigmatisation, etc...), sur la communauté, (environnement toxique, banalisation de la violence, détérioration des liens, etc...) sur la société.

FORMES

Violences sexuelles, violences physiques, violences émotionnelles et psychologiques, pratiques traditionnelles nuisibles, violences socio-économiques, violences institutionnelles, etc.

CAUSES

Constructions sociales liées aux genres, rôles attribués aux genres, pratiques et attitudes discriminatoires, subordination de la femme, pouvoir décisionnaire de hommes, ignorance et mépris des droits, etc.



Voici les principes du MCA pour prévenir le harcèlement sexuel au travail :



Principes clés de la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

1. Principes de prévention

- 1.1. Cultivez une culture de respect, de responsabilité et de confiance au sein du lieu de travail.
- 1.2. Revoir, développer et institutionnaliser une politique spécifique sur le harcèlement sexuel basée sur les meilleures pratiques internationales.
- 1.3. Fournir une formation développée par des experts au début, lors de l'intégration, et périodiquement pour assurer une compréhension approfondie du harcèlement sexuel et de ses conséquences.

2. Principes de mise en œuvre

- 2.1. Encourager les victimes à dénoncer le harcèlement sexuel en leur offrant un environnement sûr et confidentiel pour le faire.
- 2.2. Maintenir la confidentialité de tous les participants tout au long de l'enquête et du règlement d'une plainte.
- 2.3. Ne punissez pas la victime présumée pour avoir signalé des sévices sexuels.
- 2.4. Assurer une enquête impartiale, ponctuelle et approfondie sur les allégations de harcèlement sexuel.
- 2.5. Prendre les mesures correctives appropriées, y compris signaler aux autorités compétentes lorsque le harcèlement sexuel présumé pourrait être un acte criminel.

3. Principes de responsabilité

- 3.1. Tenir la haute direction et les managers responsables de la culture du milieu de travail.
- 3.2. Encouragez le personnel à parler du harcèlement sexuel et à signaler tout comportement de harcèlement dont ils auraient été témoins.
- 3.3. Obtenez de l'aide d'experts, dont certains du MCC, pour lutter contre le harcèlement sexuel et pour garantir que les décisions appropriées du personnel soient prises.

4) EXERCICES

Exercice 4.1:

En milieu scolaire, un certain nombre de facteurs aggravants du phénomène des VBG peut être répertorié.

INDICATIONS

- A. Lisez attentivement les questions.
- B. Répondre en dessous de chaque question

Pour revenir au cadre de vos actions GIS, quels sont les facteurs pouvant accentuer la prévalence de la VBG dans les collèges de proximité ?

Réfléchissez maintenant à la manière dont ces facteurs influencent les formes de VBG présentes dans votre cadre de travail. Citez ces facteurs par type de VBG identifié.

Exercice 4.2 :

Sur le chantier école, un certain nombre de facteurs aggravants du phénomène des VBG peut être répertorié.

Pour revenir au cadre de vos actions GIS, quels sont les facteurs pouvant accentuer la prévalence de la VBG sur les chantiers écoles ?

Réfléchissez maintenant à la manière dont ces facteurs influencent les formes de VBG présentes dans votre cadre de travail. Citez ces facteurs par type de VBG identifié.

Exercice 4.3 :

Sur la gestion des risques dans le projet ATP

A. Identifiez des risques spécifiques aux femmes (par exemple, dans une évaluation des expositions environnementales aux contaminants, les femmes peuvent être identifiées comme étant les plus significativement exposées à l'eau contaminée durant le lavage des vêtements ou la corvée d'eau) et des risques spécifiques aux hommes.

B. Pensez aux conditions pour le recrutement de personnel de sécurité féminin.

C. Réfléchissez à la Formation du personnel de sécurité (enjeux de genre et risques de harcèlement et de violences de genre).

5) POUR ALLER PLUS LOIN

https://plateforme-elsa.org/wp-content/uploads/2014/04/Boite_Images_NV.pdf

<https://acc2021.ei-ie.org/fr/dossier/1299:faire-progresser-legalite-des-genres-dans-et-a-travers-education/1410:eradiquer-la-violence-fondee-sur-le-genre-en-milieu-scolaire>



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 3 :

Genre et développement

3

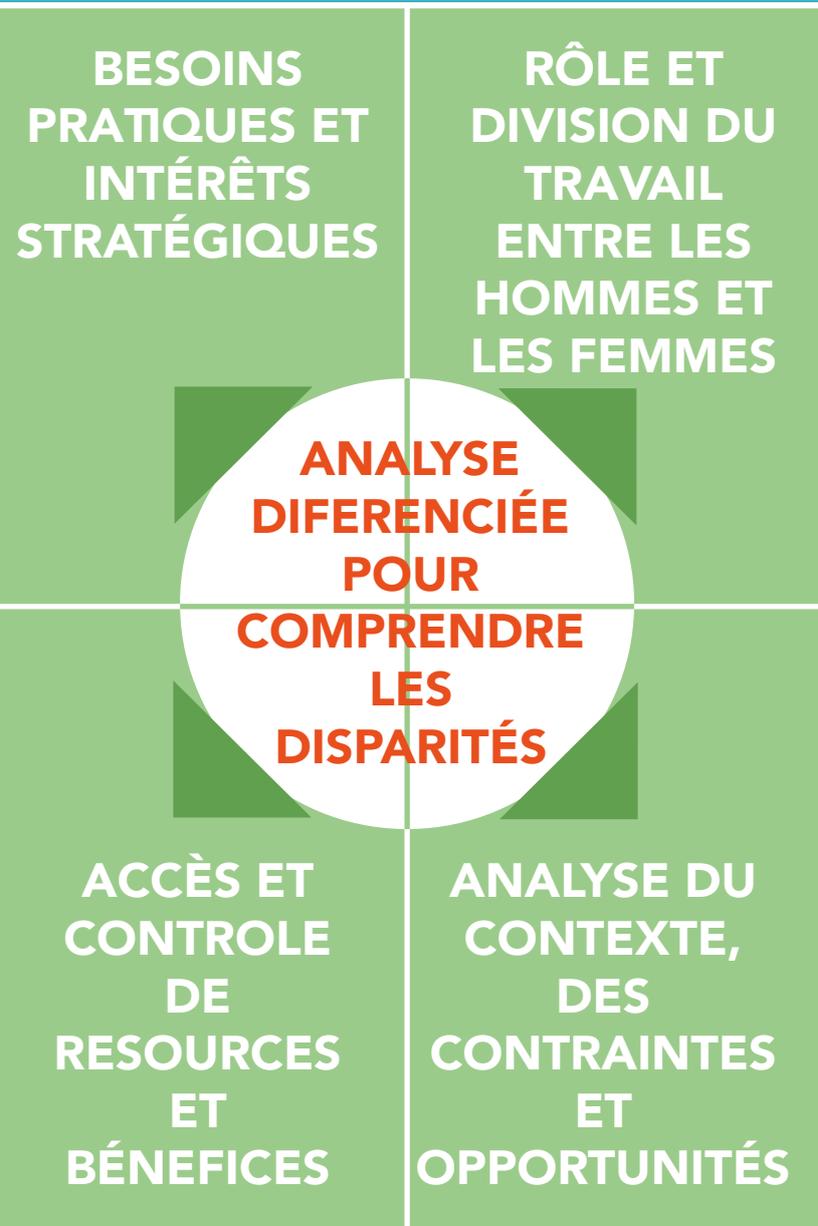
**Genre et
développement**

**L'approche
Genre et
Développement
(GED)**

Est une approche de développement qui vise à réduire les inégalités sociales, économiques, politiques et culturelles entre les hommes et les femmes, les filles et les garçons pour atteindre les objectifs de développement. Elle cherche à assurer une répartition égale des possibilités, des ressources et des bénéfices entre les différentes couches de population que visent une intervention.

**L'approche
Femmes et
Développement
(FED)**

ou intégrer les femmes dans le développement répond généralement à satisfaire des besoins immédiats des femmes. Les besoins des femmes sont ciblés, avec pour objectif d'améliorer leur situation économique, alimentaire et sanitaire.



Approches développées dans la perspective GED



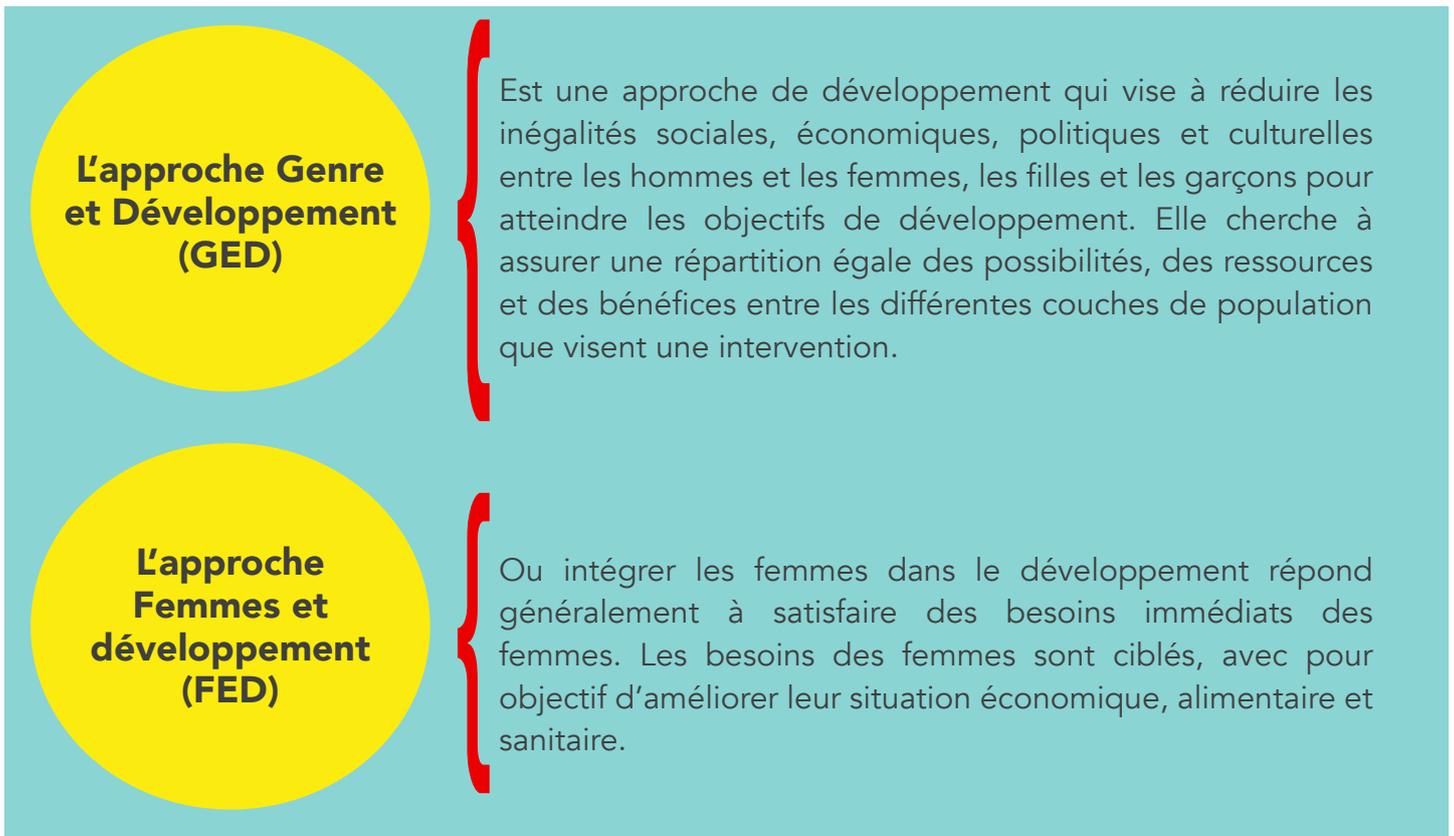
ACTION POSITIVE

Mesures à l'intention d'un groupe particulier et visant à éliminer et prévenir, ou à compenser, des désavantages résultant des attitudes, comportements et structures existants.

INTÉGRATION TRANSVERSALE DU GENRE

l'intégration systématique du genre dans l'institution, le projet, pour prévenir les inégalités et répondre à celles déjà existantes.

1) DÉFINITION



2) LES ENJEUX DE GENRE

Les échecs ou limites observés dans les projets de développement économique, surtout en milieu rural, ont conduit à une critique de l'approche dite « Intégration des Femmes dans le Développement ». L'approche « Intégration des Femmes dans le Développement » tend à solliciter plus la participation des femmes à la production, notamment agricole, sans leur accorder les moyens de donner leur propre orientation au développement.

L'approche recommandée est le GED car elle permet à penser toutes les actions de développement en termes de rapports de Genre, afin d'accroître le pouvoir de décisions des femmes et non plus seulement de considérer les actions en leur faveur comme un ensemble d'actions à caractère social.



L'approche GED se base sur l'analyse genre. Cette analyse permet d'identifier les différences importantes entre les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes et de se servir de ces informations pour rendre plus efficaces les interventions de développement.

FIGURE 1 : Les composantes de l'analyse genre

L'analyse genre permet d'étudier le niveau de participation de chaque membre de la communauté ; d'évaluer les impacts différenciés d'une intervention. Les axes d'analyse se situent au niveau de :

1. L'accès et du contrôle des ressources, des opportunités et des bénéfices
2. de la division du travail ;
3. des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des hommes et des femmes ;
4. des contraintes et des opportunités.

INTÉGRER LES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT (IFD)	GENRE ET DEVELOPPEMENT (GED)
N° 1: Le centre d'attention	
Le femmes	Les relations entre les femmes et les hommes
N° 2: le problème de départ	
L'exclusion des femmes du processus de développement	L'inégalité des relations de pouvoir qui empêche le développement équitable et la pleine participation des femmes
N° 3: L'objectif	
L'intégration des femmes dans le processus de développement	Le développement équitable avec des femmes et des hommes comme décideurs
N° 4: La solution	
L'intégration des femmes dans le processus de développement	La transformation des relations et la redistribution des pouvoirs, donc l'évolution du mode de développement
N° 5: Les stratégies	
<ul style="list-style-type: none"> * Montage de projets de femmes et de projets intégrés * Augmentation de la productivité des femmes * Augmentation du revenu des femmes * Renforcement des compétences des femmes au sein du foyer 	<ul style="list-style-type: none"> * Identification des besoins pratiques formulés par les femmes et les hommes * Mise en évidence des intérêts stratégiques des femmes * Renforcement du pouvoir et de l'autonomie des femmes (empowerment)

Limites de l'approche FED

Les échecs ou limites observés dans les projets de développement économique surtout en milieu rural ont conduit à une critique de l'approche dite « Intégration des Femmes dans le Développement » car elle tend à solliciter plus la participation des femmes à la production, notamment agricole, sans leur accorder les moyens de donner leur propre orientation au développement et sans changer nécessairement les rapports d'inégalité de genre.

Les défenseurs de cette thèse avaient pensé que pour améliorer les statuts des femmes, il suffisait de les faire participer davantage aux processus de modernisation en les intégrant aux activités rémunératrices. Or, l'expérience a montré que les fruits de la croissance, loin de se répartir équitablement, accroissent au contraire les inégalités économiques, sociales et politiques, en fonction des situations respectives de pouvoir des acteurs.

On se rend de plus en plus compte du fait qu'un développement durable doit prévoir, sur une base d'égalité, la pleine participation des hommes et des femmes.

C'est cette analyse qui a conduit à recommander une approche de toutes les actions de développement en termes de rapports de Genre, afin d'accroître le pouvoir de décision des femmes et non plus seulement de considérer les actions en leur faveur comme un ensemble d'actions à caractère social.

Dans la perspective GED, deux approches sont développées :

Action positive : Mesures à l'intention d'un groupe particulier et visant à éliminer et prévenir, ou à compenser, des désavantages résultant des attitudes, comportements et structures existants. L'action positive devrait s'attacher à compenser les désavantages du passé. Elle peut prendre la forme d'objectifs chiffrés pour l'emploi des femmes dans des secteurs d'activité et des professions où elles sont sous-représentées, des quotas, en particulier dans les postes à responsabilités.

Intégration transversale du genre : l'intégration systématique du genre dans l'institution, le projet, pour prévenir les inégalités et répondre à celles déjà existantes.

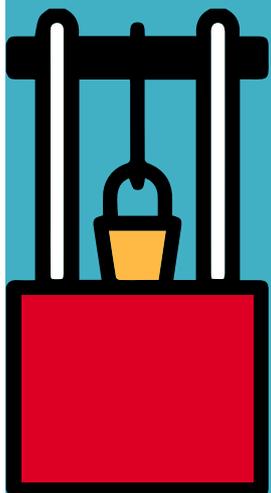
Exemples d'application des outils de genre



Le Corridor Bamako-Zantiébougou-Boundiali-San Pedro

Le projet d'Aménagement routier et de facilitation du Transport sur Le Corridor Bamako-Zantiébougou-Boundiali-San Pedro est une parfaite illustration de la prise en compte de l'approche GED dans un projet. En effet, le projet prévoit de rapprocher la Côte d'Ivoire du Mali et de faciliter les échanges à travers un axe routier à grand trafic.

Lors de la phase préparatoire du projet, l'analyse genre a fait partie des études réalisées. Elle a permis d'identifier les besoins des populations (Homme, femme, fille et garçon) affectées par le Projet (PAP) et de leur fournir des biens et services adaptés. Ainsi le projet a prévu, en plus de la construction de l'axe routiers, quatre centres et six plateformes multi fonctionnels dédiés aux femmes. En outre, cinq écoles, cinq centres de santé et deux gares routières seront rénovés ainsi que cinq marchés locaux et un marché à bétail frontalier devront être réalisés.



Le projet prévoit également la construction de vingt forages (dix par pays), gérés à 100% par les femmes. Dix systèmes d'éclairage solaire seront installés, dix kits d'outils de transformation et moyens intermédiaires de transport de produits agricoles seront fournis aux populations, dont 80% à des femmes. Vingt véhicules tricycles et quatre ambulances pour le transport de malades et de femmes enceintes seront livrés à dix centres de santé. Enfin, environ 200 kilomètres de pistes rurales seront réhabilités dans diverses localités de part et d'autre dans les deux pays.

3) EXERCICES

Exercice 4.1 :

INDICATIONS

- A) Lisez le texte ci-dessous et donnez votre avis sur pourquoi le projet n'a pas avancé.
- B) Discutez en groupe.
- C) Analysez les réponses au cas.



Une entreprise d'ingénierie a reçu un contrat pour construire un pont dans une petite communauté. On dit aux ingénieurs qu'ils doivent parler du projet avec la communauté pour s'assurer qu'il répond à ses besoins. On les encourage également à employer la population locale et à lui apprendre divers métiers. L'entreprise a des entretiens avec des représentants locaux et, après de longues négociations, il y a accord sur l'emplacement du pont et le nombre de personnes qui recevront une formation pour sa construction et son entretien. Les ingénieurs et les représentants de l'administration locale sont particulièrement fiers d'avoir réussi à faire participer deux ou trois jeunes femmes à la formation. Le pont finit par être construit. Il relie désormais le village à une route qui conduit à une ville à quelques kilomètres de là.



Cependant, on observe, après plusieurs semaines, que le projet n'a pas atteint ses objectifs. La plupart des femmes n'empruntent pas la route. Pour franchir le ravin, elles continuent d'emprunter un sentier dangereux.

En outre, les femmes à qui on a appris à assurer l'entretien du pont semblent, au bout de quelques mois, perdre tout intérêt à travailler pour le projet.



Analysons ensemble le projet pour établir les manquements du projet :

INDICATIONS

- A. Lisez attentivement les questions.
- B. Répondre en dessous de chaque question

1. L'énoncé du projet montre que l'entreprise n'a eu des entretiens qu'avec des fonctionnaires locaux, et non avec des membres de la communauté. La planification s'est faite "de haut en bas", au lieu "de bas en haut".
2. Les femmes choisies pour participer à la formation n'ont pas été consultées pour savoir si elles s'intéressaient au projet. Elles ont estimé qu'il appartenait aux hommes de construire le pont et d'en assurer l'entretien.
3. Les femmes qui travaillaient au projet ont perdu intérêt parce qu'elles participaient uniquement à la formation, et non à la prise de décision.
4. Le tracé de la nouvelle route empêche les femmes de poursuivre leurs activités sociales/économiques traditionnelles, par exemple rencontrer des amies, vendre leurs produits aux personnes qui vivent le long du sentier, etc.

Intégrer l'approche genre et développement, c'est consulter les parties prenantes du projet, de s'assurer que les hommes et les femmes participent, de prendre en compte les besoins spécifiques des hommes, des femmes, des filles et des garçons bénéficiaires de l'intervention ; c'est de répondre à ses besoins dans un objectif d'égalité entre les sexes.

4) POUR ALLER PLUS LOIN

<https://www.youtube.com/watch?v=0XORieaVInc>

<https://www.youtube.com/watch?v=zQ1YvoeBV2g>



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 4 :

Outils d'analyse de genre

4

Outils d'analyse de genre

Définition

L'analyse de genre désigne l'éventail des méthodes qui existent pour collecter et traiter les informations sur le genre, ou sur les activités et la dynamique des pouvoirs des hommes et des femmes. L'analyse de genre examine non seulement les rôles et les activités mais également les rapports entre hommes et femmes. L'analyse de genre se préoccupe d'accès équitable aux ressources et au pouvoir pour les hommes et les femmes

Quand mener une analyse de genre ?

L'analyse de genre doit être menée tout au long du cycle du projet. Les étapes spécifiques de l'analyse comprennent :



Comment l'analyse de genre est-elle menée ?

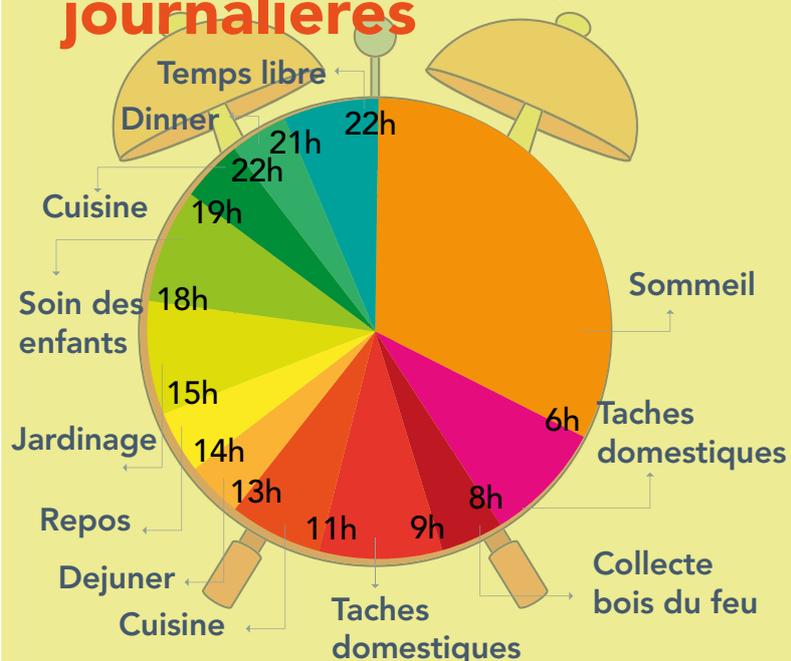
On peut utiliser toute une gamme d'outils précieux pour aider à répondre aux questions suivantes :

- * Qui est la cible du projet ?
- * Qui fait quoi, quel type de travail ou joue un rôle spécifique ?
- * Qui en bénéficie ?
- * Qui y participe ?
- * Qui prend les décisions ?
- * Qui porte les responsabilités ?
- * Qui utilise les ressources ?
- * Qui contrôle les ressources ?

Quels sont les principaux outils ?

- * Le Plan d'Action Genre et Inclusion Sociale (PAGIS)
- * Le manuel d'intégration de genre du MCC
- * Le plan de suivi évaluation
- * Le Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES)
- * Le cadre politique de réinstallation
- * Le document de politique contre le harcèlement sexuel
- * Le document de politique contre la traite des personnes
- * Le plan de communication

L'horloge des activités journalières



1) DÉFINITION

L'analyse de genre désigne l'éventail des méthodes qui existent pour collecter et traiter les informations sur le genre, ou sur les activités et la dynamique des pouvoirs des hommes et des femmes. L'analyse de genre examine non seulement les rôles et les activités mais également les rapports entre hommes et femmes. L'analyse de genre se préoccupe d'accès équitable aux ressources et au pouvoir pour les hommes et les femmes.

Pourquoi mener une analyse de genre ?

L'analyse de genre permet de définir les effets positifs et négatifs des projets de développement sur les hommes et les femmes. Elle permet de concevoir et de mettre en **œuvre** des projets qui donnent des résultats positifs pour les hommes comme pour les femmes. L'analyse de genre favorise la conception de projets qui autonomisent les femmes, généralement en position inégale. L'autonomisation contribue également à la transformation des rapports entre les genres.

L'analyse de genre aide à identifier quelles sont les personnes désavantagées, les femmes, dans une population donnée et quelle est la nature de leur désavantage ? Quelles sont les causes structurelles de leur désavantage ? Les outils d'analyse genre renvoient aux outils spécifiques et reconnus pour l'analyse des genres qui aideront les spécialistes des projets SKILLS et ATP dans leur travail au quotidien.

Qui mène l'analyse de genre ?

Le personnel du projet, les responsables du projet ou le personnel en lien avec le projet guide l'analyse de genre ; il est souhaitable que les hommes et les femmes sur le site du projet y participent pleinement.

Quand mener une analyse de genre ?

L'analyse de genre doit être menée tout au long du cycle du projet. Les étapes spécifiques de l'analyse comprennent :

- * **La collecte de données désagrégées par sexe:** pour collecter des informations exactes sur les femmes et les hommes permettant de guider la conception du projet, pour répondre aux besoins des plus désavantagés et pour disposer des données de départ adéquates pour mesurer l'impact du projet.
- * **La conception :** pour inclure les questions liées au genre dans les activités du projet et garantir la pleine participation des femmes.
- * **Le suivi et l'évaluation :** pour mesurer l'impact du projet, notamment les effets positifs et négatifs sur les deux genres.

Comment l'analyse de genre est-elle menée ?

L'objectif global de l'analyse de genre est de trouver des manières de consulter tant les femmes que les hommes afin que les besoins, les opinions et les buts des deux genres soient efficacement intégrés au projet. On peut utiliser toute une gamme d'outils précieux pour aider à répondre aux questions suivantes :

- * Qui est la cible du projet ?
- * Qui fait quoi, quel type de travail ou joue un rôle spécifique ?
- * Qui en bénéficie ?
- * Qui y participe ?
- * Qui prend les décisions ?
- * Qui porte les responsabilités ?
- * Qui utilise les ressources ?
- * Qui contrôle les ressources ?

La session suivante présentera les principaux cadres analytiques de genre.

Quels sont les principaux outils ?

Il s'agit des outils suivants :

- * Le Plan d'Action Genre et Inclusion Sociale (PAGIS) ;
- * Le manuel d'intégration de genre du MCC ;
- * Le plan de suivi évaluation ;
- * Le Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES) ;
- * Le cadre politique de réinstallation ;
- * Le document de politique contre le harcèlement sexuel ;
- * Le document de politique contre la traite des personnes ;
- * Le plan de communication.

Ces outils d'analyse genre servent à :

- * Identifier les vulnérabilités et les besoins spécifiques des femmes ;
- * Examiner les différences dans les rôles entre les hommes et les femmes ;
- * Examiner le niveau de pouvoir exercé par les hommes et les femmes dans l'accès et le contrôle des ressources ;
- * Les obstacles, contraintes et opportunités, les impacts sur la vie des uns et des autres.



2) LES ENJEUX DE GENRE DANS LES PROJETS SKILLS/ATP

A) Voici les enjeux de genre du Projet compétences pour la productivité et l'employabilité (SKILLS)

Au niveau de l'activité « Education Secondaire » (MEN), qui comprend quatre (04) composantes fondamentales :

- * **La construction de nouveaux collèges pour un accès équitable** : il s'agit essentiellement d'améliorer l'accès intégral (localisation, moyens d'étude, mentorat...) et le maintien de l'éducation secondaire notamment pour les filles et les garçons et de promouvoir des approches inclusives de mobilisation des communautés qui tiendront compte des considérations de genre et d'inclusion sociale.
- * **L'amélioration et l'extension de la formation des enseignants**.es afin d'intégrer des considérations GIS dans la sous-activité formation des enseignants.es.
- * **La politique genre en éducation et le renforcement institutionnel** pour promouvoir l'équité de genre à tous les niveaux du système éducatif comme la prise en compte du genre dans le matériel éducatif (politique qui cible la promotion des filles via des encouragements (bourses, actions positives) principalement dans le secondaire).
- * **Le développement des systèmes de prise de décision** : il est question de promouvoir les femmes au niveau des postes décisionnelles, à l'utilisation stratégique des données éducatives afin de réduire les disparités sociales et de genre. En outre, la promotion de l'intégration du GIS dans la conduite des évaluations nationales et internationales est une nécessité.

Au niveau de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP) qui comprend deux (02) composantes fondamentales :

- * **Modèle de partenariat public-privé** pour la Construction de 3-4 nouveaux centres d'ETFP : cette composante vise à assurer l'accès et le maintien des stagiaires, femmes et catégories vulnérables dans les nouveaux centres d'ETFP.
- * **Gestion de la qualité et la redevabilité** de l'ETFP pour assurer l'intégration des considérations GIS dans le suivi des apprenants après-études.

B) Voici les enjeux de genre au niveau de l'activité au niveau du Projet Abidjan Transport (ATP)

Au niveau du Développement des Infrastructures

- * **Réhabilitation de routes** : cette composante vise à promouvoir une distribution des bénéfices des investissements de transport inclusif des populations vulnérables et des femmes.

Au niveau de la Gestion et planification des transports

- * **Education et diplômes en Infrastructures** : il s'agit ici d'améliorer la capacité d'intégrer les considérations GIS dans les analyses et les programmes des agences publiques et les opérations des entreprises privées du secteur des infrastructures de transport.
- * **Priorisation des routes d'Abidjan et de la sécurité** afin de maximiser les bénéfices sociaux dans l'entretien des routes.
- * **Construction d'une plateforme logistique et d'un parking pour camions** : c'est pour promouvoir une distribution inclusive des bénéfices sociaux générés par la plateforme logistique.

3) EXEMPLE D'APPLICATION DES OUTILS DE GENRE

Dans l'exercice de leur mission, le personnel MCA-Côte d'Ivoire devra mobiliser prioritairement les outils suivants :

- * Le Plan d'Action Genre et Inclusion Sociale (PAGIS) ;
- * Le manuel d'intégration de genre du MCC ;
- * Le plan de suivi évaluation ;
- * Le Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES) ;
- * Le cadre politique de réinstallation ;
- * Le document de politique contre le harcèlement sexuel ;
- * Le document de politique contre la traite des personnes ;
- * Le plan de communication.

Par ailleurs, le personnel MCA-Côte d'Ivoire pourra recourir, en guise de complément, à d'autres outils genre. Il s'agit notamment d'opérationnaliser les considérations GIS à travers leurs différentes interventions en se référant à ce qui suit :

A) Outil : Grille d'analyse des rôles de genre et division sexuelle du travail (rôle productif, rôle reproductif, rôle communautaire ou social)

Cette grille s'insère dans la « division sexuelle du travail » (en fonction du genre) qui renvoie à la spécialisation des tâches, des activités et des rôles.

Les hommes s'occupent principalement de la sphère productive, avec l'aide des femmes et des enfants. Celle-ci donne accès aux biens et aux revenus acquis pour la reproduction sociale du ménage. Le problème de cette répartition du travail réside dans la survalorisation attribuée aux hommes et dans la dévalorisation qu'elle impute aux femmes. Les tâches réalisées par celles-ci, même si elles soutiennent

les activités de production (nourrir, soigner, gérer, s'occuper des membres de la famille), ne sont valorisées ni économiquement ni socialement. Par contre, les travaux effectués par les hommes sont surévalués : dans ce processus de production, les femmes ne font « qu'apporter de l'aide ».

Cette division, et rapport de pouvoir, s'exprime dans différents domaines d'action : dans les sphères politique, communautaire et culturelle. Notons aussi que les domaines de prestige dans nos sociétés, à savoir ceux de la production et de la politique, sont majoritairement masculins¹⁰.

La division sexuelle du travail comprend donc les tâches productives, reproductives et communautaires. La charge de travail des femmes peut les empêcher de participer aux projets de développement. Lorsqu'elles participent, le temps supplémentaire qu'elles passent à cultiver, à produire, à former ou à assister à des réunions est autant de temps qu'elles ne peuvent pas consacrer aux autres obligations comme, par exemple, prendre soin des enfants ou préparer les repas. Elles doivent s'appuyer chez les enfants, notamment les filles de la maison, qui seront surchargées à leur rôle, et empêchées de jouer ou aller à l'école.

Il existe d'autres formes complexes de division sexuelle du travail (en fonction du genre). Ces formes de division peuvent changer en fonction du lieu, des coutumes, du degré de développement technologique et des besoins de main-d'œuvre.

Par exemple, dans certains pays en Afrique, la répartition technique du travail s'illustre dans le travail agricole : cultiver les champs est réservé aux hommes tandis que les femmes récoltent les produits. Dans le secteur industriel, les hommes manient des machines lourdes et les femmes assemblent des pièces légères. Les hommes supervisent le travail et les femmes restent aux postes d'ouvrières. Dans le secteur du transport, la plupart des professionnels sont des hommes, par contre dans l'éducation ce sont des femmes (extension du rôle de mère éducatrice). Dans le domaine des affaires, les hommes s'occupent de la grande commercialisation et les femmes s'occupent de la vente au détail.

Ces cas de figure, montrent que les femmes participent, à leur échelle, à la sphère productive alors que les hommes demeurent trop absents du monde reproductif.

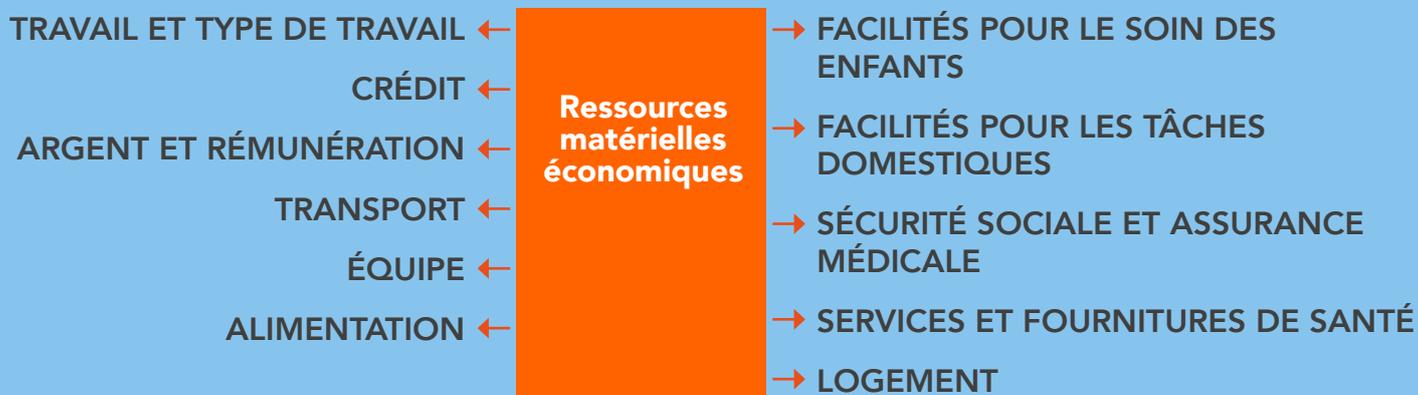


B) Outil : Profil d'accès, contrôle et bénéfice des ressources

Le fait que les hommes et les femmes jouent des rôles différents dans nos sociétés implique des niveaux d'accès et de contrôle des ressources différentes. On ajoute le fait que différentes cultures attribuent aux rôles une valeur différente en fonction du caractère dit masculin ou féminin de ces rôles, ce qui implique des degrés différents d'accès et de contrôle des ressources de la collectivité et du ménage. Il est nécessaire d'insister sur l'accès et le contrôle des ressources et la prise de décisions au niveau individuel.

10 Le Monde selon les femmes, Les Déclics de genre, Le genre du Sud au Nord, 2010

CINQ TYPES DE RESSOURCES



Ressources d'information/d'éducation

Création de matériels afin de pouvoir prendre des décisions dans le but de modifier ou de régler une situation, une condition ou un problème

- Éducation formelle
- Éducation non formelle
- Formation au travail
- Espaces d'échanges d'opinion et d'information

LE TEMPS COMME RESSOURCE

Horaire de la journée disponible pour une utilisation discrétionnaire

Horaire de travail rémunéré flexible

Ressources internes

- * Estime de soi
- * Confiance en soi
- * Capacité pour exprimer ses propres intérêts

C) Outil : Besoins pratiques et intérêts stratégiques

Les besoins pratiques sont des préoccupations immédiates liées aux conditions matérielles et objectives de la vie quotidienne, identifiables et opérationnelles à court terme : Eau, énergie, nourriture, soins de santé primaires, éducation, etc.

En satisfaisant ces besoins, on allège les activités courantes des femmes. Les interventions qui se concentrent sur la satisfaction des besoins pratiques répondent aux besoins immédiats perçus dans un contexte spécifique, souvent liés à des conditions de vie inadéquates. Les intérêts stratégiques sont des préoccupations liées à la situation des rapports entre les femmes et les hommes ; au pouvoir décisionnel et au contrôle des ressources et enfin à la vie économique, sociale et politique. Cela requiert des changements structurels et à plus long terme : élimination de toutes formes de discrimination culturelle, financière, sociale et éducative, allègement des tâches domestiques, redistribution équitable du travail. En satisfaisant ces besoins, on rend les femmes capables de transformer des déséquilibres de pouvoir existant entre hommes et femmes. Ils peuvent inclure des sujets comme des droits légaux, la violence domestique, l'égalité des salaires et le contrôle des femmes sur leur propre corps.

D) Outils : Analyse des facteurs d'influence

Cette analyse porte sur les facteurs sous-jacents qui déterminent la répartition du travail par genre et le contrôle des ressources et des avantages associés au genre.

Faire un classement de ces facteurs déterminants permet d'identifier lesquels facilitent ou compliquent l'atteinte des objectifs des projets. Afin de concevoir et de mettre en œuvre un projet, il faut pouvoir évaluer si les facteurs mentionnés peuvent affecter le projet ou peuvent être affectés par le projet et de quelle manière.

En outre, il est nécessaire d'identifier les tendances ou dynamiques externes (politiques, sociales, économiques, écologiques ou physiques) qui entraînent déjà un changement sur ce que font les hommes et les femmes. Ces dynamiques peuvent, soit contribuer à l'exécution réussie d'un projet, soit l'amener à l'échec pour les membres de la communauté impliqués.

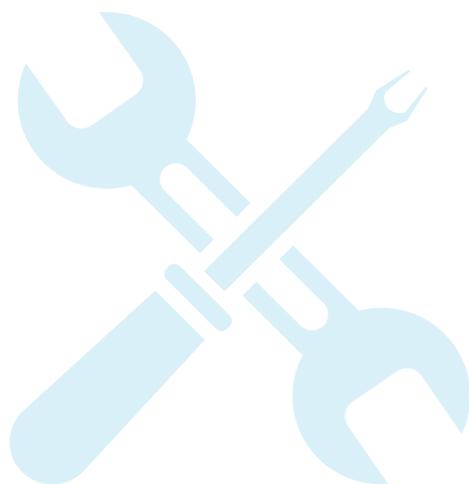
Ces considérations permettent d'identifier les facteurs qui créent les différences d'opportunités ou de restrictions dans la participation des hommes et des femmes au projet et dans les avantages qu'ils peuvent en tirer. Cette analyse prend en compte qui fait quoi dans chaque sous-groupe de population et de quel accès aux ressources et aux avantages les personnes disposeront.

3) EXEMPLES D'APPLICATION DES OUTILS DE GENRE

A) Outil Profil d'activités (qui fait quoi avec qui ? où ? quand ? et comment ?)

Cet outil recense à travers ce tableau toutes les tâches pertinentes liées à la production, à la reproduction et à la représentation en collectivité.

Activités	Hommes			Femmes		
	Vieux	Jeune/ enfant	Adulte	Vieille	Jeune/ Enfant	Adulte
Activités productives						
Activités reproductives						
Activités communautaires						

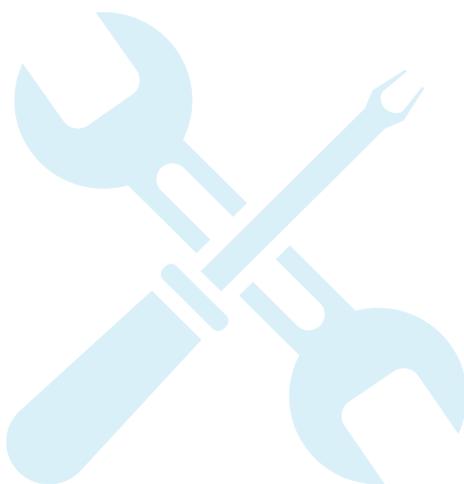


B) Outil : Profil d'accès aux ressources, de contrôle des ressources et des bénéfices

Ce tableau recense les différentes ressources utilisées pour mener à bien les tâches identifiées dans le Profil d'activités. Il indique qui a accès aux ressources et qui en contrôle l'utilisation.

Ressources/Bénéfices	(Qui a) Accès		(Qui) Contrôle	
	Hommes		Femmes	
	Jeunes	Vieux	Jeunes	Vieilles
A. Ressources				
Ressources naturelles (terre, eau, capital, semences, outils)				
Marchés (main d'œuvre, marchandises, comme acheteur, comme vendeur)				
Ressources socioculturelles (Formation, information)				
B. Bénéfices				
Revenu issu des ventes				
* Besoins essentiels				
* Capacités techniques				
* Pouvoir politique/prestige				

Légende : + : Faiblement ; ++ Moyennement ; +++ : Fortement ; - Aucun

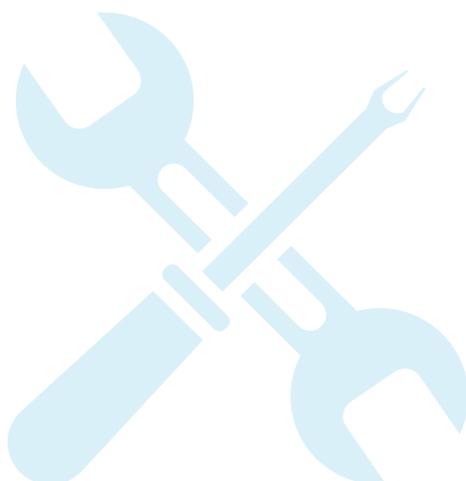


C) Outil : Profil des facteurs d'influence

Les deux précédents tableaux permettent d'établir un diagnostic efficace et ce troisième tableau ouvre la voie au changement.

FACTEURS D'INFLUENCE	Influence positive ou Influence négative ?)	Impact sur				Mesures de correction
		F	H	F	G	
Politiques						
Économiques						
Culturels						
Sociaux						
Environnementaux						
Juridiques						
Religieux						
Internationaux						
Autres						

Légende : + : Faiblement ; ++ Moyennement ; +++ : Fortement ; - Aucun



4) EXERCICES

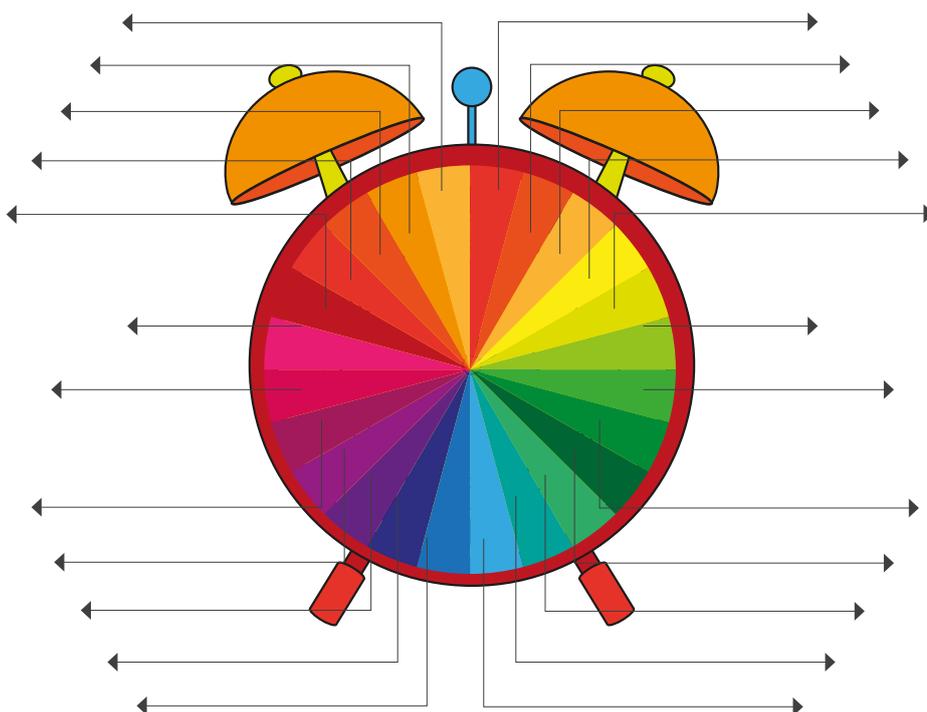
Exercice 4.1 :

La charge de travail des femmes peut les empêcher de participer aux projets de développement. Lorsqu'elles participent, le temps supplémentaire qu'elles passent à cultiver, à produire, à former ou à assister à des réunions est autant de temps qu'elles ne peuvent pas consacrer aux autres obligations comme, par exemple, prendre soin des enfants ou préparer les repas. Elles doivent s'appuyer sur les enfants, notamment les filles de la maison, qui se substitueront à leur rôle, et se verront empêchées de jouer ou aller à l'école.

L'horloge des activités journalières vise à mettre en évidence les différences entre hommes et femmes en termes d'activités menées, et de temps occupé/temps libre. Cela permet également d'identifier les moments auxquels les personnes seraient disponibles pour participer aux activités du programme Compact.

INDICATIONS

- Faites un « horloge » journalier de 24 heures.
- Remplissez-le ou faites-le remplir lors d'une consultation avec la population. Idéalement une femme et un homme doivent remplir l'horloge (un exemple d'une horloge remplie est présenté ci-dessous).
- Comparez les résultats. Regardez qui fait quoi, combien de temps est alloué aux tâches, quel type des tâches ? Combien de temps libre ou pour soi à la personne qui remplit son horloge ?
- Discutez qu'est-ce que cela peut avoir comment impact.



Exercice 4.2 :

INDICATIONS

A. Répondre par vrai ou faux.

VRAI

FAUX

Il existe quatre cadres d'analyse genre à savoir le profil d'activité, d'accès aux ressources, aux bénéficiaires et d'analyse programme.

Le profil d'activité recense toutes les tâches pertinentes liées à la production, à la reproduction et à la représentation en collectivité.

Exercice 4.3 :

INDICATIONS

A. Compléter la phrase suivante par le groupe de mots qui convient :

« **Le profil des facteurs d'influence ou le profil d'accès aux ressources....**

est utilisé pour identifier les influences passées et actuelles qui conditionnent la réussite ou l'échec de la mise en place des activités de genre d'un projet » sur les rapports femmes/hommes.

5) POUR ALLER PLUS LOIN

<https://www.youtube.com/watch?v=8vh1gwTTREw>





MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 5 :

Intégration du genre dans le projet ATP

Dans le cadre du
Compact, le Projet
Abidjan Transport (ATP)

5

Intégration du genre dans le projet ATP



Les enjeux de genre dans le projet ATP

Dans de la construction des infrastructures de transport

- * La perturbation de la circulation et de l'accès au bord des routes où sont installés les commerces.
- * la sous-représentation des femmes et des pauvres au sein des comités locaux de supervision des projets routiers communaux.
- * la non-prise en compte des opinions et des besoins en ce qui concerne la réalisation des infrastructures et les perturbations engendrées par les projets routiers.
- * des risques notamment le harcèlement, violences basées sur le genre, augmentation de l'incidence des maladies sexuellement transmissibles, traite des personnes et travail des enfants pour les populations et les groupes vulnérables.

Exemples d'application

- * Promouvoir le transport inclusif des populations vulnérables et des femmes
- * Identifier, évaluer et atténuer les risques potentiels d'inclusion sociale
- * Conception de l'approche de formation « Chantier École »
- * Consultation des femmes et autres groupes vulnérables pour exprimer leurs besoins spécifiques et leurs intérêts
- * Suivre l'intégration des considérations GIS dans la réalisation des EIES et des Plans d'Action de Réinstallation
- * Suivre la mise en œuvre des mesures de mitigation des risques (par ex., harcèlement, traite des personnes) sur les chantiers



- * L'intersection du genre et de l'inclusion sociale avec les transports n'est que superficiellement comprise par des partenaires de mise en œuvre du Compact, AGEROUTE, FER et quelques autres acteurs.
- * Manque de données désagrégées par sexe dans le secteur du transport.
- * La prise en compte des besoins des piétons dans le cadre des projets de construction routière.
- * Manque de compétences techniques de gestion des actifs liés à l'infrastructure.

Dans la gestion et la planification des transports urbains



1) DÉFINITION

Dans le cadre du Compact, le Projet Abidjan Transport (ATP) vise à réduire les coûts d'exploitation des véhicules et les temps de parcours sur les segments de route ciblés, tout en améliorant la mobilité et la sécurité globale des piétons et des véhicules.

IL COMPREND DEUX ACTIVITÉS :

TRAVAUX INFRASTRUCTURES

GESTION ET PLANIFICATION DES TRANSPORTS

La première activité « Travaux infrastructures » vise à améliorer la mobilité des personnes et des biens, à accroître l'intégration des différents modes de transport, à améliorer la sécurité routière et le revêtement des chaussées le long des grandes artères d'Abidjan (les boulevards de Vridi, du Port, de la Paix et VGE, et le Yopougon Expressway).

La deuxième activité « Gestion et planification des transports » vise à améliorer les compétences des organismes gouvernementaux liés au transport pour la réhabilitation et l'amélioration du réseau routier existant en Côte d'Ivoire. Elle comprend les sous-activités suivantes : (1) Programme d'Etudes Supérieures en Infrastructures, (2) Priorisation de la sécurité et de l'entretien routier (3) Gestion des fonds de contingences et des fonds de contrepartie pour l'entretien Routier à Abidjan, (4) Etude en PPP d'une aire de stationnement des camions et centre de logistique.

Tous les Programmes Compact du MCC ont en commun leur engagement envers l'équité de genre et l'inclusion sociale, deux piliers essentiels à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Ainsi, la politique genre du MCC exige dès lors l'élaboration d'un Plan d'Action Genre et Inclusion Sociale (PAGIS) par le MCA-Côte d'Ivoire.

Le PAGIS est un instrument important de la politique genre de MCC et fait partie intégrante de ses directives opérationnelles en matière de genre.

Il opérationnalise l'engagement du MCA-CI et des différentes parties prenantes au Compact de promouvoir le genre et l'inclusion sociale (GIS) dans toutes les étapes de la conception et de la mise en œuvre des projets du Compact.

2) LES ENJEUX DE GENRE DANS LE PROJET ATP

Selon les analyses décrites dans le PAGIS, certains enjeux de GIS dans de la **construction des infrastructures de transport** ont été identifiés ci-dessous :

- * La perturbation de la circulation et de l'accès au bord des routes où sont installés les commerces.
- * la sous-représentation des femmes et des pauvres au sein des comités locaux de supervision des projets routiers communaux.
- * la non-prise en compte des opinions et des besoins en ce qui concerne la réalisation des infrastructures et les perturbations engendrées par les projets routiers.
- * des risques notamment le harcèlement, violences basées sur le genre, augmentation de l'incidence des maladies sexuellement transmissibles, traite des personnes et travail des enfants pour les populations et les groupes vulnérables.

Concernant **la gestion et la planification des transports urbains** les enjeux de GIS ci-dessous ont été identifiés :

- * L'intersection du genre et de l'inclusion sociale avec les transports n'est que superficiellement comprise par des partenaires de mise en œuvre du Compact, AGEROUTE, FER et quelques autres acteurs.
- * Manque de données désagrégées par sexe dans le secteur du transport.
- * La prise en compte des besoins des piétons dans le cadre des projets de construction routière.
- * Manque de compétences techniques de gestion des actifs liés à l'infrastructure.

3) EXEMPLES D'APPLICATION

Suite à l'analyse GIS réalisée dans le secteur transport, le PAGIS propose les axes d'intervention suivants afin de garantir l'intégration du genre dans le projet ATP :

Pour accompagner la mise en œuvre des actions du PAGIS, nous proposons quelques actions spécifiques suivantes :

A) Promouvoir une distribution des bénéfices des investissements de transport inclusif des populations vulnérables et des femmes :

Identifier, évaluer et atténuer les risques potentiels d'inclusion sociale autour des investissements d'infrastructure :

- * Établir un **schéma des circulations** des communautés locales traversées par les routes.
- * Évaluer l'effet de coupure des infrastructures routières et les modifications **d'itinéraires ou de modes** induites par sa mise en place.
- * **Planifier** l'usage futur qui sera fait des routes.
- * Conduire des consultations auprès des communautés (non mixtes si pertinent) permettant d'identifier les **besoins spécifiques des femmes** en matière de transport local et les critères à prendre en compte dans la conception des routes.

Collaborer avec A&E, pour la conception de l'approche de formation « Chantier École », notamment pour déterminer le processus de certification et le nombre optimal de candidats à embaucher par l'entrepreneur en vue de l'inclusion sociale et de genre :

- * Favoriser le recrutement de femmes au sein des grands travaux d'infrastructure en fixant des objectifs / quotas et en proposant des programmes de formation spécifique si nécessaire.
- * Accompagner les grands travaux d'infrastructures de campagnes de prévention du VIH, de la prostitution, et des grossesses et rapports sexuels non désirés.

Promouvoir une approche participative de la consultation des populations qui garantit la participation des femmes et autres groupes vulnérables et l'expression de leurs besoins spécifiques et leurs intérêts stratégiques :

- * S'assurer qu'à la fois les hommes et les femmes soient représentés lors des consultations.
- * Au sein des ménages : Lors des enquêtes encourager les conjoints à répondre ensemble au questionnaire ; Intégrer des questions pour identifier les activités, appartenant bien à chaque membre de la famille.
- * Avec les groupes cibles : Des consultations sexo-spécifiques ; Identifier les heures de disponibilité selon les sexes pour planifier les consultations.

Suivre l'intégration des considérations GIS dans la réalisation des EIES et des Plans d'Action de Réinstallation et suivre la mise en œuvre des mesures de mitigation des risques (par ex., harcèlement, traite des personnes) sur les chantiers.

4) CHECK LIST

Sur la consultation :

les processus de consultation publique sont-ils conformes aux obligations légales nationales ?

La méthodologie de consultation publique est-elle détaillée et s'appuie-t-elle sur une analyse des contraintes limitant la participation des femmes ?

Est-elle adaptée aux spécificités et contraintes des femmes affectées ?

Des sessions de consultations séparées pour les femmes étaient-elles nécessaires et ont-elles été mises en place ?

En termes d'accessibilité :

les réunions étaient-elles organisées dans des locaux faciles d'accès pour les personnes en situation de handicap ?

Quid des parents avec des enfants ?

Étaient-ils accessibles par transport public ?

En termes de temporalité (corvée, travail aux champs, etc.)

Ne pas fixer les horaires de consultation aux horaires de bureau ou de travail des employés du promoteur, mais aux heures où les différentes catégories de populations sont toutes disponibles. Sinon, seuls les vieux leaders ou les riches peuvent participer à la consultation.

En termes de spatialité

L'emplacement des réunions peut présenter des biais en fonction du contexte (par ex. dans certaines sociétés, les femmes ne peuvent pas se rassembler dans l'espace public, et encore moins y prendre la parole).

En termes de langue

La langue et le vocabulaire utilisés sont-ils maîtrisés par les femmes ?.

En termes de modes de communication

écrit ou oral, réunions publiques, sur invitation avec des représentants...

L'EIES précise-t-elle le ratio femmes/hommes parmi les personnes ayant participé aux consultations publiques ?

En termes de participation

Les besoins, points de vue, craintes et attentes des femmes concernant le projet sont-ils documentés séparément de ceux des hommes ?

La prise de parole a-t-elle été alternée (un homme une femme) pour assurer que les femmes prennent la parole ?

Les femmes ayant participé aux consultations publiques font-elles partie des femmes affectées par le projet ?

Quels sont les mécanismes de gestion des plaintes destinés à faciliter le recueil et le traitement des plaintes des femmes par exemple dans des cas de harcèlement sexuel ?

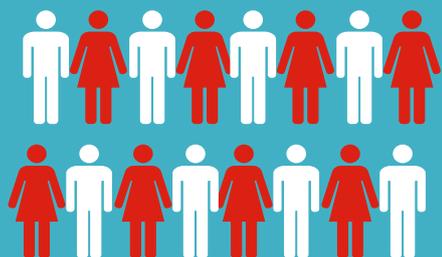
Observations:

Remplacement des ponts en Papouasie-Nouvelle-Guinée

Entre 2002 et 2011, un vaste programme de remplacement et déplacement des ponts de Papouasie-Nouvelle-Guinée, financé par le groupe de la Banque Mondiale, a été mis en œuvre. En effet, la Papouasie-Nouvelle-Guinée avait connu une dégradation avancée de l'état de ses routes et ponts. Faute de routes en bon état, les jeunes mamans étaient parfois obligées de marcher des kilomètres pour se rendre à l'hôpital, les enfants devaient parcourir de longues distances pour aller à l'école - quand ils n'en étaient pas empêchés par la pluie - et les femmes comme les fillettes étaient davantage exposées à l'insécurité. Plusieurs facteurs rendaient difficiles la construction et l'entretien des routes et infrastructures connexes dans le pays : un relief accidenté et montagneux, une population très dispersée et des réseaux routiers non reliés entre eux. Ce programme a pris en compte le genre à travers un plan action genre qui a permis de prendre en compte les éléments suivants :

L'intégration, dans la conception des ponts d'escaliers destinés à faciliter l'accès à l'eau pour les femmes ;

L'amélioration des accès piétons aux ponts ;



Le **recrutement** d'au moins **50 % de femmes** dans la **maintenance des ponts**, de façon à leur assurer un revenu régulier ;

La **participation** d'au moins **50 % de femmes** dans les **campagnes de sécurité routière**.

5) POUR ALLER PLUS LOIN

<https://www.banquemondiale.org/fr/results/2013/04/04/papua-new-guinea-improving-road-access>

<https://www.afd.fr/fr/ressources/boite-outils-genre-transport-et-mobilite>



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 6 :

**Intégration du
genre dans le projet
SKILLS**

6

Intégration du genre dans le projet SKILLS

Définition

Dans le cadre du Compact, le projet Compétences pour l'Employabilité et la Productivité « Skills » a pour objectifs de :

(i) augmenter le nombre d'années d'études reçues et améliorer l'acquisition de compétences de base ainsi que les compétences générales des élèves du premier cycle de l'enseignement secondaire

(ii) améliorer l'acquisition de compétences techniques demandées par le marché du travail.

Objectifs GIS du projet Skills



- Améliorer l'accès à l'éducation secondaire pour les filles et les garçons.
- Promouvoir des approches inclusives de mobilisation des communautés qui tiendront compte des considérations de genre et d'inclusion sociale.
- Prévenir et répondre aux différents cas de VBG et de Harcèlement sexuel dans les écoles.
- Promouvoir l'équité de genre à tous les niveaux du système éducatif.
- Promouvoir l'utilisation stratégique des données éducatives afin de réduire les disparités sociales et de genre.
- Promouvoir l'intégration du GIS dans le recrutement du personnel enseignant et la conduite des évaluations.
- Assurer l'accès et le maintien des stagiaires, femmes et catégories vulnérables dans les nouveaux centres d'ETFP.



Exemples d'application

- Des stéréotypes genre sont-ils présents dans la présentation des filières de formation ?
- L'information sur la formation, les filières et les perspectives de carrières et de rémunération est-elle accessible aux hommes comme aux femmes ?
- Le coût des formations est-il déterminant pour les jeunes filles ? Ces dernières ont-elles accès à des aides financières, bourses ou crédits, comme les hommes ?
- L'accessibilité des écoles et des lieux de stage constitue-t-elle un frein à l'accès des personnes à mobilité réduite ?
- L'insécurité sur le trajet affecte-t-elle les apprenantes ?
- Les centres de formation sont-ils situés à proximité de services de conseil, de santé ?
- Les sanitaires sont-ils en nombre suffisants, adéquats et séparés pour les hommes et les femmes ?
- La violence physique, psychologique et sexuelle au sein et autour des établissements, entre enseignants et élèves et entre apprenants et apprenantes est-elle une barrière d'accès ?

1) DÉFINITION

Le projet Compétences pour l'Employabilité et la Productivité « Skills » vise l'augmentation du nombre d'années d'études reçues et l'amélioration de l'acquisition de compétences techniques demandées par le marché du travail.

Skills comprend deux activités : l'activité Enseignement Secondaire et l'activité Enseignement Technique et Formation Professionnelle.

L'activité « Education Secondaire » comprend quatre (04) composantes :

- **Construction de nouveaux collèges pour un accès équitable** : il s'agit essentiellement d'améliorer l'accès et le maintien à l'éducation secondaire pour les filles et les garçons et de promouvoir des approches inclusives de mobilisation des communautés qui tiendront compte des considérations de genre et d'inclusion sociale.
- **Amélioration et extension de la formation des enseignants-es** afin d'intégrer des considérations GIS dans la sous-activité formation des enseignants-es.
- **Politique genre en éducation et renforcement institutionnel** pour promouvoir l'équité de genre à tous les niveaux du système éducatif principalement dans le secondaire.
- **Développement des systèmes de prise de décision** : il est question au niveau de cette composante de promouvoir l'utilisation stratégique des données éducatives afin de réduire les disparités sociales et de genre. En outre, la promotion de l'intégration du GIS dans la conduite des évaluations nationales et internationales est une nécessité.

L'activité « ETFP » comprend deux (02) composantes fondamentales :

- **Modèle de partenariat public-privé pour la Construction de 3-4 nouveaux centres d'ETFP** : cette composante vise à assurer l'accès et le maintien des stagiaires, femmes et catégories vulnérables dans les nouveaux centres d'ETFP.
- Gestion de la qualité et la redevabilité de l'ETFP pour assurer l'intégration des considérations GIS dans le suivi des apprenants après-études.

2) LES ENJEUX DE GENRE DANS LE PROJET SKILLS

La prise en compte de la dimension GIS est un processus qui devrait être intégré à toutes les étapes d'un cycle de projet du compact. Dans la pratique, une bonne intégration des questions GIS implique que toutes les parties prenantes et tous les partenaires, hommes et femmes, abordent collectivement les problématiques et enjeux des projets qui les concernent ou qui les mobilisent. Cette approche reconnaît la nécessité d'utiliser des méthodologies participatives, c'est-à-dire incluant à la fois les femmes et les hommes ainsi que les personnes et groupes vulnérables, afin de lutter contre les

inégalités et promouvoir la participation de tous et toutes. Les inégalités fondamentales en éducation et formation entre les garçons et les filles, les hommes et les femmes sont le résultat d'une longue chaîne de désavantages et de discriminations qui s'étend tout au long de la vie: les moments critiques de cette chaîne se présentent en fonction de l'âge et des risques de discrimination ou de désavantage tout au long du parcours petite enfance – éducation – formation – vie professionnelle– retraite. Les facteurs de vulnérabilité varient en fonction de l'âge: ils sont fortement concentrés pour les filles par exemple lors de l'adolescence.

Les freins d'accès à l'éducation sont multiples et sont liés à l'offre et à la demande. Ils entravent l'entrée dans un cycle d'éducation, les freins liés à la demande couvrent les attitudes et pratiques sociales, les facteurs religieux et culturels et la pauvreté. La faible valeur allouée par les familles à l'éducation, les attentes sociales concernant les filles, les préadolescentes et adolescentes et leur participation aux travaux domestiques et au travail du care, les mariages précoces ou encore les normes sociales sur l'accès des filles et des femmes à l'espace public jouent un rôle clé dans l'accès et le maintien des filles. La pauvreté touche les filles et les garçons différemment, en fonction des circonstances économiques et familiales (ex : crise, sécheresse, place dans la fratrie). Les violences sont-elles un frein à l'éducation. Il faudrait se demander quel type de violence affecte particulièrement les filles ? Les garçons ?

L'augmentation de l'offre, si elle permet à davantage de filles et garçons d'accéder à l'éducation, n'est pas suffisante. Elle doit se faire en combinaison avec d'autres interventions portant sur la demande (mesures incitatives pour répondre aux problèmes de coûts, activités de sensibilisation pour influencer les normes et pratiques sociales), sur la qualité et sur l'institutionnel et le politique. La proportion de garçons est supérieure à celle des filles dans l'enseignement technique et professionnel à l'exception de l'Amérique du Sud et des Caraïbes. Les femmes sont également sous-représentées dans la formation continue. Les freins liés à l'offre recouvrent la présentation stéréotypée des filières, l'accès limité aux aides financières et l'orientation professionnelle.

Projet compétences pour la productivité et l'employabilité (SKILLS)

Au niveau de l'Education Secondaire (MEN)



L'activité « Education Secondaire » comprend quatre (04) composantes fondamentales :

Construction de nouveaux collèges pour un accès équitable : il s'agit essentiellement d'améliorer l'accès et le maintien à l'éducation secondaire pour les filles et les garçons et de promouvoir des approches inclusives de mobilisation des communautés qui tiendront compte des considérations de genre et d'inclusion sociale.

Amélioration et extension de la formation des enseignant(e)s afin d'intégrer des considérations GIS dans la sous-activité formation des enseignants-es.

Politique genre en éducation et renforcement institutionnel pour promouvoir l'équité de genre à tous les niveaux du système éducatif principalement dans le secondaire.

Développement des systèmes de prise de décision : il est question au niveau de cette composante de promouvoir l'utilisation stratégique des données éducatives afin de réduire les disparités sociales et de genre. En outre, la promotion de l'intégration du GIS dans la conduite des évaluations nationale et internationale est une nécessité.

Au niveau de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP)

L'activité « ETFP » comprend deux (02) composantes fondamentales :

Modèle de partenariat public-privé pour la Construction de 3-4 nouveaux centres d'ETFP : cette composante vise à assurer l'accès et le maintien des stagiaires, femmes et catégories vulnérables dans les nouveaux centres d'ETFP.

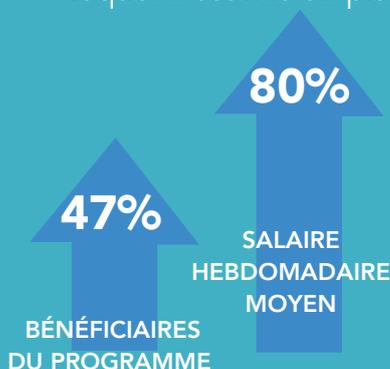
Gestion de la qualité et la redevabilité de l'ETFP pour assurer l'intégration des considérations GIS dans le suivi des apprenants après-études.

3) EXEMPLE D'APPLICATION

Le programme « Adolescent Girls Initiative » (AGI) au Libéria (EPAG)



En 2008, la Banque mondiale a lancé le programme AGI dans plusieurs pays à faibles revenus afin de faciliter le passage de l'école à l'emploi productif aux adolescentes, et l'a depuis étendu à d'autres pays. Chaque programme est adapté au contexte du pays dans lequel il est mis en place.



Certains s'adaptent aussi aux disponibilités des filles, ainsi au Libéria, où l'évaluation du programme atteste d'une augmentation de 47% de l'embauche des bénéficiaires du programme et de 80% de leur salaire hebdomadaire moyen, des formations sont délivrées à la fois le matin et l'après-midi de façon à laisser à chacune la possibilité de limiter les coûts d'opportunité. Par ailleurs, au Libéria, les formations sont délivrées dans les communautés où les filles résident afin de s'adapter à leurs emplois du temps très chargés.

Outil : Grille d'analyse de genre des programmes et manuels scolaires

Les programmes scolaires sont-ils développés principalement par des hommes ou des femmes ?

Les programmes incluent-ils les enjeux de genre dans les matières qui s'y prêtent et promeuvent-ils clairement l'égalité de genre et l'égalité des droits des garçons et des filles ?

Les programmes incluent-ils des modules sur la santé reproductive et les compétences de vie ?

Les manuels représentent-ils positivement, en proportion égale et dans des rôles non-stéréotypés les garçons et les filles, les hommes et les femmes ?

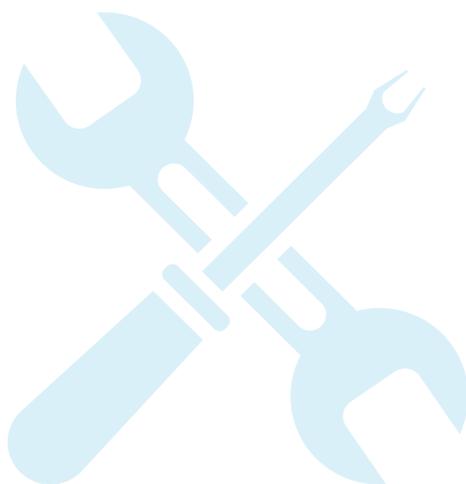
Les manuels représentent-ils les filles dans les matières scientifiques et les garçons dans les sciences sociales ?

Les manuels représentent-ils positivement les femmes en formation professionnelle et les hommes et les femmes travaillant dans des secteurs ou postes non traditionnels .

Les manuels masculinisent ou féminisent-ils les références aux professions (si le genre grammatical existe dans la langue cible) ?

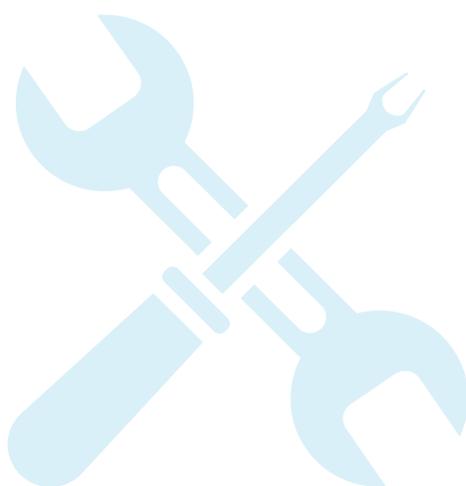
Le tableau ci-dessous peut être utilisé pour faire un diagnostic rapide de l'accessibilité, l'existence des stéréotypes sexistes et la prise en compte du genre dans les infrastructures.

Une fois le diagnostic rapide réalisé, des actions doivent être proposées pour promouvoir l'égalité de genre dans le projet.



Outil : Rendre sensibles au genre les actions de SKILLS

Question	Commentaire	Action proactive pour insérer le GIS
Des stéréotypes genre sont-ils présents dans la présentation des filières ?		
L'information sur la formation, les filières et les perspectives de carrières et de rémunération est-elle accessible aux hommes comme aux femmes ?		
Le coût des formations est-il déterminant pour les jeunes filles ? Ces dernières ont-elles accès à des aides financières, bourses ou crédits, comme les hommes ? Pour le master par exemple ?		
La localisation géographique des centres de formation et des lieux de stage est-elle un frein à l'accès des filles à mobilité réduite ? L'insécurité sur le trajet affecte-t-elle les apprenantes ?		
Les centres de formation sont-ils situés à proximité de services de conseil, de santé, etc. ?		
Les sanitaires sont-ils en nombre suffisants, adéquats et séparés pour les hommes et les femmes, les enseignants et les apprenants ?		
La violence physique, psychologique et sexuelle au sein et autour des établissements, entre enseignants et élèves et entre apprenants et apprenantes est-elle une barrière d'accès ?		



Exemples d'application des outils de genre :

- Pour la promotion de l'implication des femmes
- Dans la génération et collecte des données désagrégées
- La réalisation d'une cartographie sensible au genre
- Lors de la mise en place d'un budget sensible au genre
- Lors de l'élaboration du cadre logique du projet sensible au genre
- Lors de la formulation des indicateurs sensibles au genre

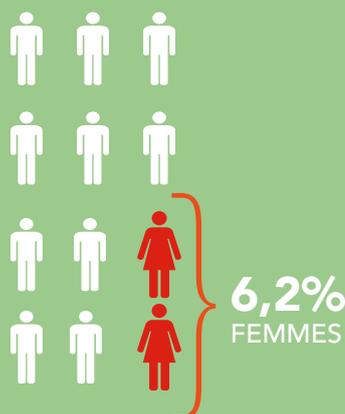
L'Association des Mères Éducatrices

Au Burkina Faso, le programme BRIGHT a été mis en œuvre pour accroître la scolarisation des filles, combinant un volet infrastructure et accès à l'eau courante dans les écoles avec des activités genre : appui à l'Association des Mères Éducatrices pour le mentorat de jeunes écolières, formations genre du personnel scolaire, recrutement d'enseignantes. Le programme a eu un impact positif sur la scolarisation des filles et sur les résultats des garçons et des filles.¹¹



Le manuel scolaire, variable importante en matière d'éducation des filles et d'égalité entre les sexes¹²

Vingt-quatre manuels de mathématiques ont été étudiés. Ils sont utilisés pour l'enseignement primaire dans trois pays de l'Afrique subsaharienne, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Togo, et la Tunisie. Le manuel étudié pour la Côte d'Ivoire était celui de Mathématiques¹³ pour six niveaux scolaires (principale édition utilisée actuellement en Côte d'Ivoire).



Parmi les résultats, il trouve que les hommes et les garçons sont les personnages les plus souvent choisis pour dispenser l'enseignement des mathématiques. Les modèles féminins sont rares. Les élèves filles ont peu de supports d'identification et de projection et les garçons n'ont guère de modèles de l'autre sexe, qui est « invisible », les femmes, représentant entre 6,2 % des personnages (de 1361). La discipline enseignée, n'est pas transmise par les femmes, mais par les hommes. Les connaissances mathématiques sont utilisées principalement par des hommes et des garçons. Le manuel est alors peu susceptible de susciter l'intérêt et la motivation chez les filles pour l'apprentissage des mathématiques.

La disqualification des filles se renforce au fil du cursus. Au fur et à mesure de la complexification des apprentissages, les éléments féminins disparaissent ; dans les manuels, les connaissances mathématiques les plus complexes ne sont ni transmises, ni apprises, ni utilisées par des femmes ou des filles. Cela ne favorise pas, chez les élèves filles, l'estime de soi et la confiance nécessaire à un investissement dans les disciplines scientifiques.

4) EXERCICES

Exercice 4.1 :

Projet SKILLS

INDICATIONS

- A. Préparez un DAO pour la construction de nouveaux collèges de proximité en veillant à l'intégration des considérations GIS
- B. Rédigez les TDR relatifs à la formation des enseignants de l'enseignement secondaire en veillant à l'intégration des considérations GIS

12 UNESCO, Comment promouvoir l'égalité entre les sexes par les manuels scolaires ? Guide méthodologique à l'attention des acteurs et actrices de la chaîne du manuel scolaire, 2008

13 En français. NEI/CEDA, collection École et Développement, utilisés de 1997 à 2001.

Exercice 4.2 :

Projet ATP

INDICATIONS

- A. Proposez une stratégie de réhabilitation de routes en veillant à l'intégration des considérations GIS
- B. Proposez une stratégie pour améliorer l'accès des filles au Master II gestion des infrastructures en veillant à l'intégration des considérations GIS

5) POUR ALLER PLUS LOIN

<https://f3e.asso.fr/video-integrer-le-genre-dans-le-cycle-de-projet/>

<https://fr.unesco.org/news/lalphabetisation-formation-professionnelle-transforment-vie-femmes-au-tchad>



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 7 :

Intégration transversale du genre dans le cycle du projet

7

Intégration transversale du genre dans le cycle du projet

Définition

Le cycle de gestion de projet représente le processus continu d'un projet, au cours duquel chaque étape conditionne l'étape suivante. Par exemple, les informations collectées pendant la phase d'identification du projet (étape 1) servent de support au plan détaillé du projet (étape 2). L'étape 3 passe en revue les informations recueillies au cours des deux étapes précédentes en intégrant diverses perspectives afin de garantir la viabilité du projet. Si ces fondements sont solides, les étapes suivantes auront d'autant plus de potentialités de réussite

Les enjeux de genre

- * Sur l'implication, le rôle, la place des femmes et des hommes dans le projet et les inter-relations entre femmes et hommes
- * Sur les effets et les impacts du projet sur la situation des femmes et des hommes et sur les inégalités entre femmes et hommes, ainsi que les processus de transformation des rapports sociaux femmes-hommes



Tableau récapitulatif de la démarche et des outils pratiques

ETAPES	MÉTHODES	OUTILS PRATIQUES
Etape 1 Analyse du contexte/identification	<ul style="list-style-type: none"> * Collecter des données selon le sexe (désagrégées) * Analyser la situation des hommes et des femmes (problèmes, besoins, contraintes, opportunités) * Analyser les acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> * Les statistiques * Les entretiens et les enquêtes * Le profil d'activités * Le profil/carte d'accès et contrôle des ressources * Le profil socio-politique des femmes * Le tableau des besoins pratiques /intérêts
Etape 2 Planification et formulation	<ul style="list-style-type: none"> * Définir les priorités des hommes et des femmes * Sélectionner les actions prioritaires et élaborer un plan d'action 	<ul style="list-style-type: none"> * La matrice des priorités * Le plan d'action * Le cadre logique sensible au genre
Etape 3 Mise en œuvre	Prendre les dispositions pour permettre aux hommes et aux femmes de participer aux activités du projet et d'en bénéficier	Questions clés pour intégrer le genre dans la mise en œuvre du projet
Etapes 4 et 5 Suivi et évaluation	Analyser les résultats et les impacts du projet en tenant compte de la situation des hommes et des femmes	<ul style="list-style-type: none"> * Indicateurs de genre * Questions clés pour intégrer le genre dans le suivi évaluation du projet * Matrice d'analyse du genre

1) DÉFINITION

Le cycle de gestion de projet représente le processus continu d'un projet, au cours duquel chaque étape conditionne l'étape suivante. Par exemple, les informations collectées pendant la phase d'identification du projet (étape 1) servent de support au plan détaillé du projet (étape 2). L'étape 3 passe en revue les informations recueillies au cours des deux étapes précédentes en intégrant diverses perspectives afin de garantir la viabilité du projet. Si ces fondements sont solides, les étapes suivantes auront d'autant plus de potentialités de réussite.



2) LES ENJEUX DE GENRE

Intégrer le genre dans le cycle de projet revient à prendre en compte cette dimension dans chaque étape du cycle de projet. Pour contribuer à réaliser l'égalité de genre, il est en effet nécessaire dans le stade de l'identification, de la planification du projet, en passant par le suivi et l'évaluation, de mener systématiquement des analyses par l'approche genre, c'est-à-dire de se poser les questions :



- * sur l'implication, le rôle, la place des femmes et des hommes dans le projet et les inter-relations entre femmes et hommes ;
- * sur les effets et les impacts du projet sur la situation des femmes et des hommes et sur les inégalités entre femmes et hommes, ainsi que les processus de transformation des rapports sociaux femmes-hommes.



3) EXEMPLES D'APPLICATION DES OUTILS DE GENRE

A) Cadre d'intégration du GIS dans le cycle du projet

Etape 1 : le genre dans l'identification du projet

L'analyse de genre est une étape indispensable pour identifier et formuler un projet qui tienne compte de la dimension genre. Les informations recueillies lors de cette phase doivent permettre de guider l'intervention pour qu'elle réduise les inégalités entre femmes et hommes, ou au moins qu'elle ne renforce pas les inégalités existantes.

L'analyse du contexte sensible au genre doit permettre de :

Faire un état des lieux / constat, dans un espace donné (commune, quartier...) des différences et inégalités entre hommes et femmes sur le plan : des activités, des besoins, des contraintes, de l'accès et du contrôle des ressources, des bénéfices du développement, de la prise de décision. C'est en quelque sorte une « photographie » de la zone d'intervention.

- * Analyser les causes des phénomènes observés.
- * Identifier les acteurs impliqués, leurs comportements, leurs besoins / intérêts, leurs stratégies, leurs relations.
- * Impliquer les hommes, les femmes et les acteurs concernés dans l'analyse des problèmes et des solutions, et ainsi favoriser leur participation au projet.

Etape 2 : Le genre dans la formulation et la planification du projet

La prise en compte du genre dans la formulation et la planification du projet se base sur les informations collectées lors de la phase de diagnostic, et sur les problèmes, les besoins, les priorités et les solutions identifiés par les bénéficiaires du projet, en veillant à tenir compte systématiquement des contraintes et des attentes spécifiques des hommes et des femmes.

Pour assurer la prise en compte du genre à cette étape du cycle de projet, on pourrait se poser les questions ci-dessous :

- * Qui sont les bénéficiaires de l'intervention (hommes, femmes, les deux) ? Est-ce qu'ils sont spécifiquement identifiés (selon âge, statut socio-économique...)?

- * A-t-on consulté les personnes dont les vies seront affectées par le projet et quelle attention a été portée aux femmes dans ce processus ?
- * A-t-on évalué les impacts potentiels (+ et -) du projet sur les hommes, les femmes ?
- * Si l'intervention prévoit une participation active des bénéficiaires dans l'exécution du projet, est-ce que les femmes et/ou d'autres groupes vulnérables sont activement et équitablement impliqués dans les instances concernées ? Sinon, pourquoi ?
- * Lorsque les activités concernent les hommes et les femmes, bénéficient-elles de façon équitable aux hommes et aux femmes ?
- * Est-ce que les contraintes spécifiques aux femmes et personnes en situation de handicap ont été prises en compte (au niveau des horaires, de la mobilité nécessaire, des possibilités de concilier les activités de l'intervention avec les tâches domestiques, la garde d'enfants, etc.) ?
- * Quels gains ou bénéfices vont être générés par ou grâce à l'intervention ? Quelles sont les personnes qui les contrôleront, qui les géreront ?
- * Quel intérêt portent les femmes et les hommes au projet ?
- * A-t-on prévu des mesures pour s'assurer que le projet n'influencera pas de façon négative la condition des femmes ?
- * Comment les objectifs répondent-ils aux besoins des hommes et des femmes ?
- * Les problèmes des enfants sont-ils pris en compte ?
- * Comment les femmes auront-elles accès aux opportunités et services fournis par le projet (formation, micro-crédit, adhésion à une coopérative...) ?
- * Quelles contraintes sociales, juridiques et culturelles pourraient empêcher les femmes de participer ? Quelles mesures ont été prises pour dépasser ces contraintes ?
- * Le projet a-t-il pour objectif de contribuer à promouvoir l'égalité de genre ?

Etape 3 : Le genre dans la mise en œuvre du projet

Le projet peut être mis en œuvre à l'aide des questions-clés suivantes, afin de s'assurer qu'il tient compte de la dimension genre.

Le personnel du projet

- * Le personnel du projet est-il familiarisé avec les problèmes de genre ?
- * Le personnel du projet est-il désireux d'impliquer les femmes dans le projet ?
- * Le personnel féminin est-il expérimenté dans la fourniture de services aux hommes ?
- * Le personnel masculin est-il expérimenté dans la fourniture de services aux femmes et est-ce approprié dans le contexte de l'intervention ?
- * Le projet prévoit-il du personnel féminin et masculin, notamment pour assurer les séances d'information, sensibilisation et formation auprès des hommes et des femmes (ensemble / séparément) ?
- * Le personnel féminin est-il aussi bien formé que le personnel masculin ?
- * Les TdR des formateurs.rices et des personnes ressources, sont-ils sensibles au genre ? Indiquent-ils que l'expertise genre est exigée ?
- * Est-il requis d'avoir un équilibre d'effectifs entre hommes et femmes au sein de l'équipe ?
- * Les expert.es en genre (locaux/ales) sont-ils associés comme personnes ressources durant la conception et la mise en œuvre du projet ?
- * Les organismes spécialisés nationaux et/ou implantés localement sont-ils consultés ?

La participation des femmes au projet

- * A travers quelle(s) organisation(s) les femmes seront-elles impliquées ?
- * Comment le projet affectera-t-il l'emploi du temps des femmes ?
- * Des mesures sont-elles prises pour favoriser la participation des femmes aux différentes activités prévues ? (Ex : information / sensibilisation de la famille sur l'activité, choix d'horaires et de lieux adaptés, accès facilité, invitation séparée des différents groupes de femmes pour limiter les influences) ?

Les activités

Effets sur les rôles de genre :

- * La charge de travail des femmes sera-t-elle augmentée / diminuée du fait des innovations et changements induits par le projet (mécanisation, nouveaux intrants agricoles et itinéraires techniques, lieux de travail, approvisionnement en eau et bois de chauffe, etc.) ?
- * Si la charge de travail diminue, cela impliquera-t-il une baisse de revenus pour les femmes ?
- * Comment le projet affectera-t-il les relations entre les hommes et les femmes ?
- * Des mesures sont-elles prises pour favoriser l'accès des femmes et des personnes en situation de handicap, à l'information sur les activités (moyens de communication appropriés) ?
- * Des activités sont-elles prévues pour sensibiliser les hommes et faire évoluer leur comportement ?
- * Comment les activités prévoient-elles de responsabiliser davantage les hommes à certaines tâches ?
- * Des activités sont-elles prévues pour informer les femmes sur leurs droits ?
- * Des activités spécifiques sont-elles prévues pour informer et sensibiliser les hommes sur les droits des femmes ?

Communication :

- * Les messages et supports d'éducation / information intègrent-ils une perspective genre ?
- * Les messages et supports d'éducation / information sont-ils adaptés aux personnes illettrées ?
- * Une stratégie de communication différente a-t-elle été prévue selon que la communication cible les hommes ou les femmes ?

Participation :

- * Les structures communautaires formelles et informelles sont-elles impliquées dans les activités afin de favoriser la sensibilisation des hommes et des femmes et l'évolution des comportements ?

- * Les leaders (hommes et femmes) de la communauté sont-ils identifiés et impliqués dans le projet ? Des mesures sont-elles prévues pour les inciter à influencer la communauté pour promouvoir l'égalité homme-femme ?
- * Les services proposés dans le cadre du projet prennent-ils en compte la capacité différente des hommes et des femmes à payer un service (cours d'alphabétisation...) ?

Etapes 4 et 5 : Le genre dans le suivi et l'évaluation du projet

Le but d'une évaluation est d'analyser les effets d'un programme et de porter un jugement sur la base de critères de pertinence, d'efficacité, d'efficience, d'impact et de durabilité. L'identification et l'inclusion d'indicateurs de genre /performance ventilés par sexe et par milieu socioéconomique est au cœur d'une évaluation sensible au GIS. La question centrale à se poser : est-ce que les conditions des femmes, des hommes et des populations vulnérables ont vraiment changé en termes d'accès au savoir, aux ressources, aux opportunités, aux responsabilités ?

Tableau récapitulatif de la démarche et des outils pratiques

Etapes	Méthodes	Outils pratiques
Etape 1 Analyse du contexte/identification	<ul style="list-style-type: none"> * Collecter des données selon le sexe (désagrégées) * Analyser la situation des hommes et des femmes (problèmes, besoins, contraintes, opportunités) * Analyser les acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> * Les statistiques * Les entretiens et les enquêtes * Le profil d'activités * Le profil/carte d'accès et contrôle des ressources * Le profil socio-politique des femmes * Le tableau des besoins pratiques /intérêts stratégiques
Etape 2 Planification et formulation	<ul style="list-style-type: none"> * Définir les priorités des hommes et des femmes * Sélectionner les actions prioritaires et élaborer un plan d'action 	<ul style="list-style-type: none"> * La matrice des priorités * Le plan d'action * Le cadre logique sensible au genre
Etape 3 Mise en œuvre	Prendre les dispositions pour permettre aux hommes et aux femmes de participer aux activités du projet et d'en bénéficier	Questions clés pour intégrer le genre dans la mise en œuvre du projet
Etapes 4 et 5 Suivi et évaluation	Analyser les résultats et les impacts du projet en tenant compte de la situation des hommes et des femmes	<ul style="list-style-type: none"> * Indicateurs de genre * Questions clés pour intégrer le genre dans le suivi évaluation du projet * Matrice d'analyse du genre

B) Générer les Termes de Référence (TdR)¹⁴

Le contenu exact des Termes de Référence d'une analyse de genre varie selon le secteur, la portée du projet ou du programme et la mission à accomplir.

Contexte de la mission	Objectifs de la mission	Méthodologie	Expertise requise
Exigences en matière de rédaction des rapports	Plan de travail et calendrier	Critères de sélection	Causes d'exclusion

Contexte de la mission

- * Expliquer clairement la raison pour laquelle une analyse de genre est nécessaire et de tenir compte des études précédentes ou d'autres renseignements qui ont fait émerger les inégalités entre les genres dans le secteur, ainsi que les questions relatives au genre auxquelles il faut apporter des réponses.
- * Mentionner, dans la documentation pour l'analyse de genre, les rapports nationaux sur les questions de genre, les données complémentaires se rapportant au secteur, les rapports de suivi, les évaluations, etc. Il est indispensable aussi que les informations contextuelles indiquent clairement le type de ressources nécessaires pour concevoir ultérieurement (ou redéfinir) la méthode du MCC ou la nature des informations requises dans le rapport de la consultance en termes de lignes directrices pour les procédures et les politiques internes.

Objectifs de la mission

Cette partie est très spécifique. Il faut utiliser, dans la mesure du possible, la voix active pour décrire les objectifs. Dans n'importe quelle thématique, l'intégration de l'objet de l'analyse de genre devrait être clairement établie, notamment les groupes cibles, la portée de la mission, etc.

¹⁴ Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE Section 1: Manuel des concepts et méthodes pour l'intégration de la dimension de genre , UE

Méthodologie

- * Idéalement, une analyse de genre devrait être réalisée selon des méthodes participatives et à partir de données qualitatives et quantitatives ventilées par sexe.
- * Les Termes de Référence devraient donner un aperçu des méthodes de recherche à utiliser par la consultance.
- * Les Termes de Référence devraient aussi indiquer si la consultance devra collaborer avec d'autres experts en la matière (comme des experts nationaux en matière de genre si le cadre de référence s'applique à un consultant international) ou des spécialistes sectoriels.

Expertise requise

Si l'on envisage d'adopter une approche participative sensible aux questions de genre, il est important de pouvoir communiquer dans la langue locale. Parmi les autres compétences et expériences pertinentes souvent requises, on trouve les suivantes:

- * une formation supérieure en sciences sociales ou dans un autre domaine pertinent (p. ex., l'économie du travail) ;
- * une formation en genre et développement – une bonne indication que le ou la consultant.e a des expertises pertinentes ;
- * entre cinq et dix ans d'expérience de réalisation mission dans le domaine du genre; ou d'avoir intégré le genre dans leur champs d'expertise (lors de missions non exclusivement de genre) ;
- * des publications ou des rapports de mission sur des questions de genre ;
- * la capacité de travailler en équipe – une aptitude essentielle pour mener un travail d'analyse selon le genre car le ou la consultante devra établir des liens avec différents groupes à différents niveaux, dont des responsables politiques, des gestionnaires, des travailleurs sur le terrain, des experts techniques, etc.
- * la capacité de communiquer non verbalement et de déchiffrer les sous-entendus dans les réponses – de bonnes techniques d'observation sont un atout.

Exigences en matière de rédaction des rapports

La consultance peut aussi compléter ses rapports électroniques avec des images des résultats des évaluations participatives dans les régions rurales ou des photos illustrant les questions d'égalité de genre.

Plan de travail et calendrier

- * La dimension de genre concerne de nombreux secteurs et activités. Mener une analyse selon le genre signifie, par conséquent, que le ou la consultant.e doit se familiariser avec tous les aspects du programme sectoriel ou toutes les activités du projet. Il faudrait analyser les

politiques au niveau macro et les mécanismes institutionnels de prestation de services selon le genre, et étudier les réalités de terrain et les présenter d'une manière qui contribuera au projet.

- * Souvent le temps alloué pour une étude d'analyse de genre est trop court. Suivant que le consultant.e travaille ou non en équipe, il peut s'avérer efficace en termes de coûts et de temps, de consacrer du temps avant d'arriver sur le lieu du projet à passer en revue toutes les politiques de recherche et tous les documents du projet qui concernent la question de genre.

Critères de sélection

Les critères de sélection ne peuvent porter que sur la capacité technique, professionnelle ou financière du soumissionnaire à assumer le marché. Vous pouvez par exemple demander que le soumissionnaire fournisse des références de travaux antérieurs ou que des membres de son personnel soient sensibilisés à la problématique de genre.

Causes d'exclusion

Mentionner dans l'avis de marché et/ou le cahier spécial des charges que, par leur participation à la procédure de passation, les entreprises déclarent implicitement ne pas se trouver dans l'une des causes d'exclusion définies par le pouvoir adjudicateur et, en particulier, ne pas avoir enfreint dans le passé la législation sociale pertinente, entre autres, en ce qui concerne l'égalité des chances. Mentionner la législation visée avec les références et indiquez que la violation de cette législation sera considérée comme une faute grave en matière professionnelle

4) EXEMPLE D'APPLICATION D'UN OUTIL DE GENRE

Intégration du genre dans les TdR d'un projet à évaluer

Il est particulièrement judicieux de renforcer les questions portant sur le genre dans une évaluation ex post lorsque :

- * Le projet a des sources de genre (ex. : données sexospécifiques, objectifs et activités portant sur le genre et la réduction des inégalités, résultats positifs sur la réduction des inégalités, etc.) ;
- * Le projet a mis en œuvre des stratégies innovantes pour le genre et la réduction des inégalités entre les sexes, dont l'évaluation pourrait tirer les leçons et évaluer la reproductibilité (ex. : points focaux genre, accompagnement des femmes à l'usage d'un mode non traditionnel, stratégies de réduction de la violence dans l'espace public et les transports, etc.) ;
- * Le projet a eu des effets induits négatifs imprévus sur l'égalité hommes-femmes ou n'a pas, en dépit des stratégies mises en œuvre, obtenu les résultats escomptés en matière de réduction des inégalités (ex. : pas de changement dans la distribution modale d'une population, faible intégration des femmes dans la construction ou la maintenance, etc.).

Questions pour l'évaluation d'un projet de transport et mobilité (T&M):

- * Dans quelle mesure l'amélioration de la situation des bénéficiaires femmes et hommes en T&M peut-elle être attribuée aux résultats du projet ?
- * Le projet a-t-il des impacts positifs ou négatifs sur la dynamique des rapports de genre et l'égalité femmes/hommes en T&M en termes de répartition des responsabilités, d'accès et de contrôle des ressources, de la charge de travail des femmes, etc. ? (ex. : responsabilités des hommes et des femmes revues au sein de l'entreprise pour éviter que les femmes n'effectuent des tâches en deçà de leurs qualifications, salaires équitables entre les hommes et les femmes suite à des négociations sur le sujet, femmes participant aux comités de gestion/de direction, aménagements du travail pour les parents, etc.).
- * Le projet a-t-il eu un impact sur l'autonomisation des femmes et des hommes dans d'autres domaines que le T&M ? (ex. : meilleur accès aux centres de soin, réduction de la mortalité périnatale, meilleure scolarisation, meilleures opportunités économiques, etc.).
- * Des effets négatifs sur les hommes ou les femmes ou les relations de genre ont-ils été identifiés au cours de la mise en œuvre ?
- * Les activités et les résultats de l'intervention en matière de réduction des inégalités entre les sexes et d'autonomisation des femmes ont-ils influencé le travail d'autres organisations et programmes ? (ex. : stratégies d'inclusion des femmes dans l'accès à des modes non traditionnels adoptées par un autre bailleur ; stratégies de prévention de la sécurité routière ou du harcèlement sexuel adoptées par une ONG nationale, etc.).

5) EXERCICE

INDICATIONS

- A. Utilisez et lissez un TdR passé
- B. Analysez le avec les questions proposées dans l'exemple précédent
- C. Comparez les deux versions, quelle est la différence ? les TdR ont -t-ils beaucoup changé ?

6) POUR ALLER PLUS LOIN

<https://f3e.asso.fr/video-integrer-le-genre-dans-le-cycle-de-projet/>



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

HOME



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 8 :

Genre et ressources humaines

8

**Genre
et ressources
humaines**

Définition

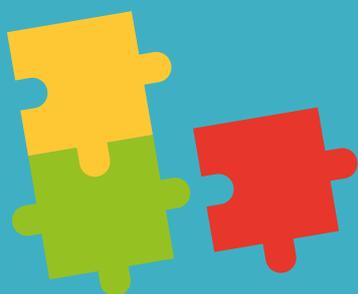
L'intégration transversale du GIS implique aussi de mettre en place une politique de ressources humaines qui intègre le genre dans toutes ses dimensions : recrutement du personnel, égalité salariale, grille horaire, formation, facilités spécifiques destinées aux parents et, soutenir le congé de paternité ou parental pour les hommes, prévenir les VBG, etc.



Les enjeux de genre

Une politique de ressources humaines sensible au genre doit prévoir également des procédures contre le harcèlement et comportements sexistes sur le lieu de travail .

La politique de ressources humaines doit globalement prévenir et veiller à lutter contre toutes les formes de discriminations qu'elles soient basées sur le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, la couleur de peau, la religion, etc.



Conséquences du harcèlement

Sur la vie professionnelle des personnes harcelées



Sur le fonctionnement des entreprises

Analyse des risques de la Traite Des Personnes (TDP)

L'évaluation des risques de la TDP est réalisée dans tous les projets du Compact, en conformité avec la politique de MCC en la matière. Il s'agit de :

Évaluer les risques de la TDP

Catégorisé les projets
(à risque faible ou à risque élevé)

Gérer les risques au moyen des exigences minimales de lutte contre la traite et du plan de gestion des risques de la traite.

1) DÉFINITION

L'intégration transversale du GIS implique aussi de mettre en place une politique de ressources humaines qui intègre le genre dans toutes ses dimensions : recrutement du personnel, égalité salariale, grille horaire, formation, facilités spécifiques destinées aux parents et, soutenir le congé de paternité ou parental pour les hommes, prévenir les VBG, etc.

2) LES ENJEUX DE GENRE

Une politique de ressources humaines sensible au genre doit prévoir également des procédures contre le harcèlement et comportements sexistes sur le lieu de travail afin de garantir la sécurité et le bien-être des travailleurs et travailleuses et de toutes celles et ceux qui entrent en contact avec des membres du personnel des organisations.

La politique de ressources humaines doit globalement prévenir (via par ex. des formations sur la déconstruction des stéréotypes sexistes ; le harcèlement au travail, etc.) et veiller à lutter contre toutes les formes de discriminations qu'elles soient basées sur le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, la couleur de peau, la religion, etc.

Conséquences du harcèlement



Sur la vie professionnelle des personnes harcelées, il est constaté généralement chez les salariés victimes de harcèlement, une diminution de la satisfaction au travail, un désinvestissement professionnel, un isolement, une dégradation des relations avec les collègues. La qualité du travail peut être ainsi directement affectée. La victime a le plus souvent des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs, etc. Au pire des cas, il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un retrait ou un départ (déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission). La sphère familiale et sociale n'est pas épargnée (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux...).

Sur le fonctionnement des entreprises, apparaissent des signes comme l'absentéisme, le turnover, la démotivation, la baisse de créativité, la perte de productivité, la mauvaise ambiance de travail, la détérioration du climat social, les difficultés de recrutement, l'accident du travail, l'atteinte à l'image de l'entreprise, les litiges et procédures judiciaires.

3) EXEMPLE D'APPLICATION D'UN OUTIL DE GENRE

Analyse des risques de la Traite Des Personnes (TDP)

L'évaluation des risques de la TDP est réalisée dans tous les projets du Compact, en conformité avec la politique de MCC en la matière. Il s'agit de : i) évaluer les risques de la TDP ; ii) catégoriser les projets (à risque faible ou à risque élevé) ; gérer les risques au moyen des exigences minimales de lutte contre la traite et du plan de gestion des risques de la traite.

Par ailleurs, il convient de préciser qu'au-delà des opportunités décrites ci-dessus, le personnel du MCA-Côte d'Ivoire peut également saisir des opportunités d'intégration GIS lors :

- * de la rédaction des TDR ou note conceptuelle ;
- * du montage des Dossiers d'Appel d'Offre (DAO) ;
- * du ciblage des groupes vulnérables ;
- * de l'exploitation des procédures administratives ;
- * de la rédaction des contrats ;
- * de l'élaboration des procédures administratives ;
- * de l'élaboration des fiches de poste (cahier de charge), etc.

Combattre et prévenir les stéréotypes de genre et le sexisme



Le sexisme est une attitude discriminatoire adoptée à l'encontre du sexe opposé (principalement par les hommes qui s'attribuent le meilleur rôle dans le couple et la société, aux dépens des femmes reléguées au second plan, exploitées comme objet de plaisir, etc.). Le harcèlement sexuel fait partie des attitudes sexistes.

Il y a des discriminations sexistes directes ou indirectes :

- * **Discrimination directe fondée sur le sexe** : une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Par exemple, une femme est exclue d'une promotion, alors que tous ses collègues masculins sont promus et qu'il n'existe aucun motif objectif étranger au sexe justifiant ce défaut de promotion.
- * **Discrimination indirecte fondée sur le sexe** : une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, non justifié par un but légitime. Par exemple, le fait de conditionner le bénéfice d'une allocation de retraite supplémentaire à un nombre minimum d'heures de travail, dès lors que cette condition conduit de fait à exclure, un nombre significatif de femmes bien plus élevé que d'hommes sans justification objective.

Voici les attitudes sexistes les plus courantes dans le milieu de travail :

Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril »

Une femme se voit régulièrement reprocher un comportement dit « masculin », son apparence physique peu féminine et fait l'objet de dénigrement : « tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes », « tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ? »



Un homme se voit régulièrement traiter de « femmelette », s'entend dire « tu devrais t'inscrire dans une salle de gym, pour ressembler à un homme, un vrai ! ». Il subit de manière répétée des propos humiliants sur son manque d'autorité « heureusement que tous les hommes ne sont pas comme toi, vivement l'arrivée de Ghislain, au moins lui, il en a ! ».



Avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe ; ne pas prendre les compétences des salarié.e.s au sérieux et les humilier.



Mme Awa P., adjointe à la direction générale reproche à son supérieur d'avoir exercé un comportement sexiste et irrespectueux : « Il n'a pas manqué de railler sur les jeunes femmes noires, sachant que je suis la seule jeune noire du groupe »,

« il ne comprend pas qu'un directeur du projet puisse être une femme » ;

« il soutient qu'il y a trop de femmes dans cette association » ;

« il me rabaisse », « il a affirmé avec un air très satisfait, qu'au cours de sa carrière il s'était toujours entouré de bras droits hommes mais jamais femmes », etc. ;

User d'épithètes sexistes, ou faire des commentaires humiliants ou désobligeants, préférer des menaces ou tout autre comportement verbal ou physique fondés sur le sexe de la personne.

Une femme, commerciale, seule dans un effectif masculin, évoluant dans un espace de travail ouvert, entend pendant plusieurs mois des propos méprisants tenus par ses collègues sur les femmes en général, et se voit imposer l'écoute d'une émission de radio suivie par ses collègues, au cours de laquelle des propos offensants sont tenus sur les femmes traitées de façon caricaturale ou péjorative.

Faire des « blagues sexistes » de manière répéter à une collègue.

Un collègue raconte régulièrement des blagues sexistes à une de ses nouvelles collègues de travail qui la mettent mal à l'aise : « tu sais quelle est la différence entre toi et un répondeur ? » Lui au moins il retient les messages », « allez, c'est drôle !... »

Fragiliser le sentiment de compétence des femmes parce que femmes par des remarques ou pratiques offensantes.

Un manager demande régulièrement à une responsable de projet d'être présente à une réunion avec le partenaire Z et l'incite à mettre tel ou tel vêtement qui lui va si bien. Ces demandes sont souvent accompagnées de commentaires « j'ai remarqué que la réunion se passe mieux quand tu es là », « autant te servir de tes atouts », « c'est quand même un peu grâce à ça que Philippe (le directeur) t'a confié le dossier SBW (dossier stratégique), tu peux me le dire ! ». Pendant ces réunions, il lui demande de réaliser des tâches qui ne relèvent pas de son niveau de responsabilité habituel.

4) EXERCICES

Exercice 4.1 :

1. Vous avez déjà été victime d'une attitude sexiste ? Qu'est-ce que vous avez ressenti ? comment avez-vous réagi ?
2. Répertoirez les attitudes sexistes de votre entourage professionnel, en discutez avec votre référente GIS.

Exercice 4.2 :

Intégration du genre dans la lutte contre le sexisme**INDICATIONS****1. Si vous êtes responsable des ressources humaines :**

- * Rappelant dans votre règlement que le MCC interdit toute attitude discriminatoire et sexiste.
- * Programmez une formation sur le sexisme et créez un code anti-sexisme avec vos collègues lors de la formation.
- * Soyez bienveillant dans l'accueil des personnes victimes de violences sexistes y compris avec les victimes de harcèlement.
- * Instaurez une vigilance sur l'éventuelle présence de stéréotypes de sexe dans toutes les procédures du ressort des ressources humaines.
- * Mettre en place des procédures de gestion des RH exemptes de biais sexistes (fiches de poste, offres d'emplois, entretien d'évaluation).
- * Créer les conditions favorables à la prise de responsabilité et à la prise de parole des femmes dans les projets.
- * Veillez à promouvoir une communication interne et externe (publicité, marketing, journaux internes, site Internet, affiches, réseaux sociaux...) :
 - en éliminant les représentations fondées sur des stéréotypes de sexe ;
 - en mettant la marque du féminin et en privilégiant l'écriture épiciène (mots sans genre grammatical : membre, responsable, partenaire, etc.) dans tout document de communication et dans les titres et fonctions ;
 - en diversifiant les représentations des femmes et des hommes dans les différents visuels.
- * Promouvoir des rôles modèles féminins au sein des projets SKILLS/ATP.

2. Procédez à des évaluations régulières :

- * Mesurez l'impact des engagements pris, auprès des salarié.es, par exemple par la réalisation, à échéances régulières, d'un baromètre sur le ressenti du sexisme par les salarié.es des projets et définir des actions d'amélioration.
- * Discutez en comité de direction, annuellement, des résultats de cette évaluation.
- * Constituez des équipes mixtes ou des jurys mixtes d'évaluation des offres et s'entourer de collègues des deux sexes pour réaliser des brainstormings ensemble sont des réflexes à prendre pour éviter de propager des stéréotypes sans s'en rendre compte.

5) POUR ALLER PLUS LOIN

<https://plateforme-elsa.org/wp-content/uploads/2018/06/ELSA-BoiteAOutilsGenre-versionweb2.pdf>



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 9 :

Les indicateurs de genre ¹⁵

9

Les indicateurs de genre

Définition

Les indicateurs de genre se caractérisent par la **mesure** d'un changement précis : celui des **rapports d'inégalité** entre les **hommes et les femmes** au sein d'une société ou d'une action donnée. Ces changements sociaux nécessitant du temps, ils s'analysent sur une **période de temps donnée**. On peut mesurer ces changements en fonction des avancées/reculs qu'induit une politique, un programme ou une activité pour les hommes et les femmes et aussi mesurer la situation des hommes et des femmes au regard d'un problème particulier : droit à l'héritage, pauvreté, accès aux terres, participation politique, participation économique, etc.

Les enjeux de genre

Pour la transversalisation du GIS on a besoin d'au moins deux types d'indicateurs, il s'agit de :



Les indicateurs quantitatifs peuvent être définis comme des mesures de quantité

Les indicateurs qualitatifs peuvent être définis comme les perceptions, ou jugements

Exemples d'indicateurs du secteur transport et mobilité (ATP)

Temps de trajet vers l'école

Temps consacré quotidiennement aux déplacements.

Taux de scolarisation et taux de réussite.

Participation des femmes et des hommes aux décisions relatives au tracé des lignes et à la qualité de service.

Occurrence d'événements de harcèlement, d'agressions sexuelles et de viols dans les rues, les transports et les pôles d'échange.

Nombre de femmes et d'hommes piétons impliqués dans des accidents de la route.

Enjeux liés au HIV par les personnes prostituées, par les salariés du domaine du transport et par leurs épouses.

Exemples d'indicateurs du secteur éducation (SKILLS)

* Nombre et % d'enseignants et d'enseignantes bénéficiant d'un logement de fonction.

* Nombre et % d'établissements ayant des sanitaires séparés pour les h/f.

* Nombre et % de g/f bénéficiant des internats.

Nombre de places de garderie réservées.

* Changements de perception chez les hommes et les femmes sur la valeur de l'éducation

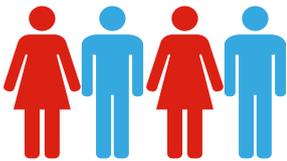
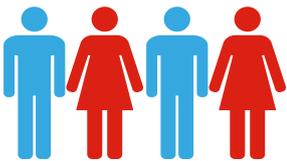
* pour les filles et les garçons.



1) DÉFINITION

Les indicateurs de genre se caractérisent par la **mesure** d'un changement précis : celui des **rapports d'inégalité entre les hommes et les femmes** au sein d'une société ou d'une action donnée. Ces changements sociaux nécessitant du temps, ils s'analysent sur une **période de temps donnée**. On peut mesurer ces changements en fonction des avancées/reculs qu'induit une politique, un programme ou une activité pour les hommes et les femmes et aussi mesurer la situation des hommes et des femmes au regard d'un problème particulier : droit à l'héritage, pauvreté, accès aux terres, participation politique, participation économique, etc.

On distingue deux types d'indicateurs de genre :



- * **Les indicateurs désagrégés par sexe** / catégorie (ce sont les indicateurs utilisés habituellement, mais que l'on décompose par sexe ou groupe d'intérêt). Par exemple : pour une formation, l'indicateur ne sera pas « nombre participants ayant bénéficié de la formation » mais plutôt « nombre d'hommes et nombre de femmes ayant bénéficié de la formation ».

- * **Les indicateurs spécifiques pour mesurer la réduction des inégalités de genre** / diminution de l'écart entre les sexes / l'amélioration de la situation (empowerment) du groupe marginalisé (femmes) et l'amélioration de sa participation. Par exemple : amélioration de la mobilité des femmes, participation des femmes à la prise de décision dans le cadre du comité de gestion de l'eau, nombre de femmes au sein d'une association ou d'une coopérative.

2) ENJEUX DE GENRE

Les indicateurs d'égalité de genre sont très importants parce qu'ils permettent de visibiliser les inégalités entre les hommes et les femmes, et leurs effets sur les opportunités et l'accès aux bénéfices du développement. Ils permettent de prendre conscience de ces inégalités et contribuer à l'élaboration de politiques publiques et de mesures destinées à les éradiquer.

Comme ils ont besoin des données statistiques sexo-spécifiques, la démarche de collecte des données par sexe est développée. Ils permettent d'assurer le suivi, et d'évaluer et les résultats des politiques.

Pour la transversalisation du GIS on a besoin d'au moins deux types d'indicateurs, il s'agit de :

- * **Les indicateurs quantitatifs** peuvent être définis comme des mesures de quantité, telles que le pourcentage de femmes dans un comité, etc.
- * **Les indicateurs qualitatifs** peuvent être définis comme les perceptions, ou jugements, des populations sur un sujet, la satisfaction des usagers.es ; l'amélioration d'une capacité, le sentiment de sécurité ; l'estime de soi.



3) EXEMPLE D'APPLICATION D'UN OUTIL DE GENRE

Si vous ne disposez pas de données objectives, vous pouvez compléter l'analyse en utilisant des exemples et des témoignages issus du terrain. Vous indiquez en effet de cette façon dans quelle mesure les informations que vous présentez sont représentatives et pourquoi vous les estimez suffisamment qualitatives pour les ajouter à votre analyse.

Indices d'inégalité du genre

Plusieurs indicateurs de genre sont utilisés par les gouvernants et organismes internationaux, voici les plus importants intégrant des données de Côte d'Ivoire :

- * **L'indice d'inégalité du genre du programme des Nations Unies pour le développement** (PNUD) (<http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>) assure le suivi de l'éducation, de la participation économique et politique, ainsi que de la santé reproductive.
- * **L'indice des disparités entre hommes et femmes** (<https://www.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=gender>) du Forum économique mondial calcule les inégalités relatives entre les femmes et les hommes en matière de santé, éducation, économie et politique.
- * **L'index Institutions sociales et Égalité homme-femme** (<https://www.genderindex.org/>) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) mesure les discriminations visant les femmes au sein des institutions sociales (législations formelles et informelles, normes sociales et pratiques).

4) EXEMPLE D'APPLICATION DES OUTILS DE GENRE

Voici le type d'indicateur correspondant au cadre logique :

TYPE D'INDICATEUR		DÉFINITIONS	EXEMPLES
Objectif général	Indicateurs d'impact	Conséquences à long terme et/ou indirectes de l'intervention	Réduction de l'écart hommes/femmes dans le CA de l'association
Objectif spécifique	Indicateurs de résultats	Effets à court ou moyen terme pour les bénéficiaires directs	Amélioration du dialogue hommes/femmes sur la sexualité
Résultats attendus	Indicateurs de réalisation	Produits et services délivrés	Taux de satisfaction des personnes (hommes/femmes) ayant assisté à une séance de sensibilisation
Activités et ressources	Indicateurs d'activités et de ressources	<ul style="list-style-type: none"> * Processus de mise en œuvre de l'action * Moyens humains financiers et matériels mobilisés 	<ul style="list-style-type: none"> * Nombre de séances de sensibilisation aux questions de genre réalisées at nombre de participant.e.s. (nb d'hommes, nb de femmes) * Nombre de femmes/nombre d'hommes ayant bénéficié d'une consultation médicale

Exemple d'indicateurs QUANTITATIFS

- * **Les besoins** : % de filles et de garçons à l'école, souffrant de malnutrition, types de violence affectant les filles et les garçons dans différents groupes d'âge, etc.
- * **L'accès** : les taux de présence décomposés par sexe et par âge dans les centres de nutrition, % de femmes et d'hommes formés aux pratiques nutritionnelles ou aux techniques agricoles modernes, % d'hommes et de femmes recrutés et formés par le personnel de santé, etc.
- * **La qualité des infrastructures** : % de latrines dans une région X décomposé par sexe et âge, avec des verrous et des éclairages extérieurs, etc.
- * **L'impact** : % de femmes et d'hommes satisfaits de leur accès à nos services à la fin du projet, etc.

Exemples d'indicateurs quantitatifs pour évaluer l'augmentation du pouvoir économique des femmes¹⁶ :

- * Evolution des taux d'activités / emploi / chômage des hommes et des femmes.
- * Evolution du temps consacré par les hommes et les femmes à certaines activités, notamment à caractère reproductif (partage plus important des tâches non rémunérées au sein du ménage, comme le soin des enfants).
- * Différence entre les salaires moyens des hommes et ceux des femmes.
- * Evolution dans la part de ressources (terre, logements, bétail...) possédées et contrôlées par les femmes par rapport aux hommes.
- * Augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction.
- * Augmentation du nombre de femmes ayant accès au micro-crédit.

Exemple d'indicateurs QUALITATIFS

Exemples d'indicateurs qualitatifs pour évaluer l'augmentation du pouvoir économique des femmes :

- * Amélioration de l'autonomie économique des femmes.
- * Augmentation des opportunités économiques offertes aux femmes.
- * Amélioration de la position des femmes au sein du foyer (rôle dans la prise de décision).
- * Nature des décisions prises de façon indépendante par les femmes.
- * Amélioration de la mobilité des femmes.



- * Augmentation de la confiance des femmes (entrepreneuriat) / Prise de conscience de leurs potentialités.
- * Evolution de la perception, par les hommes et par la communauté, des femmes en tant qu'actrices économiques (travail salarié des femmes hors du foyer, implication des femmes dans des activités commerciales...).
- * Evolution au sein du ménage concernant le contrôle des revenus / usage des revenus supplémentaires générés par les femmes (décision concernant les dépenses...).

Exemples d'indicateurs du secteur transport et mobilité (ATP) :

- * Temps de trajet vers l'école des filles et des garçons.
- * Temps consacré quotidiennement par les femmes et les hommes aux déplacements.
- * Taux de scolarisation et taux de réussite des filles et des garçons.
- * Participation des femmes et des hommes aux décisions relatives au tracé des lignes et à la qualité de service (fréquence, amplitude horaire, etc.).
- * Occurrence d'événements de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles et de viols dans les rues, les transports et les pôles d'échange.
- * Nombre de femmes et d'hommes piétons impliqués dans des accidents de la route.
- * Degré de connaissance des enjeux liés au HIV par les personnes prostituées, par les salariés du domaine du transport et par leurs épouses.

Exemples d'indicateurs du secteur éducation (SKILLS) :

- * Nombre et % d'enseignants et d'enseignantes bénéficiant d'un logement de fonction.
- * Nombre et % d'établissements ayant des sanitaires séparés pour les h/f.
- * Nombre et % de g/f bénéficiant des internats.
- * Nombre de places de garderie réservées.
- * Changements de perception chez les hommes et les femmes (parents, autorités villageoises, chefs religieux...) sur la valeur de l'éducation pour les filles et les garçons.



Indicateurs de changement au niveau systémique

Ces indicateurs portent sur des changements systémiques (que ce soit au niveau central, local ou d'un établissement) qui ciblent la réduction des inégalités de genre systémiques. Ces indicateurs peuvent porter sur : les politiques, les budgets, la coordination et la gouvernance, entre autres.

Exemples d'indicateurs systémiques :

- * Mise en place d'un code de conduite/d'éthique de genre pour les personnels d'éducation ;
- * Adoption d'un règlement tolérance zéro pour la violence et le harcèlement sexuel et moral dans l'établissement scolaire ;
- * Intégration d'un quota de femmes au conseil de gestion des écoles ;
- * Adoption d'une politique nationale de réduction des inégalités dans la formation professionnelle ;
- * Changement de perception chez les filles et les garçons en termes d'aspiration à l'éducation et à l'emploi.

Critères pour choisir des indicateurs de genre

- * **Pertinence :** l'indicateur doit donner des informations relatives à des objectifs du projet, permettant d'évaluer avec précision ce que le projet veut changer en matière d'égalité entre les sexes, et dans quelle échelle de temps.
- * **Applicabilité et disponibilité :** les indicateurs doivent être applicables, porter sur des données mesurables et comparables, avec des sources disponibles pour les renseigner, et des moyens pour collecter et analyser les données.

4) EXERCICES

INDICATIONS

- A. Lisez l'analyse contextuel et identifiez les inégalités de genre.
- B. Relisez les objectifs / résultats de votre projet.
- C. Proposez un indicateur qualitatif et un quantitatif qui cible la diminution de l'écart ou l'inégalité de genre.
- D. Regardez les données de genre manquantes.
- E. Discutez en équipe sur leur pertinence et viabilité

5) POUR ALLER PLUS LOIN

<https://www.mondefemmes.org/produit/les-indicateurs-de-genre/>



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

HOME



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Fiche 10 :

Genre et
communication
inclusive

10

Les indicateurs
de genre

Définition

La communication constitue un outil important pour contribuer à une culture de l'égalité dans les organisations. Les textes et visuels sont susceptibles de véhiculer des stéréotypes sexistes ou au contraire d'informer sur les enjeux de l'égalité des sexes et de la promouvoir de façon volontariste. Il est donc important de veiller à prendre en compte l'approche genre aussi bien dans la façon de s'exprimer, dans la typographie, la rédaction mais surtout, dans les contenus informatifs eux-mêmes.

Éléments fondamentaux pour renforcer l'égalité au niveau de la communication



« L'invisibilité »
des femmes

La langue française qui
participe à cette dissimulation,
notamment avec le « neutre »
qui se confond avec le
masculin



Les stéréotypes
des rôles féminin
et masculin

Exemples d'application des outils de genre

**LE
MESSAGE**

**LES
ÉVÉNEMENTS
ET
CONFÉRENCES**



**LES EXPERTS
ET EXPERTES**

**LES IMAGES
ET LES
ILLUSTRATIONS**

**DÉMASCULINISATION
DES TEXTES**

**RÉDIGER EN
APPLIQUANT
LA « RÈGLE
DE TROIS »**

1) DÉFINITION

La communication constitue un outil important pour contribuer à une culture de l'égalité dans les organisations. Les textes et visuels sont susceptibles de véhiculer des stéréotypes sexistes ou au contraire d'informer sur les enjeux de l'égalité des sexes et de la promouvoir de façon volontariste. Il est donc important de veiller à prendre en compte l'approche genre aussi bien dans la façon de s'exprimer, dans la typographie, la rédaction mais surtout, dans les contenus informatifs eux-mêmes.

2) LES ENJEUX DE GENRE

Il y a trois éléments fondamentaux pour renforcer l'égalité au niveau de la communication, il s'agit de la prise en compte de « l'invisibilité » des femmes car même si les femmes parviennent à surmonter les obstacles sur le chemin de l'égalité professionnelle et politique, elles orbitent rarement une visibilité égale à celle des hommes. Peu mises en valeur, voire occultées, les femmes restent dans l'ombre, quand elles ne sont pas tout simplement « invisibles ». Un autre élément est la langue française qui participe à cette dissimulation, notamment avec le « neutre » qui se confond avec le masculin. Ainsi, quand on parle des « Ivoiriens » on masque le fait que plus de la moitié sont des femmes, donc des « Ivoiriennes ».

Finalement, les représentations sociales des rôles féminin et masculin sont imprégnées de stéréotypes, eux-mêmes fondés sur l'idée d'une nature sexuée. Il est perçu comme « naturel » que les femmes s'intéressent peu aux mathématiques, tout comme les hommes sont moins enclins à choisir la danse comme métier.



3) EXEMPLES D'APPLICATION DES OUTILS DE GENRE

Cadre pour rendre sensible au genre la communication



LE MESSAGE

Communiquez toujours avec respect. Vous pouvez évidemment utiliser l'humour... tant qu'il n'est pas blessant ou qu'il ne renforce pas les stéréotypes. Regardez votre message d'un autre point de vue et faites-le relire par une personne de l'autre sexe. Les femmes et les hommes ont souvent une approche différente de la communication et prêtent attention à d'autres détails.

Cherchez des modèles de rôles de femmes inspirantes. Les femmes sont souvent les moteurs du changement et vous pouvez le montrer dans les histoires que vous racontez.

Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM) de Belgique montre des pratiques positives en matière d'égalité de genre, des histoires de femmes inspirantes et des portraits de femmes au pouvoir comme Rabiadou Serah Diallo en Guinée : elle était la première femme à diriger un syndicat national, le CNTG, également partenaire de WSM. En 2010, elle a été nommée présidente du Conseil national de transition qui devait mettre la transition vers un régime démocratique en Guinée Conakry sur la bonne voie. En racontant ce type d'histoires, WSM souhaite faire contrepoids à la majorité d'hommes qui occupent les médias et des positions dominantes.

LES ÉVÉNEMENTS ET CONFÉRENCES

Tenez compte d'une représentation équitable entre hommes et femmes. Citez les orateurs sans omettre leur prénom, ainsi que leur fonction complète. Pensez également à placer parfois des hommes à l'accueil. Lors des débats, pensez à donner autant la parole aux femmes qu'aux hommes. Planifiez votre événement à des horaires conciliables avec une vie de famille.

LES EXPERTS ET EXPERTES

Lors de vos conférences, faites appel à des experts et des expertes. Evitez les stéréotypes quand vous choisissez un expert ou une experte. Choisissez de temps à autre une femme qui occupe une fonction dirigeante et un homme dans un rôle de soutien.

LES IMAGES ET LES ILLUSTRATIONS

Illustrez la diversité (genre, âge, origine, handicap, etc.). Eloignez-vous des rôles stéréotypés tels que le papa maladroit ou la jolie secrétaire. Ne tombez pas non plus dans l'excès inverse : en représentant un homme en tant qu'homme de ménage parfait, vous pouvez renforcer le stéréotype de la femme au foyer. Evitez les vêtements stéréotypés, sexistes ou qui n'ont aucun rapport avec le message que vous voulez faire passer. Pas de femme sexy pour une affiche sur la sécurité routière donc ! N'utilisez pas d'images dégradantes, provocantes ou choquantes. Vérifiez la posture des personnes illustrées : évitez les poses supérieures, soumises ou provocantes. Les couleurs : évitez les clichés : pas de rose pastel pour les filles ou de bleu pour les garçons.

On peut montrer un homme qui s'occupe du ménage et une femme de la mécanique. Mais une autre façon d'évoquer la diversité et de casser les stéréotypes est de jouer sur les nuances, de faire appel à un modèle qui ne renvoie pas spécialement à la virilité ou féminité hégémonique.

DÉMASCULINISATION DES TEXTES

Mentionnez les professions, titres, grades et fonctions dans les deux genres, même si le nom d'une profession est peu utilisé, par exemple "plombier/plombière". Si cela nuit à la lisibilité du texte, vous pouvez utiliser quelques petites astuces pour contourner le problème : Utilisez des tournures génériques ("la direction" à la place de "les directeurs") ou neutres (remplacez par exemple "Vous serez contacté" par "Nous vous contacterons"). Utilisez l'infinitif (par exemple "avoir 18 ans" au lieu de "le candidat doit être âgé de 18 ans"). N'utilisez pas des parenthèses (par exemple "agent(e)") : cette mise en forme suggère que

le féminin est secondaire en importance. Evitez les expressions sexistes qui sont entrées dans le langage courant (par exemple : le panier de la ménagère, la fée du logis, etc.).

Par exemple : « Le président Barack Obama et son épouse Michelle Obama » plutôt que « le président Obama et son épouse Michelle ».

RÉDIGER EN APPLIQUANT LA « RÈGLE DE TROIS »

En fonction du contexte rédactionnel (niveau de lecture, volume disponible, cohérence éditoriale...) et technique (support, budget...), choisir la bonne solution :

- * La juxtaposition du masculin et du féminin : préférer le cumul des deux genres (ex. : « lycéens et lycéennes ») plutôt que le seul nom masculin, utilisé comme un nom neutre, qui rend invisible une partie de la population (ex. : les Français).
- * L'alternance si possible du féminin et du masculin dans un même document sans nuire à la compréhension et à la lisibilité générale du document. Exemple : dans un guide sur les formations sanitaires et sociales, mettre une page de métier au féminin, et la page suivante avec un autre nom de métier au masculin.
- * La neutralité en ultime recours, utiliser un mot générique quand aucune alternative n'est possible (ex : « élèves » plutôt que « lycéens »).

4) EXERCICE :

INDICATIONS

- A. Prenez le matériel de sensibilisation de votre projet
- B. Vérifiez si les photos présentent autant de femmes que d'hommes. Pour atteindre l'équilibre, utilisez plusieurs images ou choisissez des photos de groupe illustrant autant de femmes que d'hommes.
- C. Les images montrent les femmes et les hommes de façon stéréotypé ? dans des rôles de genre traditionnel ? les femmes à la cuisine ? avec les enfants ? et les hommes au travail ?
- D. Discutez vos impressions avec un.e collègue.

5) POUR ALLER PLUS LOIN :

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/zoom-sur/article/pour-une-communication-sans-stereotype-de-sexe-le-guide-pratique-du-haut>





MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA

Glossaire

GLOSSAIRE

Action positive : Désigne les actions, politiques et procédures entreprises dans le cadre du recrutement, de l'embauche, des promotions et de toute autre activité relative au personnel, en vue de réaliser l'égalité d'accès à l'emploi et d'éliminer les effets actuels de discriminations passées. Une action positive nécessite : (1) des efforts approfondis et systématiques pour prévenir la discrimination ou la détecter et l'éliminer le plus rapidement possible ; et (2) des mesures de recrutement et de sensibilisation.

Approche sensible au genre : cette approche reconnaît que les femmes et les hommes, en tant qu'acteurs du développement social et économique, ont souvent des besoins, des intérêts et des priorités différentes, voire contradictoires. L'enjeu de cette approche pour le MCC est d'assurer une distribution équitable des bénéfices des investissements.

Analyse sociale et de genre : elle identifie les opportunités et contraintes posées par le contexte économique, socioculturel, institutionnel, historique et politique d'un pays et analyse les ressources et les besoins des hommes et des femmes. Cette analyse permet d'évaluer les résultats, impacts et risques sociaux probables devant être pris en compte dans la conception d'un projet et d'élaborer des stratégies plus efficaces pour atteindre les objectifs de développement social visant la réduction de la pauvreté.

Le "care" est un terme anglophone renvoyant au concept de « travail de reproduction sociale » ou « travail reproductif », qui fait référence à l'ensemble des activités effectuées pour autrui dans le cadre du ménage ou de la famille, tel que le travail domestique (cuisine, ménage, corvée d'eau/de bois, etc.), la procréation, le soin des enfants, personnes âgées et adultes dépendants (malades, handicapés), l'éducation et l'entretien des relations sociales de la famille, etc. Historiquement, ce travail est réalisé **par les femmes, sans qu'il ne soit rémunéré ou valorisé socialement**: le rôle de pourvoyeuses de soins (« caregivers ») leur est attribué par différentes normes sociales et rôles de genre traditionnels.

Données désagrégées par sexe : désigne la présentation des données quantitatives séparément pour les hommes et pour les femmes. Cette action est requise pour l'analyse comparative entre les sexes.

Distinction entre l'égalité et l'équité sociale et de genre : il arrive qu'un traitement identique de deux groupes ne conduise pas à des résultats équitables entre ces deux groupes, pour des divers raisons (accès inégal aux ressources, biais culturels, etc.) L'objectif de participation de toutes les personnes au développement et aux bénéfices des projets du compact, mis en œuvre, requiert une réduction de l'inégalité entre sexes et entre les groupes vulnérables et la population générale.

Genre : le terme « genre » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère à un moment donné comme appropriés respectivement pour les hommes et les femmes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation.



Inclusion sociale : il s'agit d'un processus d'amélioration des conditions, des opportunités et des capacités de participation des individus et groupes susceptibles d'être exclus. En d'autres termes, il s'agit de la suppression des barrières institutionnelles et du renforcement des mesures d'encouragement en vue d'accroître l'accès d'individus et de groupes divers aux opportunités que génère le développement. Une approche inclusive est donc une approche qui considère les intérêts, les besoins, les contraintes, et les aspirations de ces individus et de ces groupes, et les meilleures options pour les intégrer dans les activités, les indicateurs et les bénéfices du compact.

Intersectionnalité : forgé par la juriste américaine Kimberlé W. Crenshaw à la fin des années 1980 dans la foulée du *black feminism*, le terme d'intersectionnalité cherchait à donner un nom aux dilemmes stratégiques et identitaires rencontrés dans l'espace politique étatsunien par certaines catégories de personnes subissant des formes combinées de domination, en particulier les femmes noires, qui n'étaient ni représentées par les groupes de revendication (des hommes) noirs ni pas les femmes (blanches des classes moyennes). Ce terme implique l'analyse de l'imbrication des rapports sociaux.

Intégration transversale de la dimension genre : l'intégration des questions de genre consiste à évaluer et à prendre en compte pleinement les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et l'inégalité existante ne soit pas perpétuée. L'intégration vise donc principalement à réduire les inégalités de genre (Conseil Economique et Social des Nations Unies, juillet 1997).

Plafond de verre : Ce terme est une métaphore souvent utilisée pour décrire les barrières invisibles (« verre ») à travers lesquelles les femmes peuvent apercevoir les postes de pouvoir dans les secteurs public ou privé notamment, mais ne peuvent pas y accéder (se heurtant au « plafond » invisible). Ces barrières empêchent de nombreuses femmes et membres de minorités ethniques d'obtenir et de conserver les postes les plus puissants, les plus prestigieux et les mieux rémunérés sur le marché du travail.

Patriarcat. Ce terme désigne une forme traditionnelle d'organisation sociétale qui est souvent à l'origine de l'inégalité entre hommes et femmes. Dans ce type de société, les hommes, ou ce qui est considéré comme masculin, se voient accorder plus d'importance que les femmes, ou ce qui est considéré comme féminin. Traditionnellement, les sociétés ont été organisées de manière à ce que le patrimoine, le logement et la filiation, ainsi que les prises de décision concernant la plupart des aspects de la vie soient du ressort des hommes. Ce concept est souvent invoqué pour des raisons biologiques (les femmes seraient naturellement plus aptes à fournir des soins, par exemple) et continue de soutenir de nombreux types de discriminations liées au genre.

Vulnérabilité : les termes comme « vulnérables » et « défavorisés » sont utilisés pour désigner les personnes ou les groupes qui sont particulièrement sensibles aux chocs économiques et qui ont un accès limité ou contraint aux ressources financières (qu'elles soient publiques ou privées). Aux fins du PAGIS, les groupes suivants sont considérés comme vulnérables ou désavantagés : les jeunes, les femmes, les élèves filles, les jeunes filles déscolarisées ou non scolarisées, les citoyen(ne)s ou commerçant(e)s ambulant(e)s ou informel(le)s. Il faut y ajouter les groupes à risque d'être victimes de trafic de personnes, les enfants obligés de travailler, les personnes pauvres ou très pauvres ainsi que celles dont l'activité peut être affectée négativement par les opérations nécessaires à la mise en œuvre des activités du Compact.



MILLENNIUM
CHALLENGE ACCOUNT
CÔTE D'IVOIRE
LABORATOIRE
D'EXCELLENCE



MILLENNIUM
CHALLENGE CORPORATION
UNITED STATES OF AMERICA