

Atelier sur l'intégration du genre dans le processus et les outils de l'évaluation environnementale

Paris, siège de l'OIF - du 20 au 23 juin 2011

RAPPORT FINAL

Table des matières

Problématique générale et ambitions	3
Résultats de l'atelier	3
Pistes de suivi et principales recommandations	6
<i>Diffusion des savoirs-connaissances des femmes – les femmes expertes de l'EIE</i>	6
<i>Amélioration des politiques nationales en faveur d'une cohérence</i> <i>entre l'égalité de genre et les questions environnementales</i>	7
<i>Implication des hommes et des jeunes garçons</i>	7
<i>Prise en compte de l'égalité de genre par les expert-es de l'IEPF dans les projets de l'EIE</i>	8
<i>Evénements/Eléments de calendrier</i>	8
Evaluation de l'atelier par les participant-es	9
Annexes	11
<i>Annexe 1 - Les outils produits pendant l'atelier</i>	11
Outil 1 : Enjeux de genre et environnementaux : quels liens ?	11
Outil 2 : Questions-clefs pour l'intégration du genre dans l'EES	13
Outil 3 : Matrice EES-EIE/Genre	15
<i>Annexe 2 : la Toile de l'Institutionnalisation du genre</i>	18
<i>Annexe 3 - Glossaire : les « mots » du genre</i>	19
<i>Annexe 4 : Supports de formation</i>	22
1 - <i>Genre et développement durable: une introduction</i>	22
Le genre : un concept sociologique	22
Les principaux outils de l'analyse de genre	23
Evolution des politiques pour les femmes et le genre	24
Le genre et la planification du développement durable	26
2 - <i>Enjeux environnementaux liés au genre et points d'entrée genre dans l'EIE</i>	29
Inégalités de genre et division sexuelle du travail	29
Cadre institutionnel des interactions entre environnement et développement	30
Etat du débat sur la relation entre EIE et intégration transversale du genre	31
Conclusion	31
3 - <i>Intégration transversale du genre dans l'EIE</i>	32
Comment infléchir le contexte défavorable en termes de genre ?	32
Objectifs pratiques pour l'intégration transversale de genre dans l'EIE	33
Objectifs pratiques pour l'intégration transversale de genre dans les politiques de développement	33
4 - <i>Indicateurs, résultats escomptés</i>	34
1/ Indicateurs sur la situation des femmes et des hommes affectés/impliqués par le projet	34
2/ Indicateurs sur la situation législative et des politiques nationales	34
3/ Indicateurs et résultats attendus de la prise en compte du genre dans les organisations environnementales et les évaluations EIE	35
<i>Annexe 5 : Déroulé de l'atelier</i>	36
Jour 1 - Enjeux sur le genre et le développement durable	36
Jour 2 - Enjeux environnementaux liés au genre	37
Jour 3 – Intégration du genre dans l'EIE	37
Jour 4 – Intégration du genre dans l'EIE, plans d'action, recommandations et suivi	38
<i>Annexe 6 : Liste des participant-es</i>	39

Problématique générale et ambitions

Par de nombreuses déclarations et initiatives, l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) reconnaît l'importance du rôle des femmes dans la gestion des ressources naturelles et est consciente des impacts différenciés de la dégradation de l'environnement sur les femmes et les hommes. L'organisation reconnaît les situations où les femmes sont absentes dans la formulation, la planification et l'exécution des politiques environnementales. Par ailleurs, l'OIF sait que le genre est absent dans les lois et outils de développement de politiques et stratégies environnementales.

Partant de ce contexte, l'OIF, à travers les projets « Égalité des genres pour le développement » et « Maîtrise des outils de gestion de l'environnement pour le développement », et avec la collaboration du Secrétariat international francophone pour l'évaluation environnementale (SIFEE) et de Hydro-Québec ont souhaité organiser un atelier de quatre jours avec des expert-es africain-es, européen-nes et nord-américain-es de l'Évaluation des impacts environnementaux (EIE). L'objet de cet atelier était de fournir à ces expert-es des outils permettant concrètement de prendre en compte le genre dans leurs activités récurrentes, en comprenant l'importance des enjeux de genre dans le domaine et en tenant compte dans l'établissement de politiques et de programmes environnementaux.

Par cet atelier et la façon dont il a été animé, les vingt-et-un participant-es, dix-sept hommes et quatre femmes de dix pays différents (Belgique, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Guinée, Mali, Niger, Sénégal, Togo, Québec)¹, tou-tes enseignant-es et chercheur-es universitaires, ou professionnel-les des agences nationales d'évaluation environnementale, des bureaux d'études et des associations, ou encore agents de l'administration publique, ont pu renforcer leurs capacités dans les formations en EIE à appréhender le concept de genre, à identifier et à analyser les enjeux de genre liés à l'environnement et au développement durable, intégrer les éléments-clés de l'analyse de genre dans les modules de formation en EIE réalisés par l'IEPF et ses partenaires, comprendre la pertinence de promouvoir l'intégration du genre dans les programmes de formations en sciences environnementales dans les pays en développement et disposer d'outils-clés pour leurs mises en œuvre.

Résultats de l'atelier

L'approche adoptée dans l'animation de cet atelier s'est voulue résolument participative et itérative. Depuis les définitions des concepts, en passant par les enjeux de genre et environnementaux, leur croisement, puis les modalités de l'intégration de genre dans les produits de formation ou sur des études de cas, des outils ont pu être collectivement définis et ainsi intégrés par les participant-es. En misant sur de nombreux travaux en groupes, portant sur des projets ou situations réelles ou encore sur des définitions de concepts liés au croisement des théories de l'environnement et du genre, les participant-es ont peu à peu approfondi leur connaissance du sujet. Ce parti pris a ainsi permis l'émergence de questionnements, d'interrogations et de suggestions à l'origine d'une réelle dynamique de groupe, au point que certain-es participant-es ont finalement été amené-es à répondre à des interrogations de leurs collègues dans le but de trouver des solutions communes et répliquables. Le processus a également permis au groupe de formuler des recommandations concrètes pour le suivi de la formation.

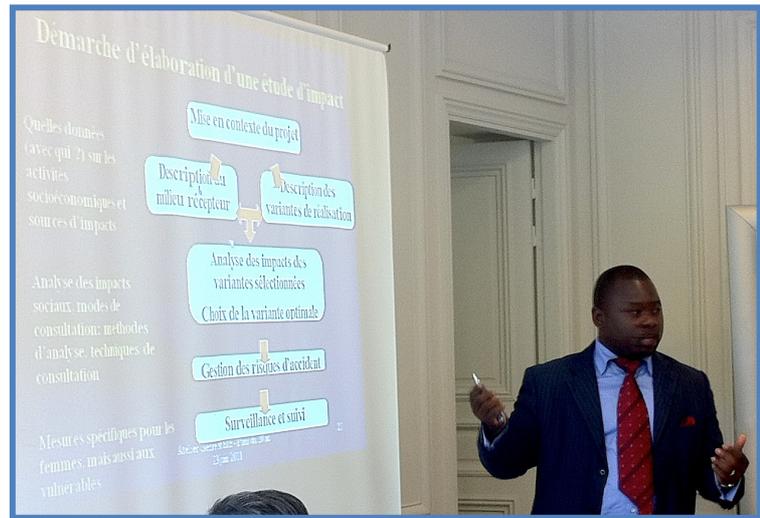
¹ Voir Annexe 5 : liste des participant-es.



Finalement, des outils initiaux pour la prise en compte du genre dans les EIE ont été formulés lors des travaux de groupe et serviront de base de travail aux différents groupes investis dans le suivi de l'atelier. Ces outils élaborés par les participant-es sont présentés en Annexe 1.

Le premier jour a été consacré à l'introduction du concept « genre » et de concepts associés à l'approche

« genre et développement ». Les participant-es ont d'abord donné leur définition des « mots du genre », ce qui a permis de situer leur niveau de connaissances et de « confusion ». Ces mots-clés ont été utilisés et leur définition affinée pendant l'atelier. Un corrigé de ces mots sous forme de glossaire se trouve en Annexe 3 et peut désormais servir d'outil. L'approche genre a été présentée dans une perspective historique, ce qui a permis de resituer et de discuter



l'évolution des différents politiques (de développement, femmes/genre et environnementales) et les liens – ou manque de liens – entre elles.



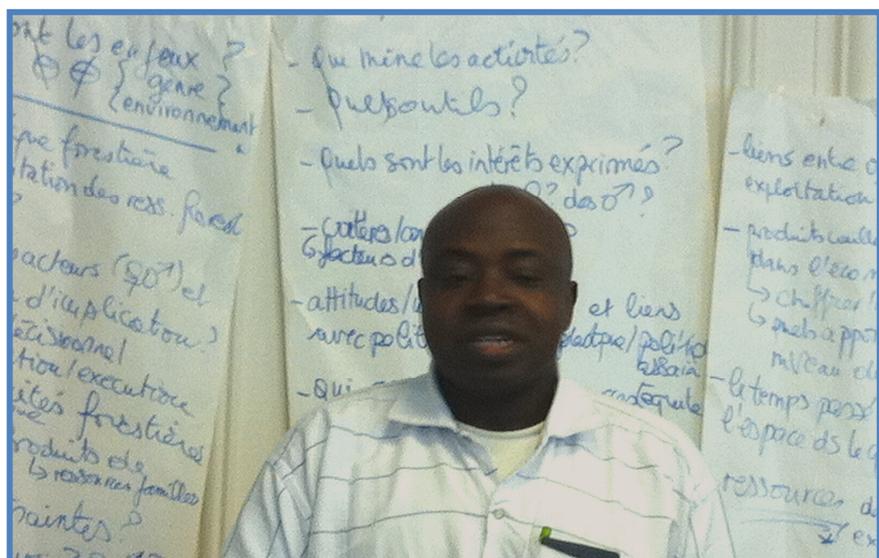
Le représentant du SIFEE a ensuite fait une introduction des enjeux de genre dans l'Évaluation Environnementale Stratégique (EES) et l'Évaluation d'Impact Environnementale (EIE).

Pour finir, les formatrices ont présenté un cadre d'analyse pour le « mainstreaming du genre » – la toile de l'institutionnalisation, un outil qui a ensuite été utilisé à différents moments de l'atelier (Annexe 2).

Le 2^e jour a été consacré à l'analyse des croisements entre les enjeux environnementaux et les enjeux de genre. Tout d'abord, les participant-es ont eu à analyser différents cadres politiques camerounais (politique genre, politique forestière, politique de lutte contre les violences, OMD3) afin d'en observer le niveau de cohérence, les croisements, synergies possibles, etc. Cet exercice a servi de base à l'établissement collectif d'une liste de vérification des enjeux de genre dans les questions environnementales (outil 1) et une liste de questions-clefs à appliquer au niveau de l'EES (outil 2). L'ambition des différentes présentations et des exercices était de démontrer et d'illustrer que l'intégration de la dimension genre dépasse largement le simple fait de « faire participer les femmes » et/ou de proposer des mesures d'atténuation des impacts pour « limiter les dégâts » des projets. La dimension éminemment politique des enjeux de genre en termes de droits mais aussi de choix de société face aux options de développement a été mise en exergue.

Le matin du 3^e jour, les participant-es ont visionné un film (Méthode accélérée de recherche participative, Genre et Environnement)² présentant une étude genre dans plusieurs localités du Burkina. Le représentant de Hydro-Québec a également détaillé les modes de prise en compte du genre par son organisation dans le cas du projet de ligne électrique Manantali-Dakar. Ceci a permis de mieux articuler les outils et enjeux du diagnostic genre dans la pratique. Puis, les participant-es ont affiné leurs connaissances et outils lors d'un exercice d'application pendant lequel ils-elles ont eu à réviser leurs propres outils de formation selon une perspective genre. Ces outils sont ceux utilisés pendant les cours de formation IEPF/SIFEE (projet MOGED) et illustrent les grandes étapes et processus de l'EES et de l'EIE. Cette « auto-critique » a permis d'avancer vers la construction d'une matrice pour l'intégration du genre dans les principales étapes de l'EES et de l'EIE (outil 3). Un jeu de rôle autour d'une étude de cas réelle et actuelle – construction de l'aéroport de Ouagadougou – proposée par une participante a encore renforcé l'application des connaissances et nouveaux outils.

Le 4^e et dernier jour a été l'occasion de repositionner tous les éléments dans le contexte du travail des participant-es. Les formatrices ont d'abord présenté des éléments de bonne pratique issus de diverses publications. Puis, il a été demandé aux participant-es de travailler (en groupe) autour de plusieurs projets réels les impliquant en utilisant la « toile de



² IIED, Londres

l'institutionnalisation » (Annexe 2) comme cadre d'analyse et de planification stratégique. Les participant-es ont ainsi pu utiliser de nouveau les outils du diagnostic genre, de l'opérationnalisation et les indicateurs. Ils ont émis des pistes de suivi au niveau de leurs institutions et de leur pays plus généralement.

Une discussion finale a donné lieu à des recommandations au niveau des institutions qui accompagnent le renforcement des compétences et des cadres de l'EES et de l'EIE (OIF, SIFEE) (voir section suivante).

Hormis les outils élaborés collectivement par les participant-es (Annexe 1), des notes de synthèse rédigées par les formatrices ont été partagées et mises à la disposition de l'ensemble du groupe sur la clé USB remise à la fin de l'atelier (Annexe 4).

Le déroulé final de l'atelier est en Annexe 5.

Pistes de suivi et principales recommandations

Pour donner suite aux outils genre élaborés collectivement par l'ensemble des participant-es, le SIFEE a proposé la mise en place de deux groupes de travail pour la production d'outils spécifiques à l'intégration du genre dans l'EES et l'EIE.

Il s'agit de :

- **Groupe 1 :** Intégration de l'analyse du genre dans les processus et outils d'évaluation environnementale stratégique des politiques, plans et programmes de développement. Ce groupe sera animé par Karim Samoura et Simon Ndène. Il comprend 7 membres volontaires.
- **Groupe 2 :** Intégration de l'analyse du genre dans les processus et outils d'étude d'impacts sur l'environnement des projets de développement. Il sera coordonné par Jean Hébert et Mesmin Tchindjang Il comprend 10 membres volontaires.

Par ailleurs, l'IEPF s'est engagée à discuter l'opportunité d'intégrer le genre dans le projet de convention mondiale sur les évaluations environnementales à discuter lors la réunion mondiale des juristes et associations de droit de l'environnement et de proposer une plénière sur le même sujet lors du Colloque Yaoundé 2011. L'idée d'ateliers de formation idoines lors des Universités d'été de l'EIE à Douala en septembre 2011 reste à valider.

D'autre part, beaucoup de participant-es ont émis le besoin puis la nécessité de répliquer l'initiative de l'atelier dans chacun de leur pays, afin de réunir des expert-es de l'EIE au niveau national ou régional.

Parmi les recommandations discutées et retenues plusieurs peuvent se regrouper selon les grands axes suivants.

Diffusion des savoirs-connaissances des femmes – les femmes expertes de l'EIE

- Faciliter la participation des femmes francophones et/ou de leurs organisations aux tables de prise de décisions ou aux événements discutant les grands axes des OMD ou du développement plus généralement, ou des grandes résolutions relatives à l'EIE, afin d'impulser à ces niveaux une « autre culture » de l'environnement, de la paix, du développement, des droits, des échanges... (différente des anglo-saxons majoritaires) et afin d'en témoigner largement par la production et la diffusion de leurs contributions via tout média et notamment la radio et les TIC

- Travailler avec les organisations de femmes axant leurs activités sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes ou les universitaires/chercheur-es spécialistes du genre, afin de définir conjointement des stratégies prenant en compte l'EIE et adaptées aux contraintes institutionnelles
- Constituer une base de données en Français des bonnes pratiques en matière de genre et EIE et définir une stratégie de diffusion de ces pratiques

Amélioration des politiques nationales en faveur d'une cohérence entre l'égalité de genre et les questions environnementales

- Appuyer et inciter la production et la diffusion de la documentation de politique générale du pays et en particulier en matière d'égalité de genre, en respect des OMD, au sein des cadres institutionnels nationaux chargés du développement durable (CNDD)
- Appuyer et inciter la production et la diffusion de la documentation de politique générale du pays en matière d'environnement, d'EIE, au sein des cadres institutionnels nationaux
- Intégrer le genre dans les cadres de suivi nationaux liés à l'environnement et intégrer l'environnement dans les cadres de suivi nationaux (ex. Cedef) ciblés sur l'égalité
- Appuyer et inciter la mise en œuvre d'une budgétisation nationale sensible au genre, notamment en matière de développement durable, par les acteurs chargés de la mise en place de l'EIE
- Appuyer et inciter l'accès des jeunes filles aux carrières scientifiques liées aux métiers de l'EIE
- Appuyer et inciter la création par des femmes d'entreprises respectant les critères de l'EIE
- Appuyer et inciter le soutien financier et en ressources de toutes organisations de femmes travaillant dans le sens d'un développement en respect du capital humain, de l'environnement, notamment les initiatives prenant en charge le recyclage, l'assainissement, l'habitat social en milieu urbain, le développement des infrastructures et l'accès des femmes à la propriété en milieu rural et plus généralement l'amélioration de la mobilité des femmes, la consommation responsable et les systèmes de subsidiarité, la lutte contre la déforestation

Implication des hommes et des jeunes garçons

- Impliquer les hommes et en particulier les jeunes hommes à la prise en compte du genre dans l'exercice de leurs propres droits et devoirs (citoyenneté) et dans la maîtrise d'un environnement durable, tout en veillant à y associer systématiquement les jeunes filles
- Travailler de concert avec les communicateurs traditionnels pour augmenter les impacts des projets au niveau local

Prise en compte de l'égalité de genre par les expert-es de l'IEPF dans les projets de l'EIE

- Désagréger selon le sexe l'affectation de l'aide accordée aux projets dans le cadre de l'EIE et assigner des résultats de genre
- Favoriser l'intégration du genre dans les outils d'EIE
- Inciter les porteurs de projets à intégrer le genre dans leur plan d'action et à axer leurs résultats en matière de genre, plutôt que seulement tangibles et immédiats (quantitatifs plutôt que qualitatifs)
- Former les équipes, y compris les équipes de formation, dédiées à la mise en place de l'EIE, en matière de genre, y compris localement
- Favoriser l'intégration de femmes dans les équipes d'EIE
- Mettre à disposition des expert-es EIE des informations sur les liens entre genre et environnement
- Capitaliser et diffuser les expériences et pratiques en genre et développement
- Promouvoir les audits genre au sein des institutions et organisations chargées de l'EIE
- Appuyer les équipes locales à faire appel à des expert-es en genre et environnement
- Rédiger un guide pratique/boîte à outils à usage des expert-es EIE sur l'intégration du genre dans l'EIE à ses différentes phases

Evénements/Eléments de calendrier

Il a par ailleurs été recommandé qu'à l'occasion d'événements internationaux ou régionaux, les expert-es de l'EIE organisent, co-organisent ou participent à l'élaboration d'ateliers ou sessions de formation, d'interventions ciblées, de résolutions politiques, portant sur « genre et EIE », ou sur des aspects plus spécifiques de l'EIE mais intégrant le genre.

- 3^e réunion mondiale des juristes et des associations de droit de l'environnement à Limoges, France, du 29 septembre au 1^{er} octobre 2011 ; intégration du genre dans le projet de convention mondiale sur les évaluations environnementales à discuter lors de la CdP17,
- Réunions préparatoires à la CdP17 de Durban, notamment organisées tout au long de l'année 2011 par le Secrétariat de la Convention des Nations Unies sur le Climat,
- Sommet mondial Ecocité, Palais des Congrès à Montréal (Québec), du 22 au 26 août 2011,
- 15^e École d'été en évaluation environnementale à Douala, au Cameroun, du 5 au 9 septembre 2011 ; ateliers sur la prise en main des outils d'intégration du genre dans l'EIE,
- Colloque Yaoundé 2011, à Yaoundé, Cameroun, du 12 au 15 septembre 2011 ; plénière sur les enjeux de l'intégration du genre dans l'EIE,

- CdP17, à Durban, Afrique du Sud, du 28 novembre au 9 décembre 2011,
- 14^e Sommet de la Francophonie, Kinshasa, RDC, du 6 au 10 mars 2012.

Evaluation de l'atelier par les participant-es

Un questionnaire d'évaluation a été distribué à la fin de l'atelier. Les résultats sont les suivants :

Démarche et contenu de l'atelier

La très grande majorité a bien apprécié la pédagogie développée lors de cette initiative, basée tant sur les apports théoriques que sur les travaux de groupe, sur des cas concrets, des études de cas, des simulations, en modes participatif et interactif, leurs restitutions en plénière, ce qui a permis l'échange entre les différent-es expert-es puis leur synthèse sur la « toile de l'institutionnalisation du genre ». Ces exercices ont permis des discussions sur les expériences et les problèmes rencontrés. Ils ont également aidé à comprendre que cette méthode (participatif et toile) peut s'appliquer plus globalement à l'échelle des projets. Elle peut favoriser l'enrichissement professionnel par l'échange sur les expériences des collègues. Il-elles ont également apprécié les outils et les référentiels bibliographiques mis à disposition au cours de l'atelier, même s'ils restent à compléter, ainsi que la projection du film qui a servi de base à réflexion. Plusieurs personnes ont mentionné le manque de temps alloué aux différentes phases de l'atelier, y compris les temps réservés aux explications des travaux de groupe, comme facteur à corriger lors des prochaines sessions, afin d'approfondir les sujets abordés parmi lesquels les outils EIE sensibles au genre, analyse de genre de l'ESS, genre et développement durable.



Connaissances acquises

La majorité des participant-es s'accordent pour dire que cet atelier leur a permis d'acquérir une meilleure connaissance ou d'obtenir des éclaircissements, voire des mises à niveau, concernant autant les concepts que les démarches d'appréhension des enjeux de genre, d'identification des portes d'entrée genre aux différentes étapes et processus de l'EIE, le tout sur un plan mondial. Après cet atelier, le concept de genre n'est plus flou et abstrait. Genre n'est plus « égal » à « femmes » et « intégrer le genre »

ne représente plus une contrainte comme étant celle de traiter du « problème des femmes ». Les participant-es font désormais bien la différence et ont intégré le concept de rapports sociaux de genre inégalitaires et construits. Ils ont également compris les

croisements existants entre genre et environnement. Ils ont compris que l'intégration du genre est une condition du développement durable. Elle est transversale et indissociable de l'environnement sous peine d'échec. Les regards et vocabulaire sur le sujet ont changé.

Effets de l'atelier

L'évaluation de l'atelier montre que les connaissances acquises ont amené certain-es à déjà réfléchir au fait que certaines étapes d'EIE demandent à être réaménagées en conséquence, afin de mieux genrer les procédures. D'autres estiment qu'une meilleure prise en compte des enjeux de genre dans la planification stratégique des politiques environnementales peut conduire à une meilleure prise en compte de ces enjeux dans les projets et qu'il est nécessaire de soutenir les stratégies de femmes en faveur de la préservation de l'environnement et d'améliorer les politiques nationales en faveur d'une cohérence entre égalité de genre et questions environnementales ou de développement durable. D'autres pensent que l'intégration du genre va permettre une plus grande efficacité dans l'évaluation des impacts environnementaux, dans la définition des mesures d'atténuation, car mieux ciblée (selon le genre). Enfin, d'autres encore pensent que cette formation va leur permettre de répliquer cette initiative au niveau local (pays) auprès de collègues, dont les expert-es des bureaux d'étude ou des universités.

Pour leur grande majorité, il-elles pensent porter désormais plus d'attention à l'intégration du genre et ses enjeux dans leur pratique professionnelle (tout métier confondu : recherche, formation, évaluation...). Pour certains, cette formation leur a également permis de valoriser leur expérience, notamment grâce à la délivrance de l'attestation de participation à l'atelier.

Recommandations (voir aussi section précédente)

Certaines personnes émettent des recommandations comme celle de constituer un réseau de spécialistes et ou de formateur-trices sur la thématique « genre et environnement ». D'autres estiment que les méthodes et outils présentés concernant l'intégration du genre peuvent être insérés dans les modules de formation EIE. D'autres encore, auteur-es des modules de formation EIE, se sont engagé-es à intégrer le genre au cours des prochaines sessions. La majorité évalue qu'il est nécessaire de créer et d'animer des groupes de travail afin de pérenniser les acquis de la formation (outils conceptuels, méthodologies, modes opératoires). D'autres encore estiment nécessaire d'élargir cette formation en direction d'autres acteur-es de l'environnement que ceux de l'EIE, voire plus globalement du développement. Une personne pense à la nécessité d'intégrer une unité d'enseignement genre et développement et de mobiliser un-e expert-e genre pour l'animer. D'autres estiment qu'il est nécessaire d'augmenter la participation des femmes dans les formations EIE afin de renforcer une expertise « féminine », y compris en organisant des sessions destinées exclusivement aux expertes (femmes). Enfin une personne recommande d'organiser une session évaluation de cette formation d'ici trois à six mois, une autre d'ici cinq ans, et de planifier un accompagnement au niveau national pour soutenir les personnes les plus motivées et s'assurer de la mise en œuvre des recommandations.

Une personne pense qu'il faudrait développer les questions ethniques, une autre les devoirs des femmes vis-à-vis des hommes, une autre l'approche concernant le foncier, l'occupation des terres, plutôt que les budgets genres dans l'EIE ce qui vient en contradiction avec l'appréciation d'un-e autre participant-e.

Annexes

Annexe 1 - Les outils produits pendant l'atelier

Outil 1 : Enjeux de genre et environnementaux : quels liens ?³

Enjeux environnementaux habituellement liés aux projets de production hydroélectrique ⁴	Exemples d'enjeux de genre à considérer en lien avec les enjeux environnementaux (développés par les participant-es)
<ul style="list-style-type: none"> Contamination des poissons, de la faune et des humains par le mercure 	<p>Affecte la santé des populations - enjeux particuliers pour les femmes enceintes et aussi vu leur rôle dans le soin des malades.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Qualité/quantité de l'eau Perte de milieux humides et d'estuaires 	<p>Charge de la collecte : enjeu de distance, de temps passé à la collecte, opportunité de cout, usage de l'eau pour le reproductif et le productif - possibilité de conflit entre les usages->dimension genre.</p> <p>Utilisation des bas fonds, qui le fait, femmes ou hommes ?</p> <p>Est-ce que la mise en eau a débouché sur des pertes de revenus, pour qui ?</p>
<ul style="list-style-type: none"> Santé (maladies hydriques) Émission de méthane Érosion et dépôt de sédiments 	<p>Qui sont les personnes plus vulnérables à la maladie ? Pourquoi (âge, biologie (ex femmes enceinte), ou à cause des tâches accomplies et responsabilités prof, sociale ou familiale ?)</p> <p>Qui a accès à la prévention santé, aux soins ? Pourquoi des différences dans les niveaux d'accès entre différents groupes (sexe, âge, classe/caste, revenus, accès à l'info)</p> <p>Impact de la maladie sur les revenus, les occupations, les responsabilités des personnes malades, l'éducation? Impact sur les autres membres du ménage ou de la communauté : Qui s'occupe des malades (temps, opportunité de coût ?) qui paie pour les soins ?</p>
<ul style="list-style-type: none"> Perte de superficie forestière (écosystèmes, ressources ligneuses, agroforestières et médicinales, valeurs spirituelles) Perte de zones sensibles au plan environnemental, d'espèces menacées d'extinction, d'habitats pour la faune et la flore Perte ou perturbation de ressources patrimoniales Possibilité de restriction d'accès aux ressources piscicoles, agricoles et forestières Perturbation des voies de migration de la faune Ouverture du territoire 	<p>Qui utilise les produits ligneux, non ligneux ? pour faire quoi ? avec quels bénéfices ? rôle des différents produits dans la gestion pour les fonctions vitales du ménage (santé, alimentation, sécurité habitat, revenus) ?</p> <p>Qui perd/gagne quoi dans la restriction, limitations, perturbations, pertes des superficies et de l'accès aux ressources ?</p> <p>Les femmes et les hommes sont-ils au même niveau d'information sur les changements envisagés, des risques sur leurs conditions de vie, des nouvelles opportunités (formation, crédit etc.) liées à la compensation ?</p> <p>Il y a-t-il conflit d'usage entre les différents groupes (femmes/hommes) - autour de quels rôles ? activités ?</p> <p>Quel impact des migrations (suite à la perte de superficie ou de ressources exploitables) sur les femmes, les hommes - les communautés ?</p>

³ Résultats des travaux de groupe.

⁴ Source Évaluation des impacts environnementaux, page 16-18.

<ul style="list-style-type: none"> • Déplacement des populations vivant sur les terres qui seront inondées et relocalisation 	<p>Tout le monde est déplacé, certes, mais est-ce que le déplacement affecte de la même manière les femmes et les hommes (selon âge, handicap, statut social etc.) ? il y a-t-il des facteurs qui rendent le déplacements des femmes plus complexes (charge des enfants, des vieux, moins d'accès aux transports, perte de sécurité et donc violences) ? des facteurs qui rendent les femmes plus susceptibles de perdre encore plus que les hommes dans le processus (pas de titre foncier, prise de parole et de décision limitée) ? Les femmes et les hommes sont-ils au même niveau d'information sur les déplacements ?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles possibilités de développement socioéconomique (pêche, tourisme, etc.) • Impacts des installations annexes (fondation, route d'accès, transformateur, ligne) 	<p>Les femmes et les hommes sont-ils au même niveau d'information sur les nouvelles opportunités de développement (formation, crédit etc.) ? les conditions d'accès à ces nouvelles opportunités sont-elles équitables dans la réalité pour les femmes et les hommes (information, capacité et « liberté » d'entreprendre, éducation, fonds pour investir, réseaux sociaux)?</p>

Outil 2 : Questions-clefs pour l'intégration du genre dans l'EES⁵

Examen des cadres légaux, politiques et stratégies

Processus

1. Qui sont les acteurs impliqués dans la formulation des politiques, la mise en œuvre, le suivi ? Quel est le niveau d'implication dans l'opérationnel/exécution des femmes et des hommes dans les différents groupes d'acteurs impliqués ?
2. Il y a-t-il des groupes représentant les intérêts des femmes ? Leurs préoccupations sont-elles reflétées dans les politiques ?

Intégration du genre dans les documents cadres, politiques et stratégies

1. Quelle est la cohérence au niveau national entre les cadres et les politiques forestières et les cadres et politiques liées à égalité de genre ?
2. Est-ce que les politiques et stratégies du secteur forestier sont claires sur l'implication équitable des femmes et des hommes dans les processus de prise de décision dans le secteur ? les stratégies liées à l'exploitation et/ou la préservation des ressources sont-elles équitables pour les deux sexes ?
3. Les stratégies prennent-elles en compte une analyse de genre ?
4. Comment optimiser l'exploitation des ressources pour que les bénéfices soient équitables pour les femmes et les hommes ?
5. S'il y a une législation pour limiter l'accès aux ressources naturelles (protection), qui en subit les avantages ? les inconvénients ? A court, moyen, long terme ?
6. Les mesures de compensation prennent-elles en compte les différences et inégalités entre les femmes et les hommes ? sont-elles équitables ?

Division sexuelle du travail

1. Quelle est la division sexuelle du travail dans le contexte concerné ? Quelles sont les tâches, rôles et responsabilités des femmes et des hommes qui composent les différentes catégories/groupes d'acteurs (ex. jeunes, anciens, urbains, ruraux...)
 - a. Rôle reproductif
 - b. Rôle productif
 - c. Rôle de gestion communautaire (travail collectif et bénévole)
 - d. Rôle politique (élu-es ou nommé-es)
2. Qui est impliqué dans quelles tâches ? Quelle charge de travail (temps, énergie physique, mentale) représente chaque activité ?
3. Quelles fonctions remplissent les différentes activités des femmes et des hommes ? Parmi ces fonctions, lesquelles sont « incompressibles », indispensables à la reproduction sociale du ménage ?
4. Quel est le temps passé par les femmes et les hommes dans les différentes activités (rémunérées, non rémunérées) ? Qu'est-ce qui influence le temps passé aux différentes activités ?
5. Qui décide de « qui fait quoi, où, quand et comment » ?
6. Dans leurs différents rôles (cf. division sexuelle), quelles attitudes, pratiques, activités des femmes et/ou des hommes ont un impact négatif sur l'environnement ?
7. Quel rôle jouent les ressources naturelles dans la vie des femmes et des hommes ? Il y a-t-il un impact négatif de l'environnement sur les femmes et les hommes ?
8. Quel est le niveau d'implication des enfants (filles et/ou garçons) dans l'exploitation des ressources naturelles ? Quel impact sur leur éducation ? leur santé ?
9. Qui sont les acteurs impliqués dans la décision sur la gestion des ressources naturelles ? Quel est le niveau d'implication dans l'opérationnel/exécution des femmes et des hommes dans les différents groupes concernés ?
10. Quelle marge de manœuvre ont les femmes et les hommes pour changer leurs activités, attitudes et pratiques ? Quelles alternatives ? Quelles stratégies de substitution ?
11. Les modes de gestion traditionnelle des ressources naturelles (ex ; foncier) sont-elles reconnues ? Quid du rôle des femmes et des hommes dans ces modes traditionnels ?

⁵ Basé sur le cas des politiques forestières.

12. Les modes de gestion traditionnels sont-ils menacés/modifié par les modes modernes ? La place et le rôle des femmes s'en trouve t-il valorisé ? dévalorisé ? Qui bénéficie du changement ? qui en pâtit ?
13. Il y a-t-il conflit et/ou interactions entre les modes traditionnelles et « modernes » ? entre les modes et besoins d'exploitation par les femmes et des hommes ? Quels sont les mécanismes de régulation des conflits ? Au bénéfice de qui se concluent-ils généralement ?
14. Il y a-t-il des formes de violence basées sur le genre qui touchent et affectent les femmes/hommes dans le ménage, la communauté ?

Accès, utilisation et contrôle des ressources⁶

1. Quelles ressources sont accessibles... utilisées... par qui ? (ressources tangibles - intangibles - endogènes - extérieures) ? Dans quels rôles ?
2. Quels sont les facteurs de l'environnement culturel, sociétal, écologique ou politique qui facilitent ou limitent l'accès des femmes et des hommes aux diverses ressources ? Les rapports de pouvoir/négociations, normes etc. liés au genre sont-ils des facteurs contraignants ou favorables ?
3. Quel est le niveau d'accès des femmes et des hommes aux produits issus du milieu naturel (ex. cueillette) ?
4. Quels bénéfices sont tirés de l'exploitation des ressources naturelles ? par qui ? qu'est-ce qui /qui influence le niveau de bénéfices tirés de ces ressources par les femmes et les hommes ?
5. Quelles sont les attitudes de consommation des membres (femmes/hommes) du ménage ? Quels facteurs influencent ces attitudes ? Quelles personnes les influencent ?
6. Qui prend les décisions au niveau du ménage ? au niveau communautaire ? décisions sur quoi ? Quelle est la place des femmes dans la prise de décisions aux différents niveaux ?
7. Quelles ressources (y compris revenus) sont affectées aux différents besoins des différents membres du ménage ? Qui les fournit, les attribue, les contrôle ?

Revenus

1. Qui fournit des revenus au ménage ? De quelles sources proviennent ces revenus ? Quelle proportion des revenus (proportion) provient des femmes et des hommes ? Quel est le lien entre l'apport des revenus et le pouvoir de décision dans les ménages ?
2. Il y a-t-il des apports non monétaires/comptabilisés de certains membres du ménage, de la communauté qui contribuent au ménage ? Qui les fournit ? dans quelle proportion ? (ex ; produits de la cueillette) ? Quelle fonction remplissent ces apports ?
3. Quels revenus familiaux sont liés à l'exploitation des ressources naturelles, par qui ? Qui contrôle ces ressources ?
4. Qui décide de l'utilisation des revenus ? Les revenus de qui, de quoi ?
5. A qui coûte la protection de l'environnement (en argent, en temps, en ressources diverses) ? ex. quota carbone ?

Analyse des besoins pratiques/besoins stratégiques

- Qu'expriment les femmes et les hommes dans les différents groupes ?
- Quelles satisfactions ?
- Quelles doléances ?
- Quels besoins ?
- Quelles discriminations ?
- Quelles préférences ? Quelles visions ? Quelles perspectives ?
- Quels changements souhaités dans les relations de genre, dans la division du travail ; l'accès et le contrôle aux ressources et au pouvoir ?

Conclusion de l'analyse

- Les conditions environnementales sont-elles des facteurs de développement ? Pour qui ? des facteurs d'appauvrissement ? Pour qui ? des facteurs de discriminations ? Pour qui ?
- Les rapports de genre (différences, inégalités) sont-ils des facteurs de dégradation ou de préservation/amélioration du milieu environnemental ?
- Quels changements environnementaux bénéficieraient à l'égalité hommes-femmes ? ou au contraire, contribueraient à renforcer les inégalités ?
- Quels changements dans les rapports de genre contribueraient à un environnement moins/plus durable ?

⁶ Ressources naturelles, outils, intrants, revenus, informations, capacités, temps, mobilité/espace, réseau, etc.

Outil 3 : Matrice EES-EIE/Genre

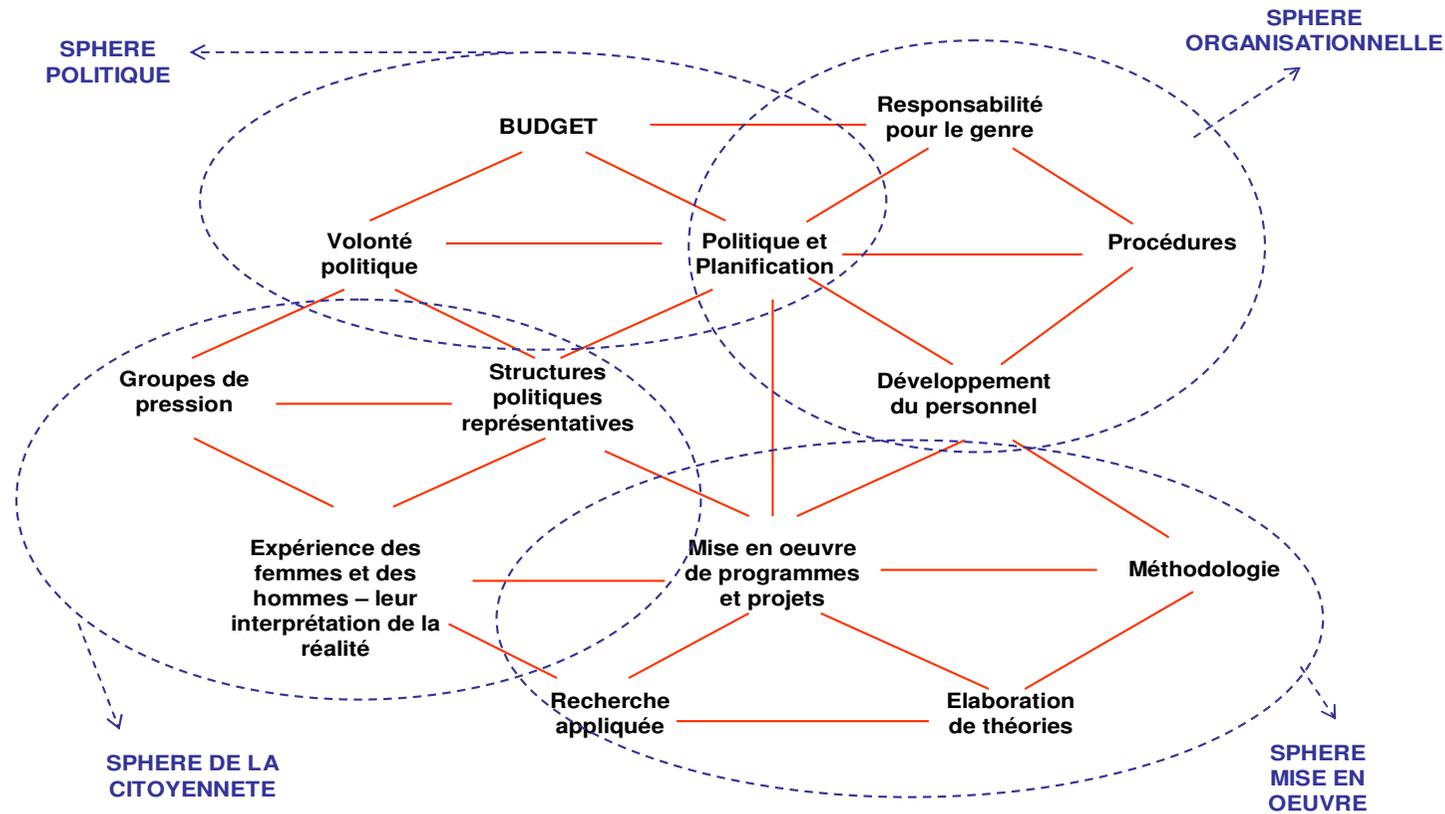
Etapas EES	Comment favoriser l'intégration du genre ?
1. Etablissement du contexte et des objectifs	<p><u>Analyse du contexte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Faire une analyse de genre des différentes conventions/cadres environnementaux (cohérence, points d'ancrage, contradictions, écarts politiques etc.) Désagréger les données stratégiques nationales en rapport avec le secteur concerné. Ex : énergie - infos sur l'accès des H/F à l'énergie (domestique, productif, forme de collecte des sources d'énergie). Veiller à une représentation non stéréotypée du genre, victimaire ou victimisante des femmes dans le langage, les photos, les hypothèses etc. (toutes les étapes !) <p><u>Objectifs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Vérifier la prise en compte des besoins différenciés des F et des H dans les conventions, plans, politiques nationales liées à l'environnement Développer des stratégies pour éliminer les logiques d'exclusion et d'inégalités dans les cadres légaux, politiques ... Prise en compte des rapports de force entre PTF dans les négociations ? où sont les femmes, où est le genre ? <p><u>Indicateurs</u> (voir étape 4 EES)</p>
2. Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Profils et compétences des acteurs en termes de genre Sexes, âge, langues, profils prof. etc. dans les équipes Place du genre dans les espaces d'échange (école, colloques, instances à différents niveaux) - où sont les femmes dans ces instances ? Utiliser des méthodologies d'analyse et d'intervention sensibles au genre Budgétiser en accord avec les orientations politiques sur l'égalité femmes/hommes et en reflet des rapports et inégalités repérés dans le contexte
3. Information et orientation du processus décisionnel	<ul style="list-style-type: none"> Garantir que les mécanismes de partage des infos entre partenaires et acteurs sont inclusifs des femmes et des hommes dans les différents groupes concernés - développer des stratégies rectificatives de l'exclusion Dans les processus et outils de capitalisation entre partenaires - définir une vision claire du genre et de l'objectif « égalité » Prendre des mesures pour la parité et une représentation équitable F/H dans les instances créées au niveau stratégiques des politiques

4. Suivi et évolution	<u>Développer des Indicateurs sexospécifiques (baseline) pour suivre l'évolution du contexte</u> <ul style="list-style-type: none"> • Participation à l'aménagement forestier par ex. liens entre type d'énergie et usage par les f et les h. • santé en lien avec l'environnement, la gestion de la santé (taux de prévalence désagrégés) • Emplois, formation, revenus liés à l'environnement • Accès au crédit • Production de l'info dans différents espaces et canaux ex. marchés, petits commerces, tontines) - interrogations des circuits • Accès à l'info (participation instance de décision, espace d'info, • TIC (accès radio, programmes, contenu des prog.) • Tenure foncière (coutumier, héritage) • Accès à l'habitat (prob. en cas de conflit conjugal) • Autonomie (physique, financière, mentale, mobilité) • Violences au sein des ménages mais aussi dans l'espace public <u>Indicateurs de prise en compte du genre dans les interventions</u> Voir annexe 4, point 3, page 35
ETAPE EIE	
Justification du projet et cadrage	<ul style="list-style-type: none"> • Produire des TdR sensibles au genre (genre dans les objectifs, les approches, les indicateurs etc.) • Présenter un argumentaire qui prend en compte la dimension genre • Travailler avec des experts compétents en genre, équipe multidisciplinaire et mixte • Prévoir des grilles d'analyse genrées
Inventaire du milieu, analyse des impacts et mesures d'atténuation	<u>Inventaire</u> <ul style="list-style-type: none"> • Se référer à la fiche « questions clés » - le cas forestier - développée pendant l'atelier <u>Analyse des impacts et mesures d'atténuation</u> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser les impacts différenciés des mesures préconisées sur les F/H et les rapports de genre • Garantir la parité et une représentation équitable F/H dans les instances chargées de la mise en œuvre des mesures d'atténuation

<p>Surveillance et suivi de l'environnement</p>	<p><u>Processus de suivi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir la parité et une représentation équitable F/H dans le développement des indicateurs (cf ci-dessous) • Garantir la parité et une représentation équitable F/H dans les instances, outils et mécanismes de suivi <p><u>Développer des indicateurs du suivi</u></p> <p><i>Suivi du milieu Cf. étape 4 EES pour les indicateurs baseline</i></p> <p><i>Suivi de la prise en compte du genre dans les processus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir des indicateurs sur la participation femmes/hommes dans toutes les activités • Prévoir des mesures d'actions positives pour favoriser la participation des femmes aux formations (ex. bourses) • Développer des mesures d'incitation des femmes : adapter et cibler la communication? • Analyser les critères et conditions des formations : sont-ils discriminants ? Repérer pour les éliminer les logiques d'exclusion basées sur le genre dans les formations
--	---

Annexe 2 : la Toile de l'Institutionnalisation du genre

(Source : Caren Levy, Development Planning Unit, 1996)



Annexe 3 - Glossaire : les « mots » du genre

Care	Ensemble des aides et soins apportés en face-à-face aux personnes dépendantes dans les économies formelles et informelles.
Complémentarité entre les sexes	La complémentarité des femmes et des hommes entérine la notion de différences entre les deux sexes, non seulement comme nécessaire, mais aussi indépassables, leur conférant une valeur positive et souhaitable. La complémentarité est une vision qui assure que la somme des différences entre les femmes et les hommes, présentées comme symétriques, a pour résultat la satisfaction des intérêts de toutes et de tous, sans pour autant viser l'égalité.
Discrimination positive	La discrimination positive est une mesure compensatoire et souvent temporaire afin de permettre aux femmes ou aux groupes discriminés d'entrer en compétition avec les groupes sur-représentés. Exemple : on réserve un pourcentage de places d'apprentissage, de travail aux femmes quand là où elles sont sous représentées.
Discriminations basées sur le genre	Les discriminations basées sur le genre font que les femmes sont traitées différemment - le plus souvent à leur détriment - du simple fait qu'elles sont de sexe féminin.
Disparités de genre	Les disparités et inégalités de genre sont liées aux rôles différenciés socialement alloués aux hommes et aux femmes. Ces disparités - ou écarts - se mesurent notamment par des différences d'accès aux choix et aux ressources. Plus globalement, elles recouvrent toutes les inégalités de droits dans les sphères politique, économique, sociale et culturelle.
Division sexuelle du travail	Les rapports sociaux de sexe s'expriment à travers la division du travail, rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes, tant dans la vie privée que dans la vie publique. Cette division des tâches prend deux formes : la séparation et la hiérarchisation. Généralement les travaux masculins sont valorisés alors que le travail domestique, souvent invisible et socialement réservé aux femmes, est non pris en compte.
Egalité de genre	L'égalité de genre est accomplie lorsque toute personne, quels que soient son sexe, son orientation sexuelle, son groupe ethnique, a la possibilité de réaliser tous ses droits à la mesure de son propre potentiel et de contribuer à l'évolution culturelle, économique, politique et sociale de son pays, tout en bénéficiant personnellement de cette évolution.
Egalité des droits entre les hommes et les femmes	L'égalité de traitement entre femmes et hommes, l'égalité des chances, l'égalité de salaire, et plus globalement l'égalité des droits, représente un sous-ensemble de l'égalité de genre.
Empowerment des femmes	L'autonomisation (ou "empowerment") est le processus par lequel les femmes et les hommes prennent le contrôle de leur vie, c'est-à-dire définissent leurs propres priorités, acquièrent des compétences, gagnent en assurance, résolvent des problèmes et développent leur autonomie. Nul ne peut « autonomiser » quelqu'un d'autre : l'individu est seul apte à s'autonomiser, et donc à créer les conditions lui permettant de faire ses propres choix et de s'exprimer librement.
Equité de genre	L'équité de genre est différente de l'égalité de genre dans le sens où elle se mesure à l'appréciation de ce qui est dû à chacun-e. Cette notion fait davantage référence à une justice naturelle qui n'existe pas dans les lois, ce qui renvoie à un monde hiérarchisé où l'on recherche l'amélioration des conditions et non leur transformation.
Genre	Le concept de genre, inventé par la théorie féministe, fait référence à la construction des rapports sociaux de sexe (versus biologiques) et à la définition des constructions des identités sexuelles (masculinité, féminité, transgenre, queer).
Genrer	Apporter une perspective de genre dans l'analyse sociologique.

Identité sexuelle	L'identité sexuelle se définit au fait de se reconnaître comme de l'un ou l'autre sexe, et d'être reconnu comme appartenant à l'un des deux. Or la répartition biologique des sexes ne garantit pas l'identité sexuelle. Celle-ci, en effet, est le produit d'une identification. Aussi le sexe anatomique ne constitue pas l'indication la plus sûre de l'identité.
Justice de genre	La justice de genre dépasse les notions d'égalité entre hommes et femmes, ou égalité de genre, pour révéler une position politique, un ensemble de convictions quant à ce qui est « juste » et « bon » dans les rapports entre les sexes. Les idéologies et les conventions motivant la subordination des femmes aux hommes et à la famille s'enracinent souvent dans des idées préconçues quant à ce qui est « naturel » ou « voulu par Dieu » dans les rapports humains. Ces points de vue sur la « normale » subordination des femmes tirent leur légitimité non de références à la justice mais de convictions socialement ancrées. Le concept de justice de genre privilégie l'autonomie et les droits dans la pratique (pas seulement dans les textes) des femmes face aux hommes.
Mainstreaming de genre ou transversalité	Les politiques de « <i>gender mainstreaming</i> » consistent à intégrer transversalement à tous les domaines d'interventions nationale, régionale, locale (santé, éducation, travail, sécurité, politique, économie...) la problématique de genre et en particulier d'égalité hommes/femmes.
Masculinisme	Dimension idéologique des masculinités, qui renvoie à l'hégémonie masculine du pouvoir.
Masculinités	Les masculinités caractérisent ce qui a trait à l'identité masculine (virilité, autorité...).
Parité	La parité entre femmes et hommes désigne la représentation égale de femmes et d'hommes dans organisations, notamment dans les structures de l'État, en particulier dans les institutions élues.
Paternalisme	Le paternalisme recouvre une conception selon laquelle tous les rapports d'autorité doivent être régis par les règles de la vie familiale, incluant des rapports de dépendance et de subordination, selon un mode condescendant, protecteur.
Patriarcat	Le patriarcat représente un système social basé sur la division sexuelle du travail. Il sert de fondement à la différenciation sociale entre sphère privée (socialement dédiée aux femmes) et sphère publique (socialement dédiée aux hommes). Son abandon vise à éliminer toutes les formes d'oppression des femmes.
Sexisme/machisme	Attitude de discrimination à l'égard des femmes qui consiste à les déprécier, exclure, sous-représenter, considérées comme formant un groupe dont les membres sont indifférenciés.
Sexospécificités	Dans le cadre de la prise en compte des disparités de genre, prendre en compte les sexospécificités, c'est avoir une approche intégrée. Le terme « sexospécificité » renvoie néanmoins plus facilement au biologique et non au culturel/social.
Société matrilineaire	La société matrilineaire est une société où la transmission du statut social avec nom et fortune passe par la lignée maternelle. Il n'existe pas de société matriarcale ou de patriarcat, c'est-à-dire de système basée sur le pouvoir des femmes (ou de la mère).
Stéréotypes de genre	Les stéréotypes de genre désignent des opinions sur les femmes qui, le plus souvent, se bornent à reproduire des jugements ou représentations discriminatoires.
Violences à l'égard des femmes	Les violences à l'égard des femmes se définissent 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 privée » (Cedef 1993).

<i>Violences de genre</i>	Les violences de genre englobent les violences concernant les hommes et les femmes, où les femmes sont généralement les victimes. Ces violences découlent des relations inégales de pouvoir entre hommes et femmes. La violence est dirigée contre une femme du fait qu'elle est une femme. Elle comprend, sans s'y restreindre, des agressions physiques, sexuelles et psychologiques. Il s'agit également de violences perpétrées ou pardonnées par l'Etat.
<i>Violences domestiques</i>	Les violences domestiques ou conjugales concernent les violences perpétrées par un homme sur une femme au sein du ménage. Elles peuvent être physiques, sexuelles et psychologiques.
<i>Violences sexuelles</i>	Les violences sexuelles recouvrent « tout acte sexuel, tentative pour obtenir un acte sexuel, commentaire ou avances de nature sexuelle, ou actes visant à un trafic ou autrement dirigés contre la sexualité d'une personne utilisant la coercition, commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte, y compris, mais s'en s'y limiter, le foyer et le travail » (OMS, 2002). Elles sont un sous-ensemble des violences de genre et font partie des violences domestiques.

Pour un lexique global voir : <http://genre.francophonie.org/spip.php?article84>.

Annexe 4 : Supports de formation

1 - Genre et développement durable: une introduction⁷

Le genre : un concept sociologique

Le genre définit les rapports sociaux de sexe, la construction sociale des caractéristiques, valeurs et normes attachées au féminin et au masculin par la culture, l'éducation, les institutions... Ces rapports sociaux entre femmes et hommes sont marqués, dans toutes les régions du monde, par une hiérarchisation et des inégalités au détriment des femmes. En particulier, les hommes sont dominants en matière de pouvoir et de prise de décision au niveau politique et économique, tandis que le travail gratuit domestique et ménager des femmes, qui constitue la base de l'organisation des sociétés et du travail humain productif, reste invisible et non pris en compte dans les richesses nationales. Les relations de genre comme construction sociale sont donc codifiées, hiérarchisées, dissymétriques, mais aussi variables dans l'espace et le temps, et le milieu socioculturel.

Les rapports de genre s'observent non seulement dans les relations entre les personnes de sexes différents, mais aussi entre les personnes de même sexe (mère-fille par exemple), parce qu'ils contribuent à la « fabrication du genre » par la transmission de valeurs et représentations liées aux féminités et aux masculinités. Enfin, parce que les femmes et les hommes ne constituent pas des groupes homogènes, l'approche genre prend aussi en compte les relations de genre dans toute la diversité sociale des femmes et des hommes (âge, classe, ethnicité, religion, sexualité, handicap).

Les rapports de genre ne sont pas statiques. Ils changent dans l'espace et le temps. Ces changements peuvent aller vers plus ou moins d'égalité. Ils peuvent intervenir suite à une intervention planifiée (une loi, un programme) ou suite à un événement conjoncturel (crise économique, environnementale, conflit). Les changements dans les rapports de genre, notamment quand ils visent une plus grande équité, sont souvent le résultat d'actions militantes des femmes. Les changements (positifs ou négatifs pour l'égalité) passent fréquemment par la voie législative. Cependant, la société civile (par exemple à travers la religion) et commerciale (par ex. à travers les publicités sexistes) peuvent aussi influencer et cautionner les conditions de l'égalité. Les changements en faveur de l'égalité entre les sexes sont rarement définitifs et il y a des risques permanents de retour en arrière (pratiques et lois). Les évolutions juridiques, sociologiques, psychologiques ne sont pas toujours en phase et il peut y avoir un décalage, voire des conflits, entre ce qui est défini au niveau international, national et local.

Le genre, une méthodologie d'analyse...

L'analyse de genre permet l'identification et la déconstruction des stéréotypes liés aux identités féminine et masculine, ainsi que le questionnement des normes sociales et économiques qui conditionnent les rapports entre les sexes (hétérosexualité, patriarcat, domination, productivisme...) et qui contribuent à reproduire les inégalités de genre. Elle permet de mettre en évidence les rapports de pouvoir et les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que leurs répercussions sur l'aptitude et les possibilités de participation au développement des hommes et des femmes. Ce type d'analyse suppose la pleine participation des femmes et des hommes dans l'identification des enjeux, contraintes et opportunités que les femmes et les hommes rencontrent dans un espace donné, et des intérêts et besoins spécifiques aux deux sexes. L'analyse de genre met en évidence les liens qui existent entre les inégalités de genre et les autres formes d'inégalités et de clivages - économiques, sociaux, générationnels, culturels, ethniques, religieux et politiques - au sein des sociétés et entre sociétés, notamment entre le Nord et le Sud. Dès lors, elle s'inscrit dans une approche globale d'analyse critique des rapports sociaux et de transformation sociale. L'approche de genre peut s'appliquer à toutes les sociétés du Sud comme du Nord, en rendant compte de la dimension universelle des rapports inégalitaires entre femmes et hommes.

⁷ Source : Référentiel formation des formateurs en genre et développement (collectif, dont Claudy Vouhé) et « Genre et GAR, le pense genre » (Claudy Vouhé pour le Fnuap Tunisie, 2010)

Les principaux outils de l'analyse de genre

1/ Division du travail (définition des rôles de genre)

Les femmes et les hommes sont impliqués dans des activités reproductives, productives, de gestion communautaire et politiques. La nature et le degré de leur engagement dans chacune de ces activités illustrent la division du travail dans un contexte spécifique. La division du travail par genre est une relation dynamique qui doit être figurée dans le diagnostic-genre.

Rôle reproductif : inclut le biologique (grossesse, mise au monde et allaitement) mais aussi la reproduction sociale et la gestion du ménage. Le soin des enfants ainsi que les tâches domestiques quotidiennes sont principalement le fait des femmes. Les hommes ont occasionnellement des tâches et responsabilités domestiques de nature coutumière (par ex. construction et réparation des maisons, éducation - socialisation des fils). Le rôle reproductif change à différents stades de la vie.

Rôle productif : décrit le travail fait par les femmes et les hommes en échange d'un paiement en nature ou en argent. Ceci comprend le travail en vue d'une production à valeur d'échange, de même que le travail attaché à la production de subsistance/domestique à valeur d'usage (i.e. pour la consommation du ménage), et aussi à valeur d'échange potentielle. Pour les femmes agricultrices, ceci inclut le travail effectué en tant qu'agricultrices indépendantes, femmes d'agriculteurs et ouvrières agricoles salariées.

Rôle de gestion communautaire : décrit les activités entreprises par les femmes et les hommes au niveau de la communauté. Ce rôle est un prolongement du rôle reproductif et il vise à assurer la provision et le maintien de ressources rares d'utilité publique, telles l'eau, les routes, les soins de santé et l'éducation. Ce travail est de nature bénévole. Les femmes sont plus impliquées que les hommes dans l'exécution routinière de ces activités.

Rôle politique : comprend les activités politiques entreprises aux niveaux communautaire, local, national, et international dans le cadre de structures traditionnelles/coutumières, de politique partisane et/ou de groupes de pression/lobbies. Souvent, les hommes sont dirigeants, sauf dans des organisations promouvant les intérêts coutumiers des femmes. Ce rôle est fortement influencé par les facteurs de genre, classe, d'ethnicité et d'âge.

2/ L'accès et le contrôle des ressources

L'analyse de genre doit observer le niveau d'accès et de contrôle des ressources. Souvent, les différents membres ne jouissent pas des mêmes droits concernant l'accès et le contrôle des ressources, et la prise de décision. Il faut donc ventiler les données relatives aux ressources i) nécessaires, ii) accessibles et iii) utilisées par les différents membres (selon le genre) des ménages et des communautés. Les ressources peuvent être tangibles (revenu) ou intangibles (réseau social), endogènes (ex. environnementales) ou exogènes (microcrédit d'un projet). Leur accès peut être limité ou facilité par la loi ou la coutume pour certains membres en fonction de leur âge, sexe, religion, caste ... ou par leur coût, éloignement, technicité etc. Il peut être aussi limité/facilité par le coût, la disponibilité/rareté, les compétences nécessaires à son utilisation. Le genre (division du travail, rapports de pouvoir, stéréotypes/interdits, statut social et économique des femmes et des hommes) influencent grandement les ressources dont les femmes et les hommes ont besoin dans le cadre de la division du travail « traditionnelle », les ressources auxquelles elles et ils ont accès, qu'elles et ils contrôlent, mais aussi les ressources nécessaires pour faire changer la division du travail et influencer les rapports de pouvoir vers plus d'égalité entre les sexes.

3/ Les besoins selon le genre

Les femmes et les hommes ont des besoins-genre différents parce qu'ils ont des rôles-genre différents et un accès et un contrôle différents des ressources, dans un contexte particulier. La définition des besoins selon le genre est un élément essentiel du diagnostic. Il y a deux types de besoins dans l'analyse de genre :

Besoins Pratiques Genre (BPG): identifiés par les femmes et les hommes à partir de la division coutumière du travail par genre. Les BPG sont une réponse à une nécessité perçue comme immédiate. Les BPG cherchent à résoudre des lacunes dans les conditions de vie, par exemple au niveau de l'approvisionnement en eau, soins de santé etc. Ne proposent pas de changement de la division du travail mais une amélioration des conditions dans la division du travail telle qu'elle existe.

Besoins Stratégiques Genre (BSG): proviennent d'une remise en question de la division du travail par genre et impliquent un changement dans les relations de pouvoir et de contrôle entre les femmes et les hommes. Les BSG des femmes peuvent provenir de leur prise de conscience et de leur remise en question de leur subordination aux hommes dans la société, par exemple en matière d'égalité face à l'emploi, aux salaires et aux droits. Les BSG des hommes peuvent provenir de leur prise de conscience et remise en question de leur exclusion « traditionnelle » de certains domaines (par exemple, le partage des tâches relatives au soin de l'enfant.) et de leur contribution à la subordination des femmes.

Cette distinction entre besoins pratiques et stratégiques permet de signaler aux responsables des politiques et des programmes l'importance de la prise en considération des défis structurels de l'autonomisation des femmes. L'objectif n'est pas de confiner les réalités et les expériences des femmes (et des hommes) dans un cadre rigide qui prédétermine ce qu'est un besoin stratégique par rapport à un besoin pratique. Car, dans de nombreux cas, ces deux types de besoins se recoupent. En effet, les changements d'ordre pratique et matériel affectent les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes au sein de la communauté⁸.

Evolution des politiques pour les femmes et le genre⁹

Les approches des politiques en faveur des femmes et la thématique du genre ont subi de grandes transformations depuis 1975. Celles-ci découlent de changements dans les politiques macro-économiques qui ont suscité des critiques d'un point de vue Genre et Développement. On peut identifier sept approches différentes catégorisées en fonction des rôles-genre sur lesquels elles sont axées, et en fonction des besoins-genre qu'elles satisfont.

Pre-IFD/assistantat social

Première approche des années 50-70, associée au modèle de croissance économique accélérée. Le but est d'amener les femmes dans le développement en faisant d'elles de « meilleures mères ». Les femmes sont considérées comme bénéficiaires passives du développement. Cette approche reconnaît le rôle reproductif des femmes et cherche à satisfaire leurs BPG associés à ce rôle par des approches non-participatives, centralisées et « venant d'en haut » (*top down*) telles que des dons de nourriture, des mesures contre la sous-alimentation et la planification familiale. Cette approche n'est pas provocatrice et, de ce fait, demeure populaire.

Emancipation

Approche associée au développement des Etats socialistes, 1950-1989. Le but est d'augmenter la participation politique des femmes et de récupérer leur main-d'œuvre afin d'atteindre des objectifs de développement nationaux. Cette approche reconnaît donc en particulier les rôles productifs et politiques des femmes et répond aux BSG à travers l'amélioration du statut social et légal des femmes, et aux BPG par la provision par l'Etat de biens et de services aidant les femmes dans leur rôle reproductif. Néanmoins, la redistribution limitée des tâches reproductives et un accès non représentatif aux postes décisionnels entre les femmes et les hommes, impliquent que cette approche vise l'émancipation des femmes mais qu'elle ne remet pas en cause les relations de genre.

IFD Equité

Approche IFD originale, pratiquée pendant la décennie de l'ONU consacrée aux femmes, 1975-1985. Son but est d'obtenir l'équité pour les femmes dans le développement. Les femmes sont vues en tant que participantes actives dans le développement. Cette approche tient compte de tous les rôles des femmes. Elle vise à satisfaire aux BSG par une intervention directe et souvent législative de l'Etat, conférant l'autonomie politique et économique aux femmes et par la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Cette approche s'attaque à la subordination des femmes et est critiquée comme « féminisme à l'occidental ». Elle est considérée comme menaçante et peu populaire avec les gouvernements et agences d'aide internationales.

IFD Anti-pauvreté

Deuxième approche IFD, version diluée de l'Equité, lancée à partir des années 70. Le but de cette approche est d'assurer une augmentation de la productivité des femmes pauvres. La pauvreté des femmes est vue comme un problème de sous-développement et non de subordination. Cette approche reconnaît le rôle productif des femmes et cherche à satisfaire aux BPG en matière de revenus, particulièrement au travers de petits projets générateurs de revenus. Très populaire auprès des ONGs.

IFD Efficience

Approche IFD prédominante, surtout depuis la crise de la dette en 1980. Le but est d'assurer une plus grande efficience du développement par la contribution économique des femmes, supposant que la participation va de pair avec l'équité. Cherche à répondre aux BPG en s'appuyant sur leurs rôles multiples et la supposée « élasticité »

⁸ Adapté de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/1%20%20D%C3%A9finition%20des%20concepts-cl%C3%A9s%20relatifs%20au%20genre.pdf>

⁹ Source DPU, matériel de formation

de leur temps. On considère que les femmes ont la capacité de compenser les défaillances des services sociaux en allongeant leur journée de travail. Très populaire.

Gain/renforcement des pouvoirs « empowerment »

Approche formulée par les femmes du tiers-monde depuis la moitié des années 70. Appelée « Femmes ET Développement » (FED), elle remet en question les approches IFD - Equité en tant que féminisme à l'occidentale et Anti-pauvreté et Efficience qu'elle juge diluées et cooptées. Le but est de donner plus de pouvoir aux femmes en les aidant à devenir plus autonomes. Les relations de genre sont reconnues mais la subordination des femmes est vue, non seulement comme un problème homme-femme mais comme le fruit de l'oppression coloniale et néocoloniale. Cette approche tient compte de tous les rôles des femmes, cherche à répondre aux BSG indirectement par la mobilisation « par la base » autour des BPG. Potentiellement un défi, populaire auprès des ONGs de femmes du tiers-monde et des ONGs internationales. Difficulté à porter au niveau des politiques.

GED Intégration

Plus récente, approche caractérisée par un changement de IFD en faveur de « Genre et Développement (GED) », en réaction à la marginalisation de IFD suite à son institutionnalisation. Le but est d'intégrer le genre dans les courants dominants du développement, le « *mainstreaming* ». Adoptée en 1995 lors de la V^e conférence internationale des femmes de Pékin, cette approche prend en compte les différents rôles et besoins genre et les niveaux d'accès aux ressources et leur contrôle par des hommes et des femmes aux niveaux micro, meso et macro. Elle vise à influencer les orientations de l'efficience vers la reconnaissance du lien entre la pauvreté et la productivité dans le Développement Humain. Elle recommande des actions spécifiques et la transversalité. La budgétisation selon le genre est un outil essentiel de l'approche transversale.

Le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies (ECOSOC) définit la généralisation de l'analyse selon le genre comme étant « un processus qui consiste à évaluer les incidences pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programmes, de quelque secteur et à quelque niveau que ce soit. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines - politique, économique et social - de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. L'objectif ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. » (Conclusions concertées - ECOSOC 1997/2)

Transformation sociale, égalité et développement durable...

L'approche de genre vise l'égalité des droits et son application dans les faits eu-égard aux opportunités d'accès et de contrôle des ressources par les femmes et les hommes. Ceci inclut l'égalité entre les sexes dans le domaine de la participation décisionnelle et politique, ainsi que la valorisation et la reconnaissance sociale et économique des rôles et contributions des deux sexes dans les sphères privée (individu, ménage, famille) et publique (marché de l'emploi, espace scolaire, communauté, instances politiques, état etc. société au sens large).

L'approche genre et développement, en visant une société plus juste et plus égalitaire, privilégie un développement centré sur l'humain, des relations égalitaires entre les femmes et les hommes et un développement durable et solidaire. L'atteinte de ces objectifs passe obligatoirement par l'éradication des préjugés et des stéréotypes sexués qui constituent autant de barrières à l'égalité et par une redéfinition des rôles « traditionnellement » attribués aux femmes et aux hommes dans la société. L'approche de genre appliquée aux actions de développement permet une participation plus égalitaire et une allocation des ressources entre femmes et hommes qui contribuent à réduire les écarts initiaux. La mise en œuvre de l'approche de genre est une condition de l'efficacité et de la viabilité des actions de développement, mais son objectif politique et de transformation sociale va bien au-delà d'un simple utilitarisme économique. L'approche et l'analyse de genre permettent l'accès à l'*empowerment* qui signifie émancipation, renforcement des capacités, autonomie, prise de pouvoir.

L'égalité de genre...

Le but de l'approche genre est d'amener les sociétés à respecter les femmes et les hommes en tant qu'être humains à part entière, à reconnaître que leurs droits et dignité sont inaliénables, quel que soit leur sexe. Promouvoir l'égalité de genre signifie reconnaître que les femmes et les hommes sont des citoyens et des citoyennes pleinement libres et égaux (sur le plan légal et pratique), avec les mêmes droits, capacités et opportunités de choisir et conduire leur vie, de bénéficier du développement et d'y contribuer.

Rechercher l'égalité signifie se défaire progressivement des rapports de domination d'un sexe sur un autre - qui engendrent notamment les violences contre les femmes -, et favoriser, pour les deux sexes, des choix de vie (métiers, situation familiale par exemple) non influencés par des stéréotypes et des représentations sociales de genre.

Il s'agit de promouvoir une transformation sociale profonde dans laquelle les femmes et les hommes ne vont pas devenir « identiques » mais auront la même « valeur sociale » car ils ne seront pas discriminés par leur sexe. Les activités réalisées par les femmes seront valorisées autant que celles des hommes. Il ne s'agit pas « d'imposer » que les femmes et les hommes fassent forcément les mêmes choses (pas de 50/50 partout!), mais de créer les conditions pour que les personnes des deux sexes aient le droit et la possibilité de se répartir les rôles et responsabilités librement - dans toutes les sphères de la vie privée et publique, sans pression sociale liée à l'appartenance à un sexe ou un autre, sans domination d'un sexe sur l'autre, sans violence.

L'égalité entre les sexes est une condition *sine qua none* du développement humain durable. Elle est aussi un facteur déterminant de développement *tout court*. Les pays qui négligent l'égalité substantielle - voir ci-dessous - se privent d'un important potentiel de développement social, culturel et... économique. La participation pleine et égale des femmes et des filles dans tous les domaines et niveaux du développement, y compris dans la prise des décisions, est un vecteur de développement durable. L'accès des femmes et des filles aux ressources du développement, aux services publics et privés, à la connaissance et à l'information, au contrôle de ses choix - que ce soit sa fertilité ou son vote - favorisent le développement des ménages, des communautés et des sociétés. Les hommes qui accueillent favorablement et soutiennent l'égalité de genre sont eux-mêmes d'importants facteurs de progrès pour leur société.

Il existe deux « versions/visions » principales de l'égalité...

L'égalité formelle/normative part de la vision d'un « universalisme abstrait ». Dans cette vision, les décideurs et les acteurs du développement, au sens large, partent du principe que puisqu'ils naissent égaux en droits, les femmes et les hommes doivent recevoir le même traitement, sans discrimination. Les lois et programmes sont alors « neutres », ne faisant pas de distinction entre les sexes. Cependant, en oblitérant le fait que les femmes et les hommes ne sont pas sur le même pied d'égalité « dans la vie », même s'ils le sont « dans les lois », cette approche peut en fait contribuer à perpétuer les inégalités.

L'égalité substantielle/réelle reconnaît que l'absence de discrimination dans les lois et les règles (égalité normative) ne signifie pas qu'il y a égalité dans les faits (exercice de la justice sociale). Dans cette approche, les décideurs et acteurs du développement des deux sexes, non seulement favorisent la mise en place de lois

D'où viennent les inégalités de genre ? des différences biologiques... qui nourrissent des stéréotypes... qui « naturalisent » les différences de capacités/compétences, aptitudes... qui engendrent des discriminations... qui produisent des inégalités ... qui installent des disparités... qui fabriquent de l'exclusion...

Ce sont ces « logiques d'exclusion » que l'approche genre veut remettre en cause et changer.

et de mesures favorables à l'égalité, mais surtout, veillent à leur application. Ils cherchent à créer les conditions nécessaires, au-delà des textes, pour que les femmes et les hommes jouissent réellement et concrètement de

l'égalité et de leurs droits. Parce qu'elle reconnaît les inégalités de fait (malgré les textes de loi ou les textes religieux qui peuvent exister), cette approche propose un traitement différencié (par ex. des actions positives) pour avancer vers l'égalité. C'est ce qu'on appelle l'équité. L'équité est une stratégie pour aller vers l'égalité.

Le genre et la planification du développement durable

La discrimination à l'égard des femmes est entendue, au sens de la Convention pour l'Élimination de toutes formes de discriminations faites aux femmes (CEDEF/CEDAW), comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice (...) des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine ».

De par le monde, les disparités entre les sexes sont majoritairement en défaveur des femmes. Pourquoi ? « Les différences sexuelles et biologiques entre les hommes et les femmes, ne constituent pas et ne justifient pas les inégalités entre les êtres sociaux. Ces différences sont construites par l'histoire et la culture d'une société qui

créent des identités pour chaque sexe, imposent des *contraintes*, assignent des *positions*, *déterminent un accès différencié aux ressources, aux opportunités et aux décisions*. En élaborant les systèmes de genre, la culture transforme les différences en inégalités et les rapports hommes/femmes en rapports de pouvoir. (Source: Audit genre MAFFEPA, p. 4) ».

Les inégalités (de traitement, d'accès, de statut, etc.) entre les sexes constituent non seulement des entraves aux droits humains les plus fondamentaux des femmes, mais elles créent des disparités mesurables statistiquement, qui sont des freins puissants pour le développement. Il est important, pour un-e gestionnaire de programme, de comprendre les mécanismes qui construisent et perpétuent les disparités. Il faut donc identifier et démanteler les mécanismes qui permettent de transformer les seules vraies différences entre les sexes (lié à leur rôle dans la procréation) en discriminations engendrant des inégalités puis des disparités.

La planification sensible au genre...

Prendre en compte l'approche genre ne se réduit pas à vérifier s'il y a des femmes et des hommes dans les groupes de bénéficiaires ou dans les comités. Il ne suffit pas d'observer les différences entre les sexes ni même de constater les disparités, pas plus qu'il est satisfaisant de ventiler les indicateurs selon les sexes... si cela ne se traduit par aucune action concrète pour changer durablement la situation. Or, c'est bien souvent cela que l'on observe. Des constats sans action et/ou des actions sans résultats.

La planification sensible au genre suppose le développement de nouveaux réflexes et l'engagement continu de tous et chacun. Ceci demeure souvent l'enjeu le plus difficile, car on oublie trop souvent qu'il s'agit d'un changement majeur dans la façon de penser, d'agir et de concevoir les rôles de chaque personne, pour le mieux être collectif. En effet, les projets de développement ont inévitablement des répercussions sur les rapports sociaux, sur les relations entre les membres d'une même collectivité. Il importe donc de privilégier des approches qui font une large place à la dimension humaine et qui intègrent les analyses tant socioculturelles qu'économiques et politiques.

La planification sensible au genre s'applique dans tous les domaines du développement...

Les femmes et les hommes, dans la plupart des sociétés, ont des rôles, des tâches, des responsabilités, des moyens, des contraintes et des atouts - et donc des besoins - généralement assez différents et trop souvent inégaux. Or, toute politique, tout programme ou projet de développement est susceptible d'ignorer ou de répondre aux besoins des femmes et des hommes, notamment quand ils sont différents, de réduire ou d'accroître les inégalités, d'installer ou d'évincer des logiques d'exclusion et de renforcer ou d'affaiblir des mécanismes de discrimination. Il existe des liens forts (causes/effets) entre les disparités dans différents domaines (privé/public, économique/social, etc.)

Les rapports de genre étant inhérents à la dynamique sociale, de nombreuses structures sociales marquent les territoires du genre (l'école, le mariage, la religion, etc.). Les différences et les inégalités s'observent dans les sphères privée et publique, elles se manifestent dans tous les domaines : social, économique, culturel, religieux, politique ... Il convient donc d'étudier les rapports de genre de manière transversale car aucun espace du développement n'est vacciné contre les inégalités.

Parce que les femmes et les hommes sont parties prenantes dans toutes les dimensions de la société, de manière visible ou invisible, il est important de répondre à leurs besoins dans tous les domaines. Pour atteindre le développement et la justice sociale, il faut redresser les inégalités à l'encontre des femmes, en commençant par faire respecter leurs droits universels fondamentaux, en mettant en place des politiques et des programmes qui permettront d'enrayer les mécanismes producteurs d'inégalité, au niveau macro, meso et micro. Ceci inclut la nécessité de travailler à la base dans les ménages, les établissements scolaires, les lieux de socialisation, les entreprises, les services publics et privés, les associations de la société civile, et dans toutes les instances ayant un pouvoir législatif et un rôle de planification. Dans cette approche, travailler avec les femmes et les hommes est essentiel.

Le genre peut se travailler à travers des programmes spécifiques (action positive) et/ou transversaux...

Tous les programmes et les actions qui y sont rattachées doivent prendre le genre en compte transversalement. C'est le minimum requis par les politiques dites de *mainstreaming* (et recommandé par la Plateforme de Pékin de 1995). Le but d'une action transversale n'est pas spécifiquement la réduction des inégalités de genre. Mais, dans la planification et la mise en œuvre, tout est pensé et prévu pour que l'action atteigne ses objectifs tout en réduisant les inégalités. Une action transversale s'adresse aux femmes et aux hommes mais elle tient compte des besoins spécifiques des deux sexes. Par exemple, un programme de santé de la reproduction peut mettre en place des consultations sur les MST qui soient ouvertes aux femmes comme

aux hommes, mais qui proposent des plages horaires, de la documentation et du personnel adaptés aux deux sexes.

Le bilan des dix dernières indique une instrumentalisation et une dénaturalisation de la prise en compte transversale du genre :

- ✓ Le genre « partout » finit par être « nulle part » ;
- ✓ Le genre devient un sujet « technique » et perd sa dimension éthique (droits) et politique ;
- ✓ Les inégalités sont oblitérées, l'équité oubliée : les femmes et les hommes dans les programmes sont traités « pareil » ... ce qui revient à une planification aveugle au genre ;
- ✓ Les analyses et les enjeux de genre sont traités avec superficialité ... *parce qu'il faut le faire*
- ✓ Tout le monde est responsable ... et donc personne ne l'est vraiment ;
- ✓ Les impacts sur le genre sont « noyés » dans le suivi général ;
- ✓ Les budgets où le genre est transversal sont obscurs.

Les programmes et actions spécifiques sont nécessaires quand la prise en compte transversale du genre ne suffit pas, c'est-à-dire quand l'intensité ou la nature des écarts ou des discriminations demandent des stratégies et des moyens spécifiques que les programmes « généraux » ne peuvent pas mettre en œuvre. Une action spécifique a donc pour but de réduire un écart identifié entre les sexes, de corriger une discrimination, de faire respecter un droit spécifique à l'égalité de genre. Il peut s'adresser à l'un et/ou l'autre sexe. Les actions spécifiques sont à envisager dans le court et le moyen terme. Si elles sont efficaces, elles devraient permettre de créer les conditions nécessaires et suffisantes à la prise en compte transversale du genre.

Pendant longtemps, sous l'approche IFD (Intégration femmes et développement), seules existaient des programmes et actions spécifiquement axées sur les femmes. Il faut absolument veiller à ne pas effectuer ce retour en arrière en veillant à ce que ces actions ne soient pas :

- ✓ Confinée aux expert-es, ONG femmes, ministère femmes, donateurs « femmes » ;
- ✓ Perçus comme des « affaires de femmes », s'adressant uniquement à elles ;
- ✓ Reléguées dans les annexe « genre » & les publications spécifiques ;
- ✓ Détachées de la responsabilisation des décideurs et planificateurs ;
- ✓ Alimentées par des lignes budgétaires marginales ;
- ✓ Maintenus dans le cadre de l'*équité*... quid de *égalité*?
- ✓ Évaluées seulement sur leurs impacts sur les femmes, déconnecté du « développement ».

Dans les deux cas, le personnel doit être formé en genre. Une expertise plus approfondie est souvent nécessaire pour mener les actions spécifiques. Les budgets doivent permettre la mise en œuvre effective de ces actions.

Mettre en œuvre des mesures pour l'égalité...

Selon la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) les actions positives sont un ensemble de dispositions législatives et/ou réglementaires susceptibles de contribuer à garantir les droits des catégories sociales considérées comme faisant l'objet de discriminations dans les faits. Les quotas en faveur des femmes sont un exemple de mesures de discrimination positive.

Exemples d'actions spécifiques :

- ✓ **Un plaidoyer pour l'adoption d'une loi sur la parité ou sur les quotas**
- ✓ **Des actions de sensibilisation sur la parentalité conjointe, le partage des tâches domestiques ou les violences**
- ✓ **Le renforcement des capacités en genre (ex. personnel médical ou agents de police confrontés à la violence conjugale)**
- ✓ **Mise en place de lignes de crédits pour les femmes exclues des systèmes bancaires**

Les actions visant l'équité induisent un traitement différencié permettant de réduire les disparités (*gender gaps*) et de favoriser concrètement la justice sociale. Ceci peut prendre la forme d'actions positives, de quotas voire de lois (ex. sur la parité), de moyens supplémentaires (par exemples des bourses d'études pour les filles quand elles sont en minorité scolaire, etc.). Il y a cependant des pièges, et on peut se servir de l'équité comme d'une excuse/alibi pour un traitement différencié injuste et permanent entre les hommes et les femmes.

Par exemple, la parité est une stratégie visant à favoriser la présence d'un nombre égal de femmes et d'hommes dans des instances politiques (ex. Parlement) ou des lieux de décisions (ex. conseil d'administration). Dans la plupart des cas, la mise en place contraignante de la parité ou de quotas passe par la loi. Cependant, pour que la parité, comme les quotas, aient un sens démocratique et citoyen, elle ne doit pas piéger les femmes dans la représentation numérique. En effet, la parité numérique ne signifie pas égalité de pouvoir, de statut etc. La parité n'est pas forcément suffisante pour amener l'égalité qualitative réelle (gestion du pouvoir). De même les quotas, supposés fixer un minimum de participation, sont souvent utilisés comme maximum à atteindre.

D'autre part, les mesures d'équité peuvent être perçues comme des privilèges accordés aux femmes et aux filles. Quand elles sont mal argumentées et dispensées, les mesures d'équité peuvent aussi avoir des effets pervers sur les femmes et les filles qu'elles sont censées aider, ou sur les garçons et les hommes. Pour que des mesures d'équité soient durables et efficaces, elles doivent permettre de changer les conditions et les mécanismes qui perpétuent les inégalités, elles ne peuvent se contenter de combler temporairement et artificiellement un déficit.

Des mesures d'équité dite « protectionnistes » consistent à protéger les personnes discriminées par des actions spéciales. Par exemple, cela consiste à interdire le travail de nuit des femmes, quand il est jugé dangereux, ou à créer des refuges pour les femmes battues, etc. Cependant, en ciblant les femmes sans changer leur environnement, il est peu probable de trouver des solutions durables, non discriminante et pénalisante (exclusion) pour les femmes. Les refuges pour femmes battues sont importants pour leur protection. Cependant, si les dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes se contentent de mettre en place une approche « protectionniste », sans toucher à l'environnement sociétal, légal, judiciaire, etc. il se contente de *panser* plus que de *penser*... le développement humain et les droits.

L'empowerment...

Le renforcement de l'autonomie et du pouvoir des femmes et des hommes pour une meilleure gestion de l'égalité est un passage obligatoire. L'*empowerment* (autonomisation/renforcement des pouvoirs) fait référence aux capacités individuelles et collectives qui permettent de gagner un espace sociopolitique, d'accéder aux moyens et de les contrôler (les ressources, le pouvoir, etc.). C'est un processus qui amène une personne à pouvoir faire des choix et à agir librement et en toute connaissance de cause, dans le but de servir son intérêt personnel et/ou celui de la société. L'approche de l'*empowerment* se fait à deux niveaux : par rapport à la capacité de changement personnel de chacun, femme ou homme, et par rapport au *changement* politique et social. Les femmes ont souvent un déficit d'autonomie et de pouvoir réels par rapport aux hommes. Même la réalisation de leurs besoins pratiques est souvent impossible si elles n'ont pas de pouvoir.

Les mesures d'*empowerment* visent un changement dans le *statu quo* des rapports de pouvoir entre les sexes (besoins stratégiques), c'est-à-dire une modification durable par le ré-équilibrage des pouvoirs et des prérogatives. L'*empowerment* prend sa base dans la réalisation des droits humains et de la justice sociale. Ce processus nécessite des actions positives ciblées et inscrites dans le long-terme. Ce ne sont pas seulement les ONG féministes/de femmes qui doivent mettre en place des mesures pour l'*empowerment*. Les ministères sectoriels et les partenaires techniques et financiers sont aussi concernés.

2 - Enjeux environnementaux liés au genre et points d'entrée genre dans l'EIE

Inégalités de genre et division sexuelle du travail

D'après un rapport préparé par le Bureau de recherche sur la population (PRB) pour le Sommet de la Terre à Johannesburg et intitulé « *Ce qui est Bon pour les Femmes est Bon pour le Monde* », plus de 350 millions de femmes dans le monde n'ont pas accès au planning familial. 500000 meurent chaque année de complications lors de la grossesse ou de l'accouchement. Une femme sur trois est battue, violée ou abusée une fois au moins dans sa vie. Globalement, les femmes gagnent les deux tiers, voire les trois quarts, des salaires des hommes pour un travail équivalent. De fait, dans la majorité des régions concernées par les projets visés par l'EIE, les femmes sont très majoritairement touchées par la pauvreté (plus de 70% des pauvres sont des femmes à cause

des moindres opportunités d'accès aux ressources et emplois). Elles ont également moins accès à la terre, mais surtout à la propriété, d'un point de vue légal autant que coutumier ou social.

Pourtant elles assurent, à titre gratuit, le travail de reproduction quotidien nécessaire à la production nationale (soins à la famille/ménages, santé, éducation, nutrition, ...). En Afrique subsaharienne, la production alimentaire des ménages est assurée de 70 % à 80 % par des femmes, la proportion étant de 65 % en Asie et de 45 % dans les Antilles. Plus globalement, les femmes fournissent 90% de la production agricole dans les zones rurales pauvres et produisent entre 60 et 80% de la nourriture dans les pays les plus développés. Cette production est réalisée dans un contexte d'inégalité en matière d'intrants tels que les semences et les engrais, d'accès à la terre, à la propriété et aux informations. Cette inaccessibilité des femmes à la terre, à la propriété et au crédit les empêche par ailleurs de s'engager dans une pratique agricole selon des normes institutionnelles de développement durable, de faire des investissements à long terme pour la réhabilitation de la terre et d'améliorer sa qualité. Par ailleurs, les femmes s'occupent davantage de la transformation agricole du vivrier alors que les hommes sont dédiés aux cultures de rente, ce qui a des impacts significatifs sur les rôles différenciés de genre dans l'environnement. Ensuite, les sources traditionnelles de nourriture peuvent devenir plus imprévisibles et plus rares. En effet, cette production agricole et de gestion du foyer se fait dans des conditions toujours plus précaires, notamment liées au changement climatique et à la crise alimentaire. Au-delà de ce contexte hostile, la majorité des femmes assurent une grande part des revenus du ménage via le travail informel (petit commerce, transformation des produits - pêche, agriculture dont 80% des cultures vivrières -, artisanat...).

A titre d'exemple, dans les zones touchées par la sécheresse, les femmes et les filles, socialement en charge de la collecte de l'eau, se retrouvent dans l'obligation d'effectuer un voyage plus long pour aller puiser l'eau. Aussi, la multiplication des inondations ou des fortes précipitations, notamment induites par le changement climatique, la déforestation, le bouleversement de la biodiversité, augmente le temps de collecte d'eau saine, de son traitement, de nettoyage et d'assainissement des foyers, autant de tâches qui incombent aux femmes.

Aussi, les impacts environnementaux se mesurent par la transformation de l'emploi du temps des femmes, qui ont à gérer de plus en plus de situations de « crise » ou d'urgence dans leur quotidien (santé, éducation et nutrition du ménage) au détriment de leur propre éducation, des moyens de développer leurs ressources financières ou de participer activement à la gestion de la cité et des prises de décisions que cela demande (y compris concernant les questions environnementales). L'augmentation du trajet à effectuer pour collecter l'eau, aussi bien que les conflits militaires, l'augmentation de la pauvreté, la dégradation de la santé publique (malaria, sida...), les effets migratoires qui sont liés à tous ces phénomènes, en plus d'aggraver la situation financière et sanitaire des femmes, les expose également davantage à des violences sexuelles (produits des mêmes phénomènes).

A l'inverse, en organisant la collecte des ressources nécessaires à la survie quotidienne, voire en les organisant (caisses d'épargne, mutuelles de santé, coopératives de production, associations environnementales, de collecte de déchets, de reforestation...), les femmes participent de la cohésion sociale, de la paix, de la stabilité de l'Etat.

Par ailleurs, de nombreuses études montrent que les femmes ont davantage tendance à être des « consommateurs responsables ». Par exemple, comparativement aux hommes, les femmes recyclent davantage, et pratiquent des transports en commun, moins consommateurs d'énergie. Ces comportements s'expliquent une fois encore par la responsabilité sociale que les femmes portent. Leur souci de consommation est autant économique qu'écologique, même si cela reste implicite.

A contrario, elles sont très majoritairement sous-représentées dans les instances de prise de décisions tant au niveau local, que régional ou national. Leurs voix ne peuvent donc peser sur les décisions prises quel que soit leur domaine d'application. Par exemple, lors de l'installation d'une fontaine propre dans un quartier urbain, les femmes ne sont pas consultées, sa gestion est le plus souvent confiée à un ou des hommes. Cette approche sous-estime tous les effets latéraux de la mise en place de cette infrastructure sur l'assainissement et donc la collecte de l'eau, la santé (dont l'éradication des pandémies), l'éducation et la nutrition des enfants, que les femmes, organisées ou non, prennent en charge.

Cadre institutionnel des interactions entre environnement et développement

Le Sommet de Johannesburg de septembre 2002 a réaffirmé l'importance du développement durable en tant que vision et pratique partagées par l'ensemble de la communauté internationale. Il a adopté un Plan de mise en œuvre du développement durable qui repose sur l'intégration des trois dimensions fondamentales que sont le développement économique, le développement social et la protection de l'environnement, et s'appuie aussi sur la dimension culturelle du développement. Ce plan réitère les engagements du Sommet de Rio en 1992. Aussi, selon l'article 145, les Etats se sont engagés à se doter de Stratégies nationales de développement durable (SNDD) dès 2005. Les Etats francophones ont réitéré cet engagement lors du X^e Sommet organisé en 2004 à Ouagadougou.

Aussi, dans l'objectif de l'EIE, qui s'inscrit dans les grandes lignes du Guide d'élaboration d'une SNDD, l'OIF considère que « *L'élaboration et la mise en œuvre des SNDD recouvrent des enjeux complexes tenant à la fois d'une vision partagée, de principes d'action, de l'intégration des politiques, stratégies et programmes sectoriels, de la gestion participative (implication de tous les acteurs nationaux), du changement des modes de production et de consommation* ». De la même manière, selon les termes de l'Agenda 21, « *Il est nécessaire de comprendre les liens entre l'environnement et le développement pour faire des choix de développement qui seront efficaces au plan économique, équitables et responsables au plan social, et judicieux au plan environnemental.* » (source EIE/Vue d'ensemble - E7, IEPF).

Etat du débat sur la relation entre EIE et intégration transversale du genre

Peu de perspective de genre est mentionnée dans l'énoncé des politiques (nationales, régionales, internationales) comme dans celui de leur mise en œuvre ou évaluation. Or, selon le rapport de l'OCDE à la CNUDD de 2008, intitulé « *Gender and sustainable development: maximising the economic, social and environmental role of women* » (Genre et développement durable : optimiser les rôles économique, social et environnemental des femmes), « *le développement durable ne peut être atteint que s'il repose sur des investissements à long-terme dans le capital économique, humain et environnemental. Or, aujourd'hui, le capital féminin, qui représente la moitié du capital humain, est sous-évalué et sous-employé partout dans le monde. En tant que groupe, les femmes - et leur potentielle contribution aux changements économiques, au progrès social et à la protection environnementale - ont été marginalisées* ».

De la même manière, le PNUE a admis la nécessité de prendre en compte le genre dans l'EIE (touchant le changement climatique, l'agriculture, l'énergie, la pauvreté, l'eau) : « *les enjeux de genre traversent les rencontres, usages, connaissances et évaluation environnementaux ; les rôles, responsabilités, attentes et normes de genre et la division du travail, sont parties intégrantes des relations humaines à l'environnement.* » (source [Mainstreaming Gender in Environmental Assessment and Early Warning](#) (PNUE, 2005) - L'intégration du genre dans l'évaluation environnementale et la pré-alerte).

Par ailleurs, dans une déclaration adoptée lors de la 44e session de la CEDEF, qui s'est tenue du 20 juillet au 7 août 2009 à New York, le Comité de la CEDEF demande aux États parties d'inclure l'égalité de genre comme principe directeur fondamental dans l'accord de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC).

Dans de très nombreux pays, les femmes jouent un rôle particulièrement important dans l'adoption des modes de consommation et de production, ainsi que dans la gestion des ressources naturelles. La participation des femmes à la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques environnementales reste cependant limitée. Le Programme d'Action adopté à Pékin en 1995 (point 11 de la plateforme « Femmes et environnement ») précise : souligne la « *nécessité de renforcer la participation des femmes aux décisions relatives à l'environnement, d'intégrer les besoins, préoccupations et opinions des femmes dans les politiques de développement durable et de renforcer l'évaluation de l'impact des politiques environnementales sur les femmes* ».

Des « *mécanismes de revue des SNDD par les pairs* » sont reconnus comme indispensables. L'implication des personnes les plus socialement marginalisées et les plus quotidiennement concernées par les grands axes de développement durable, à savoir les femmes, est d'autant plus une priorité. D'ailleurs, le guide « *Orientations pour la mise en œuvre d'une revue par les pairs* », rappelle que « *la mise en œuvre des SNDD est fortement liée à la réalisation [à échéance 2015] des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), notamment par la cible 9 de l'objectif 7 qui vise à "intégrer les principes du développement durable dans les politiques et les programmes des pays et renverser la tendance à la dégradation des ressources environnementales"* ». L'objectif 3 des OMD considère également que le développement ne peut se faire sans les femmes. Aussi les politiques à définir et à mettre en œuvre et les outils à instaurer et à acquérir doivent-ils prendre en compte les deux objectifs de façon conjointe.

Conclusion

Constat est fait que les enjeux environnementaux sont traversés par des questions de genre et tous les enjeux environnementaux créent des inégalités de genre.

Les enjeux environnementaux sont autant le produit que producteurs d'enjeux différenciés de genre.

3 - Intégration transversale du genre dans l'EIE

Comment infléchir le contexte défavorable en termes de genre ?

La consultation

Afin de favoriser « une vision large de la participation basée sur les multiples possibilités d'un dialogue équilibré entre l'État et les grands groupes sociaux (au sens de l'Agenda 21) », l'OIF entend intégrer transversalement le genre dans l'EIE.

L'EIE et ses méthodologies recommandent des réunions formelles et institutionnelles, en présentiel. Or dans les pays visés par les projets, beaucoup de femmes sont obligées de demander l'autorisation de leur mari, père, frère, pour pouvoir participer à des réunions publiques. Ou encore les femmes sont moins éduquées, plus analphabètes et ne sont donc pas à égalité dans la formulation institutionnelle des stratégies. Par ailleurs, les pressions sociales, traditionnelles et religieuses nuisent notamment à l'expression libre des femmes en public, autrement dit, dans de nombreux pays, les femmes et les jeunes filles n'ont pas le droit de prendre la parole en public.

Par ailleurs, selon le guide sur les SNDD et les objectifs de l'EIE, une vision à long terme doit notamment faire référence aux enjeux suivants :

- *Éradication de la pauvreté et amélioration des conditions et du cadre de vie ;*
- *Modification des modes de production et de consommation non durables ;*
- *Gestion durable des ressources naturelles ;*
- *Restauration de mécanismes de bonne gouvernance ;*
- *Promotion d'une nouvelle culture basée sur les valeurs du développement durable.*

Ce parti pris passe par une consultation du « terrain », fortement occupé par les femmes et leurs organisations. Or, les situations de conflits, de pauvreté et la situation générale d'accroissement des violences de genre dans tous les pays ciblés, accablent les femmes, et leurs éventuelles organisations, à gérer « l'urgence », à savoir l'appui et le soin aux femmes victimes de viols, de violences domestiques... à la contraction du virus du sida qui y est lié, à l'accès à la propriété, au respect de leurs droits, ce qui les éloigne de tout processus intégrant une réflexion institutionnelle et chronophage.

Pourtant, comme confirmé par un programme de la Banque Mondiale appelé la « *Voix des pauvres* »¹⁰, les femmes, en tant que « *les plus pauvres* », sont les meilleures expertes de la pauvreté et donc du développement. Cet exemple démontre que la formulation des stratégies ne passe pas forcément par l'expression écrite, ou orale en réunion statutaire, mais par l'expression libre, et individuelle comme celle des Digital Storytellings¹¹ (récits oraux individuels) ou par des réunions « entre femmes », c'est-à-dire non mixtes, dont les conclusions peuvent alors être rapportées à des groupes plus larges.

La prise de décision

Fonctionnellement, l'EIE peut reposer sur la collaboration de structures exclusivement gouvernementales, ou mixtes ou complètement indépendantes. Cette option méthodologique se confronte à une réalité inégalitaire en termes de *leadership* dans les pays visés. En effet, à tous les niveaux, national public (représentation des femmes aux niveaux parlementaire et gouvernemental) ou privé (entreprises), régional, municipal, les femmes sont peu représentées. A contrario, dans la société civile ce sont les organisations de femmes qui gèrent, au quotidien, les questions d'assainissement, de déforestation, de gestion de l'eau et de l'énergie, ce qui a un effet direct sur la santé, l'éducation. Mais ces organisations restent de petite taille, souvent isolées, parfois invisibles. Une réelle concertation demande un effort de recensement des dites organisations.

L'expertise

De la même manière, dans le cadre de la mise en place de l'EIE, l'état des lieux de la situation nationale en matière d'impacts environnementaux des politiques de développement durable est le plus souvent réalisé par des scientifiques. Il convient dans ce cas de s'assurer que lesdits scientifiques soient formés au genre, ce qui statistiquement est rarement le cas. Ou alors le groupe multidisciplinaire de chercheur-es/expert-es doit intégrer des expert-es en genre. De plus, l'expertise s'avère très masculine, ce qui engage à former davantage de femmes à l'expertise des questions environnementales. Par ailleurs, les femmes et leurs organisations sont très majoritairement exclues des processus d'appels d'offre dans l'attribution des marchés publics en raison de la taille de leur dites organisations ou de leur manque de compétence. Il est donc nécessaire de développer

10

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20013937~menuPK:34463~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:4607,00.html>

¹¹ Exemple de l'Ong Panos : <http://www.panos.org.uk/?lid=23124>

des formations adaptées en matière de réponses aux appels d'offre en direction des organisations de femmes. Ensuite, les appels d'offre liés à l'EIE devraient intégrer explicitement un volet genre dans leurs termes de référence en plus de préciser clairement que la prise en compte du genre dans le projet représente un critère d'attribution du marché.

La budgétisation

En matière de modalités de mise en œuvre, l'EIE requiert une budgétisation adaptée. Or, l'OIF déplore la « *baisse de l'aide publique au développement (APD)* » et de ses impacts sur les politiques de développement durable. A ces fins, l'EIE doit intégrer une budgétisation sensible au genre et prendre en compte les résultats de la conférence de Doha sur la prise en compte du genre dans l'affectation de l'aide, qui répertorie tant les bonnes pratiques en la matière que les lacunes.¹²

L'évaluation, le suivi des résultats

En matière de suivi/évaluation, l'EIE recommande une stratégie de communication et des politiques publiques adaptées. Or les femmes n'ont pas toujours les moyens financiers d'imprimer des rapports ou de les recevoir via les TIC, notamment faute d'accès à l'électricité ou aux équipements, et dans tous les cas, l'acheminement des rapports pose des problèmes d'infrastructures, surtout en milieu rural, et notamment de transport.

De la même manière, si les femmes et les jeunes filles n'ont pas accès à des ressources écrites dans leur langue, soit parce qu'elles n'existent pas (dans certains pays, les textes de référence sur le droit positif n'existent pas en Français) soit parce qu'elles ne sont pas en mesure de le lire, faute d'alphabétisation en Français (écrite et orale), l'objectif qui consiste à capitaliser l'EIE auprès des publics porteurs ne peut être atteint. Or, les taux d'analphabétisme des petites filles et de leur déscolarisation sont très importants dans les régions ciblées.

La solution en termes de large diffusion et de participation à l'élaboration des politiques publiques est encore aujourd'hui l'information par la radio communautaire et la production de recommandations par des techniques comme les Digital StoryTellings ou tout autre outil adapté au quotidien des femmes et à sa temporalité limitée. Cette option demande à reformater les messages (qui doivent forcément être différents de ceux d'un rapport institutionnel à destination des organismes gouvernementaux ou multi- et bi- latéraux) et d'installer des procédures de consultation permanentes, multi-acteurs, bottom-up, au sein-même des espaces de travail des femmes. Cela implique un effort complémentaire, tant en ressources humaines que financières mais assure la pérennité de la communication des résultats tout autant que des politiques environnementales.

Objectifs pratiques pour l'intégration transversale de genre dans l'EIE

- Améliorer la participation des filles aux filières scientifiques et liées à l'environnement
- Augmenter la participation des femmes aux métiers de l'EIE
- Augmenter la connaissance des enjeux de genre par les expert-es de l'EIE
- Augmenter la conscientisation des entrepreneurs (femmes et hommes) aux questions liées à l'EIE et au genre
- Renforcer la mise en œuvre des accords internationaux prenant en compte le genre par les gouvernements
- Mettre en œuvre de budgets environnementaux sensibles au genre

Objectifs pratiques pour l'intégration transversale de genre dans les politiques de développement

- Mettre en œuvre des actions pour l'alphabétisation de base et numérique des femmes, notamment en milieu rural
- Favoriser l'accès des femmes et des hommes à la contraception et aux moyens de pratiquer une sexualité sans danger
- Améliorer la législation en matière de violences à l'égard des femmes, en respect de tous les accords internationaux et en particulier en situation de conflit
- Mettre en place des politiques de lutte contre la paupérisation des femmes
- Augmenter les infrastructures : transport, assainissement, habitat, soins, éducation
- Augmenter la participation des femmes aux postes de prise de décision à tous les niveaux

¹² <http://www.oecd.org/dataoecd/14/28/42310225.pdf>

- Sensibiliser les hommes et les garçons à l'égalité de genre
- Renforcer la mise en œuvre de la réforme foncière et des droits des femmes à la terre dans les différents pays
- Mettre en œuvre de budgets nationaux sensibles au genre

4 - Indicateurs, résultats escomptés

1/ Indicateurs sur la situation des femmes et des hommes affectés/impliqués par le projet¹³

Indicateurs généraux (à intégrer ad minima dans les EIE)

- Division sexuelle du travail (répartition rôles/tâches/responsabilités, budget temps, dans tous les domaines pertinents)
- Accès/contrôle différenciés aux ressources (revenus, terre, eau, énergie...)
- Accès/contrôle différenciés aux infrastructures (transport, école,...)
- Accès/contrôle différenciés aux postes de prise de décision (tous niveaux pertinents)
- Accès/contrôle différenciés à la formation (scolarité, études supérieures, formation à l'EIE...)

Indicateurs spécifiques¹⁴

- Autonomie du corps
 - o protection légale contre les violences de genre et leurs conséquences
 - o Contrôle de la sexualité
 - o Contrôle de la reproduction
- Autonomie au sein de la famille et du ménage
 - o Liberté de mariage et de divorce
 - o Droit de parenté des enfants en cas de divorce
 - o Pouvoir de décision et accès aux choix au sein du ménage
- Pouvoir politique
 - o Prise de décision aux niveaux supérieurs au ménage (municipalité, gouvernement, Parlement)
 - o Proportion des femmes aux postes de haute direction
- Ressources sociales
 - o Accès à la santé
 - o Accès à l'éducation
- Ressources matérielles
 - o Accès à la terre
 - o Accès à l'habitat
 - o Accès au crédit
- Emploi et revenus
 - o Répartition du travail rémunéré et non rémunéré
 - o Différentiels de revenus entre hommes et femmes
 - o Répartition de travail informel et formel selon les genres
- Temps
 - o Accès aux loisirs et au repos
- Identité de genre
 - o Rigidité de la division sexuelle du travail

2/ Indicateurs sur la situation législative et des politiques nationales

- Niveau de budgétisation sensible au genre
- Politiques de genre (ratification d'accords et textes de référence internationaux, mise en œuvre et suivi)

¹³ Des questions clés doivent être développées et articulées dans des outils et méthodologies pertinentes pour renseigner ces indicateurs

¹⁴ Source : Wieringa 1999

- Législation en faveur de l'égalité (existence et application des lois)
- Désagrégation des données et statistiques nationales par sexe - surtout dans le domaine environnemental
- Parité dans les instances de décisions et opérationnels de haut niveau

3/ Indicateurs et résultats attendus de la prise en compte du genre dans les organisations environnementales et les évaluations EIE

Données désagrégées par sexe concernant

- la mise en œuvre et les résultats de l'EIE (et par niveaux académiques ou empiriques)
- la participation des femmes et des hommes à l'EIE
- l'expertise et le suivi de l'EIE
- l'analyse de terrain de l'EIE
- la formation sur l'intégration du genre dans l'EIE
- la fréquentation des formations, modules, rencontres, de l'attribution des ressources
- la production et diffusion des publications mises en œuvre dans le cadre de l'EIE

Prise en compte du genre dans les politiques publiques

- mise en place d'une budgétisation sensible au genre liée aux politiques environnementales
- inclusion dans les politiques nationales des résultats relatifs à l'accès des femmes à la propriété foncière, à l'exploitation des ressources naturelles et aux infrastructures (transport, assainissement, habitat, soins, éducation...)
- invitation des organisations de femmes sur le terrain aux tables de concertation et consultation sur les enjeux de consommation et production durable (MPCD), de responsabilité sociale (RSO), sur les achats publics durables, sur les politiques environnementales

Création/référencement d'outils genrés

- création d'outils de base pour la gestion et la valorisation des ressources naturelles (eau, forêt, énergie) et pour l'évaluation environnementale prenant en compte le genre
- mise en place d'une base de données de bonnes pratiques et des leçons retenues en matière d'EIE intégrant le genre et collectées sur le terrain
- référencement des organisations de femmes travaillant sur la préservation de l'environnement sur le terrain
- mise en place de critères prenant en compte le genre dans l'EIE : renseignement et publication d'une grille agrégée prenant en compte le genre (division du travail, environnement, appel à l'expertise, partenariats...) en matière d'objectifs visés et de résultats obtenus par le projet EIE
- intégration des techniques de démocratie directe en matière de communication dont les Digital Storytellings dans les modules de formation et les rencontres liés à l'EIE
- collaboration avec des expert-es en genre et avec des praticiennes sur le terrain (privées et associatives) dans les modules de formation et les rencontres liés à l'EIE
- prise en compte des analyses, méthodologies et pratiques existantes en matière de Genre et développement durable et Genre et environnement (OCDE, PNUD, PNUE, Bridge...) dans la méthodologie d'élaboration et de mise en œuvre de l'EIE

Stratégies de visibilité et de capitalisation des initiatives de femmes

- production et communication à l'échelle nationale des données relatives à la gestion de l'agriculture, de l'énergie, des ressources, des impacts des changements climatiques, de la pauvreté, par les femmes ou intégrant une analyse différenciée de genre (quantitatives et qualitatives)
- diffusion des informations des bases de données des acteur-rices et des bonnes pratiques et leçons retenues en matière d'EIE intégrant le genre et collectées sur le terrain
- création et diffusion de manuels de référence diffusant les pratiques d'économie d'énergie, de préservation de la biodiversité, de consommation durable, de transversalité entre mise en place d'infrastructures liées à la gestion de l'environnement et les impacts positifs sur la santé, l'éducation, la nutrition, la pauvreté, mises en œuvre par les femmes et leurs organisations
- diffusion des outils et éléments de capitalisation et de suivi élaborés dans le cadre de l'EIE sur Méditerranée ou sur le bulletin Liaison Énergie-Francophonie ou sur le site iepf.org ou sur Objectif Terre (OT) avec une perspective de genre c'est-à-dire par la publication de dépêches ou articles analysant les enjeux différenciés de genre quels que soient les outils présentés, les domaines abordés (énergie, climat, eau...), acteurs concernés (jeunes/aînés, hommes/femmes, experts/praticiens) ou zones géographiques

Annexe 5 : Déroulé de l'atelier

Jour 1 - Enjeux sur le genre et le développement durable

9h-9h30	Accueil des participant-es - Présentation des objectifs de l'accompagnement Faouzia, Dilek 30 min
9h30-9h45	Présentation du déroulé de l'atelier et de l'accompagnement Claudy, Joelle 15 min
9h45-10h45	Echange sur les nature/objectifs de l'accompagnement Est-on d'accord sur les objectifs, les résultats attendus, le calendrier de mise en œuvre de l'accompagnement ? (et présentation des participant-es) Tour de table 15*3 min =45 min + 15 min discussion
10h45-11h	Pause
11h-12h30	Genre et développement durable : De quoi parlons-nous ? Exercices/remue-méninges 90 min
12h30-14h	Déjeuner
14h-15h	Politiques de développement et Genre Historique des approches femmes/genre 1h00
15h-15h45	Genre, EES et EIE Présentation par Karim Samoura de la démarche de réalisation de ces 2 types d'évaluation 45 min
15h45-16h	Pause
16h-17h	Gender mainstreaming – la transversalité du genre Présentation d'un outil (toile d'institutionnalisation du genre) d'analyse de la transversalité du genre dans le développement + questions/discussion 1h00
17h-17h30	Synthèse de la journée et consensus sur les principaux items de l'analyse et lien avec l'EIE 30 min

Jour 2 - Enjeux environnementaux liés au genre

- 9h-9h30** **Discussion sur les résultats du jour 1**
Identification d'éventuelles nouvelles réflexions 30 min
- 9h30-10h30** **Enjeux de genre/ enjeux environnementaux : quels liens ?** Proposition libre par les participant-es (pour arriver à élaboration d'une liste questions-clés, grille de genre)
- 10h30-10h45** **Pause**
- 10h45-12h30** **Enjeux de genre/ enjeux environnementaux : quels liens ?** Proposition libre par les participant-es (suite)
- 12h30-14h** **Déjeuner**
- 14h-15h45** **Analyse de genre et EES**
Etude de cas : travail en groupes (3) sur les « enjeux environnementaux des politique ou programmes » (ex. : Cameroun), identification des croisements de l'intégration du genre dans les politiques environnementales (points d'entrée possibles) – utilisation des outils construits précédemment
- 15h45-17h30** **Restitution des travaux de groupes**

Jour 3 – Intégration du genre dans l'EIE

- 9h-9h15** **Discussion sur les résultats du jour 2**
Identification d'éventuelles nouvelles réflexions 30 min
- 9h15-10h15** **Film IIED** avec pause
- 10h15-10h45** **Vers des outils EIE sensibles au genre**
Présentation par Jean Hébert de la prise en compte du genre dans l'EIE par un promoteur de grands projets électriques ; présentation des outils genre créés et utilisés ; cas du projet de ligne électrique Manantali-Dakar 30 min
- 10h45-12h30** **Modalités d'intégration du genre des trois grandes phases de l'EIE : 1) Justification du projet et cadrage (enjeux) de l'EIE ; 2) inventaire du milieu, analyse des impacts et mesures d'atténuation ; 3) surveillance et suivi de l'environnement : entrée par la formation**
Travail par groupe de 5 sur cinq outils de formation des participant-es (projets MOGED) 60 min
- 12h30-14h** **Déjeuner**
- 14h-14h45** **Restitution des travaux de groupe et discussion** 75 min

- 14h45-16h** **Modalités d'intégration du genre dans les trois phases de l'EIE : entrée par le projet**
Préparation du cas de l'aéroport du Burkina et présentation (30') du jeu de rôle (lecture des documents et consignes)
- 16h-17h** **Modalités d'intégration du genre dans trois grandes phases de l'EIE : entrée par le projet (suite) avec pause**
Travail en trois groupes (types d'acteurs) sur une étude de cas (Burkina) avec jeu de rôle (prépa 45', jeu 30')
- 17h-17h30** **Synthèse des enjeux du jour 3 (sur la toile)** Claudy

Jour 4 – Intégration du genre dans l'EIE, plans d'action, recommandations et suivi

- 9h-9h15** **Discussion sur les travaux du jour 3**
Identification d'éventuelles nouvelles réflexions 15 min
- 9h15-10h15** **Hypothèses d'intégration du genre dans les différentes étapes de l'EES et de l'EIE + résultats attendus et indicateurs (de processus et de résultats) (débat)**
Matrice croisée intégration genre dans EES et EIE, proposition libre par les participant-es 1h
- 10h15-11h45** **Bonnes pratiques de l'intégration du genre dans l'EIE vers des propositions (plan d'actions) des participant-es (pause incluse)**
Identification de bonnes pratiques (ex. Surinam) par la toile 15'
Illustrations par extrapolation sur trois pays (Niger, Cameroun, Burkina) : travail en groupes sur obstacles et opportunités 1h30
- 11h45-12h30** **Restitution des propositions par pays**
45'
- 12h30-14h**
Déjeuner
- 14h-15h** **Hypothèses d'opérationnalisation de l'intégration du genre dans l'EIE**
Présentation du document d'analyse différenciée de la consultante sur l'intégration du genre dans l'EIE (Joelle 10 min), opérationnalisation des concepts et discussion et pointage des items non évoqués (50')
- 15h-15h45** **Pistes de suivi et recommandations post-formation + discussion**
Participant-es/IEPF/Joelle/Claudy 45'
- 15h45-16h30** **Evaluation et clôture de l'atelier / IEPF** 45 min

Annexe 6 : Liste des participant-es

Katond Mbay	Jean Paul	Service Aero-Thermo-Mechanique/ULB	Chercheur / doctorant	Bruxelles	Belgique	jkafondm@ulb.ac.be	Tél: (+32) 2 650 49 89
Dossou Guedegbe	Odile	Département de Géographie et Aménagement du Territoire (Université d'Abomey-Calavi)	Enseignant-chercheur	Cotonou	Bénin	viliho2004@yahoo.fr	Tél: (+229) 97 72 23 82
Yonkeu	Samuel	Institut Supérieur d'Informatique et Gestion (ISIG)	Directeur général	Ouagadougou	Burkina Faso	samuel.yonkeu@isigburkina.org	Tél: (+226) 78 80 81 41
Ouedraogo	Dénis	Université polytechnique de Bobo-Dioulasso (UPB)	Enseignant-chercheur	Bobo-Dioulasso	Burkina Faso	denisorel@gmail.com	Tél: (+226) 20-97-33-72
Ouedraogo	Djénéba Leïla	Maîtrise d'Ouvrage de l'Aéroport de Donsin (MOAD)	Assistante des Affaires Économiques et Financières	Ouagadougou	Burkina Faso	djene_oued@yahoo.fr	Tél: (+226) 70 11 89 65
Ndemanou	Richard	Société Africaine d'Expertise SAFEX	Chef de division Environnement	Yaoundé	Cameroun	ndemanourichard@ahoo.fr	Tél: (+237) 99 98 46 51
Tchindjang	Mesmin	Département de Géographie Université de Yaoundé I	Environnementaliste	Yaoundé	Cameroun	mtchind@yahoo.fr	Tél: (+237) 99 85 59 26
Binga	Hubert	Centre National Anti-Pollution	Directeur général adjoint	Libreville	Gabon	hubert_binga@hotmail.com	Tél: (+241) 80 57 22
Kourouma	Dan Lansana	Ministère de l'environnement et CERE	Conseiller technique	Conakry	Guinée	dan_lansana@yahoo.fr	Tél: (+224) 60 20 95 22
Balde	Mahmoud	Tropic environnement	Expert	Conakry	Guinée	tropicpharma@yahoo.fr	Tél: (+224) 63161210
Keita	Seydou	Ministère des Mines	Conseiller du Ministre	Bamako	Mali	keitasey37@yahoo.fr	Tél : (223) 74602403
Gamatie	Mariama Yaye	Laboratoire d'Etudes Géotechniques et Environnementales du Niger (LEGENI S.A.)	Chef du Service Environnement	Niamey	Niger	mygam@yahoo.com	Tél : (+227) 96 29 44 05
Kimba	Hassane	Association Nigérienne des Professionnels en Etude d'Impact Environnemental (ANPEIE)	Président	Niamey	Niger	hkimba@intnet.ne	Tél. (+ 227) 96 96 93 55

Sene	Abdoulaye	Institut des sciences de l'environnement- ISE-UCAD	Professeur	Dakar	Sénégal	abdoulaye2.sene@ucad.edu.sn	Tél: 221 8254327
Ndene	Simon	Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural (ANCAR)	Point focal Environnement et Responsable Qualité	Dakar	Sénégal	ndenesimon@yahoo.fr	Tél: (+221) 33 854 01 22
Houessou	Sotelle	Communauté Électrique du Bénin (CEB)	Chef du Service Environnement	Lomé	Togo	sotellehouessou@hotmail.com	Tél: (+228) 221 57 95
Abdoulhalik	Faouzia	OIF/IEPF	Responsable de projet Environnement	Québec	Canada	faouzia.abdoulhalik@francophonie.org	Tél: (+1 418) 692 5727 poste 238
Eleveren	Dilek	OIF/DPS Unité Genre	Responsable de projet Egalité des genres pour le Développement	Paris	France	dilek.elveren@francophonie.org	Tél: (+33) 44 37 71 39
Samoura	Karim	SIFEE	Directeur	Montréal	Canada	karim.samoura@sifee.org	Tél: (+1 514) 288 2663
Cormier	Antoni	SIFEE	Chargé de projet	Montréal	Canada	antoni.cormier@sifee.org	Tél: (+1 514) 288 2664
Hebert	Jean	Hydro-Québec	Chargé de projet Environnement	Montréal	Canada	hebert.jean@hydro.qc.ca	Tél: (+1 514) 840 3000 poste 3615

Formatrices : Joelle Palmieri - joelle.palmieri@gmail.com
 Claudy Vouhé - claudy.vouhe@genreenaction.net