

# Stratégie de genre globale de CRS



Copyright © 2014 Catholic Relief Services

For any commercial reproduction, please obtain permission from [pqpublications@crs.org](mailto:pqpublications@crs.org) or write to

Catholic Relief Services  
228 West Lexington Street  
Baltimore, MD 21201-3413 USA

Photo couverture: Un groupe d'une communauté d'épargne et de prêts internes (SILC en anglais), au Kenya.  
Download this and other CRS publications at [www.crsprogramquality.org](http://www.crsprogramquality.org)

# Stratégie de genre globale de CRS

# TABLE DES MATIÈRES

Remerciements .....	iii
Liste des sigles .....	1
Préface .....	2
Introduction .....	3
Qu'est-ce que l'intégration du genre ? .....	4
Qu'est-ce que la programmation sensible au genre ? .....	4
Pourquoi CRS a-t-il besoin d'une programmation tenant compte du genre ?	5
Le moment est venu .....	11
Comment pouvons-nous élaborer une programmation sensible au genre ? .....	12
Devant qui sommes-nous responsables ? .....	13
À quoi ressemblera notre réussite ? Résultats des programmes qui tiennent compte du genre. ....	14
Comment atteindrons-nous ces résultats ? .....	15
Comment garantirons-nous la responsabilisation, l'amélioration continue et les investissements durables ? .....	16
Une vision pour le changement .....	17
Éléments fondamentaux. ....	20
Culture et systèmes organisationnels .....	21
Connaissances compétences et attitudes .....	24
S & e et responsa-bilisation .....	27
Communauté qui apprend .....	29
La marche à suivre .....	30
Annexe 1 : Définitions et concepts clés concernant les genre .....	32
Annexe 2 : Cadre du développement humain intégral (insérer une nouvelle version) .....	39
Annexe 2.2 : Plan d'exécution sensible au genre .....	40
Annexe 3 : Outils et ressources pour l'égalité de genre .....	42
Annexe 4 : Exemple de programmation tenant compte du genre dans l'agriculture et les moyens de subsistance .....	48

## REMERCIEMENTS

CRS tient à remercier toutes les personnes qui, au cours de nombreuses années, ont contribué à la compréhension de l'importance de l'intégration du genre dans la programmation de CRS. Beaucoup d'idées et d'efforts ont été consacrés à la réflexion sur la façon dont CRS, en tant qu'agence, puisse devenir une organisation qui apprend, qui s'engage à mettre les questions de genre au cœur de notre travail. Les directions des antenne-pays, des bureaux régionaux et du siège n'ont pas cessé de manifester leur soutien pour s'assurer que les programmes de CRS soient sensibles au genre. Le personnel de CRS de tous les secteurs et unités a contribué en donnant de son temps et ses idées, a présenté de précieux commentaires, a participé aux révisions et a tiré parti des leçons apprises en matière de perspectives organisationnelles de programmes divers. Au cours des cinq dernières années, des ateliers d'apprentissage, ainsi que des activités de partage des connaissances et d'évaluation, ont largement contribué à cet effort. Merci à l'unité de Communication des opérations hors des États-Unis, et en particulier à Ashley Rytter pour ses orientations. Merci à Trish Ahern pour diriger le processus de stratégie et le personnel des 25 antennes de pays, des régions et du siège qui se sont réunis au Kenya en février 2012 pour discuter et élaborer un document initial qui puisse refléter les besoins de l'agence concernant son engagement à intégrer plus systématiquement les questions de genre dans tout ce que nous faisons.

## LISTE DES SIGLES

<b>ACORDAR</b>	Alliance pour la création d'opportunités pour le développement rural au travers de relations agro-industrielles
<b>CP</b>	(Country Program) Antenne Pays
<b>CRS</b>	Catholic Relief Services
<b>DFID</b>	Département britannique en charge du développement international
<b>DHI</b>	Développement humain intégral
<b>DPF</b>	Directives pour les propositions financières
<b>DPT</b>	Directives pour les propositions techniques
<b>GEU</b>	Gouvernement des États-Unis
<b>OMD</b>	Objectifs du millénaire pour le développement
<b>OVEROPS</b>	(Overseas Operations) Programmes outre-mer
<b>PCEAS</b>	Protection contre l'exploitation et les abus sexuels
<b>PQSD</b>	Département d'appui à la qualité des programmes
<b>QDG</b>	Qualité de la gestion (MQ)
<b>QDP</b>	Qualité des programmes (PQ)
<b>S &amp; E</b>	Suivi et évaluation
<b>SARO</b>	Bureau régional pour l'Afrique australe (de CRS)
<b>SIS</b>	Projet Force dans la Solidarité
<b>SPA</b>	Stratégie et domaines opérationnels ciblés
<b>SPP</b>	Plan de programmation stratégique
<b>UE</b>	Union européenne
<b>UN</b>	Organisation des Nations unies
<b>UNESCO</b>	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
<b>USAID</b>	Agence des États-Unis pour le développement International
<b>USCCB</b>	United States Conference of Catholic Bishops (Conférence Episcopale des Etats Unis)
<b>VSBG</b>	Violence sexuelle et basée sur le genre



## PRÉFACE

La stratégie de genre de CRS repose sur l'engagement de la haute direction et du personnel responsable des programmes outre-mer qui ont reconnu dès le début que la compréhension à l'échelle de l'agence d'une orientation envers le genre était un facteur essentiel à la réussite de notre travail. En 2008, une évaluation globale a été menée portant sur les programmations tenant compte du genre et les opportunités identifiées de pratiques de CRS pour améliorer la programmation, pour vérifier si nous avons pu généraliser la dimension de genre avec succès. Le message global du rapport était que CRS est en bonne position pour apporter des améliorations significatives et provoquer un impact plus grand dans l'ensemble sur les personnes que nous servons. L'évaluation a mis en évidence des lacunes portant sur de meilleures pratiques de l'industrie et des normes de genre élaborées par la Commission pour la promotion de la femme d'InterAction<sup>1</sup>.

En 2009, CRS SARO a entrepris une étude pour comprendre en quoi la dynamique de genre est liée à la programmation dans les communautés qu'elle sert. Pour compléter la documentation réunie sur le sujet, un processus a été développé, à partir des résultats tirés de six pays, permettant de démontrer la façon dont les programmes ont eu un impact sur la dynamique de genre<sup>2</sup>. Par la suite, en 2010, un projet de document conceptuel a concrétisé l'engagement de l'agence envers la programmation tenant compte du genre et la nécessité d'étoffer davantage une stratégie qui tiendrait CRS responsable de l'intégration du genre au sein de l'agence<sup>3</sup>. En outre, le personnel des antennes de pays et les partenaires de CRS ont exprimé le besoin de renforcer leurs capacités concernant l'analyse de genre, d'identifier et d'utiliser des outils pratiques pour appliquer cette analyse à chaque stade du cycle de vie du projet, et de mesurer les résultats stratégiques et pratiques en termes d'égalité de genre.

- 1 Pamela Sparr, "An Assessment of Catholic Relief Services" *Gender Programming and Practices* (Baltimore: CRS, 2008). Les recommandations sont présentées selon les quatre catégories du cadres d'intégration de genre d'InterAction : la culture organisationnelle, le leadership stratégique, l'obligation de rendre des comptes et les capacités techniques.
- 2 CRS, *Gender: The Key to Successful Development Programming* (Baltimore: CRS, 2010). Ce processus a abouti à la publication de : CRS Southern Africa Guidelines for Gender-Responsive Programming en septembre 2010.
- 3 CRS, *Gender: Promoting Right Relationships to Strengthen Families and Communities*, Document de réflexion sur le genre (Baltimore: CRS, 2010).

## INTRODUCTION

Ce document expose les grandes lignes de la stratégie globale de CRS pour une programmation réceptive au genre à utiliser dans les interventions d'urgence et de développement que nous faisons de par le monde. La stratégie est un document interne qui renouvelle l'engagement de CRS de mettre le genre au cœur de notre programmation et d'assurer une participation équitable et un partage des bénéfices entre les femmes et des hommes, les filles et les garçons, pour améliorer la qualité des programmes. Elle a été développée tout au long de nos années de réflexion et d'expérience pratique dans de nombreux pays et c'est le résultat de nombreuses heures de consultation, de pratique sur le terrain et de réflexion au quotidien avec nos organisations paires, nos partenaires et les personnes que nous servons au niveau des populations. La stratégie a été rédigée par une équipe globale composée de personnel des antennes de pays, régionaux et d'usage. Elle est fondée sur les valeurs de CRS, les questions, les problèmes et la réalité quotidienne des femmes et des hommes dans les pays que nous servons, ainsi que sur le nombre croissant de preuves que les programmes de développement conçus et exécutés en gardant une perspective de genre produisent des résultats meilleurs et plus durables. La vision de CRS après ces cinq ans de réflexion, est qu'en raison de l'excellence organisationnelle assurant une programmation sensible au genre, nous serons parmi les principales organisations en mesure de démontrer l'impact sur les inégalités de genre dans les pays en voie de développement.

CRS élabore actuellement sa stratégie organisationnelle de manière plus étendue et les domaines opérationnels ciblés (SPA). L'intégration de l'égalité de genre doit figurer en bonne place comme une clé de l'approche intersectorielle pour le renforcement de tous les domaines opérationnels ciblés et des compétences de base ainsi que pour l'accroissement de notre excellence opérationnelle. La stratégie de genre définit comment CRS aborde les questions de genre dans notre programmation, notre culture de travail, nos structures organisationnelles et de gestion et nos systèmes dans toute l'agence. Notre objectif est transformationnel, pour produire des changements durables et cruciaux pour CRS et ses programmes et pour approfondir et améliorer les connaissances et les meilleures pratiques de CRS car l'agence travaille à la réalisation d'un développement humain intégral, d'une égalité de genre, et d'une autonomisation des femmes. Il repose sur le fait que CRS comprend que les relations de genre inégales sont parmi les véritables facteurs qui conduisent à la pauvreté chronique, l'insécurité alimentaire des ménages, la mauvaise santé et la violence envers les femmes et les enfants.

La compréhension et la connaissance de la façon dont les normes de genre affectent les résultats des interventions d'urgence et de développement sont cruciaux pour notre travail. Si les rôles, les normes et les dynamiques dévolus aux genres ne sont pas considérés, les programmes peuvent aggraver les inégalités de genre et faire perdre



d'importantes occasions d'améliorer la vie des femmes et des filles, des garçons et des hommes et de développer des relations plus équitables entre et parmi les femmes et les hommes tant au niveau domestique que communautaire. Les investissements de CRS doivent faire augmenter la capacité institutionnelle de l'agence et de ses partenaires pour pouvoir identifier et remédier à ces déséquilibres de genres. La stratégie décrit le cas de l'intégration de genre comme un enjeu crucial pour CRS, faisant partie de sa culture organisationnelle et permettant de bonnes programmations en matière de développement et d'urgence.

### **QU'EST-CE QUE L'INTÉGRATION DU GENRE ?**

L'intégration de la dimension de genre consiste à identifier puis à traiter les différences et les inégalités de genre dans toutes les conceptions de programmes et de projets, les mises en œuvre, le suivi et les évaluations. Puisque les rôles et les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes affectent la façon de mettre en œuvre une activité, il est essentiel que les planificateurs traitent ces questions tout au long du cycle de vie d'un programme ou d'un projet. L'intégration de la dimension de genre permet de réduire les inégalités éventuelles en matière de possibilités de développement existant entre les femmes et les hommes, faisant de la notion de genre une partie intégrante de la planification stratégique, des politiques, des activités de l'organisation et le cœur d'efforts continus pour atteindre l'excellence opérationnelle. L'intégration de la dimension de genre implique de procéder à l'évaluation de toute action planifiée, en prenant en compte les besoins fondamentaux des femmes et des hommes ainsi que les intérêts et les priorités stratégiques.

### **QU'EST-CE QUE LA PROGRAMMATION SENSIBLE AU GENRE ?**

Dans le cadre de l'engagement de la Conférence Episcopale des Etats Unis (USCCB) à aider les pauvres et les personnes vulnérables outre-mer, CRS s'efforce de mettre en œuvre des programmes permettant aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons de s'acquitter de leurs rôles en tant que membres égaux, tout en étant différents, au sein de leurs familles et de leurs communautés. CRS a pu observer l'impact positif produit par cette vision sur la protection des hommes, des femmes et des enfants,



Femme participant à l'évaluation des moyens d'existence en fonction du genre au Malawi. Trish Ahern/CRS.

dans le renforcement des familles et l'épanouissement de sociétés pacifiques et justes. La programmation tenant compte du genre répond à cette vision en se penchant sur les rôles dévolus aux genres, les responsabilités, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes, des garçons et des filles. Cela signifie qu'il faut être au courant des relations entre les hommes et les femmes et détecter les obstacles et les influences religieuses, culturelles et de la société, spécifiques au contexte, qui poussent CRS et ses partenaires à lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes et à travailler pour protéger et améliorer la dignité qui est le droit fondamental de tout être humain. La programmation tenant compte du genre traite les rôles dévolus aux genres, les relations, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes, des garçons et des filles afin de garantir ces justes relations. Les hommes et les femmes, les garçons et les filles perçoivent leur environnement de façons différentes car ils remplissent un ensemble de rôles différents et font face à différents ensembles de règles, de normes et de pratiques imposées par leur culture et leur contexte particuliers <sup>4</sup>.

## **POURQUOI CRS A-T-IL BESOIN D'UNE PROGRAMMATION TENANT COMPTE DU GENRE?**

### **Nos valeurs nous poussent à travailler sur la base de relations justes**

Les principes directeurs de CRS, inspirés par la pastorale sociale catholique, contraignent CRS à promouvoir de justes relations entre tous les individus en veillant à ce que les hommes et les femmes aient l'occasion, la capacité, la parole et le soutien dont ils ont besoin pour participer sur un pied d'égalité, à la réalisation de leur plein potentiel et à réduire les disparités et les déséquilibres de pouvoir, y compris ceux qui existent entre les hommes et les femmes. La programmation de genre traite les rôles dévolus aux genres, les relations, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes, des filles et des garçons afin de parvenir à l'établissement de droits, de possibilités et de résultats égaux.

*Dans la lettre aux évêques de l'église catholique sur la collaboration de l'homme et de la femme dans l'église et dans le monde de mai 2004, section 14, celui qui était alors le Cardinal Joseph Ratzinger a appelé les évêques à reconnaître :*

*« .. si les politiques sociales — concernant l'éducation, la famille, le travail, l'accès aux services, la participation à la vie civique — doivent, d'une part, combattre toute discrimination sexuelle injuste, elles doivent, d'autre part, savoir écouter les aspirations et repérer les besoins de chacun. La défense et la promotion de l'égalité de dignité et des valeurs personnelles communes doivent s'harmoniser avec la reconnaissance attentive de la différence et de la réciprocité, là où cela est requis par la réalisation des caractéristiques humaines propres, masculines ou féminines ».*

<sup>4</sup> CRS, *Gender: Promoting Right Relationships to Strengthen Families and Communities*, Document de réflexion sur le genre (Baltimore: CRS, 2010).

CRS adopte une option préférentielle pour les pauvres et les personnes vulnérables et exprime sa solidarité en travaillant à influencer et à concevoir des politiques et des priorités qui prennent en charge les groupes de pauvres et de personnes vulnérables et les individus. Nous accordons beaucoup d'importance à la promotion de la dignité humaine, ce qui nous impose de nous assurer que les investissements de l'agence permettent d'augmenter la capacité institutionnelle de CRS et de ses partenaires à identifier et à redresser les déséquilibres de genre dans les organisations, les communautés et les ménages.

CRS s'efforce de construire une culture de justice et de paix en aidant à transformer les structures injustes et les institutions de la société et en favorisant de justes relations au sein de la famille humaine. « L'optique de la justice » dans les programmes de CRS aide l'agence à fixer des priorités, à perfectionner les réponses aux injustices et à appliquer des valeurs cohérentes dans toutes ses décisions, tant en interne qu'en externe. L'application de l'optique de la justice à une programmation tenant compte du genre réaffirme l'engagement de CRS envers l'accomplissement d'une égale dignité et de justes relations de tous les êtres humains <sup>5</sup>.

Le Développement humain intégral (DHI) est la mission et la programmation fondamentale de CRS, c'est un concept qui envisage un avenir où « ... toute personne doit pouvoir mener une vie pleine et productive, répondant durablement à tous ses besoins physiques, et vivre dignement dans une atmosphère de paix et de justice sociale » <sup>6</sup>. Le DHI œuvre en faveur du bien-être de chaque personne et de la personne toute entière, nous appelant à lutter contre la pauvreté dans le contexte de la condition humaine intégrale. L'objectif du DHI est que les personnes que nous servons puissent de plus en plus réaliser leur potentiel humain intégral de façon solidaire avec les autres.

Le cadre du DHI aide le personnel de CRS et de ses partenaires à mieux comprendre le monde complexe des communautés que nous servons, nous aide à concevoir des programmes qui puissent améliorer les résultats en matière de moyens de subsistance, protège l'intégrité physique des femmes et des hommes, et promeut

**Dans son rapport sur le développement dans le monde 2012, la Banque mondiale, explique : «... l'égalité des genres est un objectif fondamental de développement à part entière. Mais une plus grande égalité de genre réside également dans une économie intelligente, qui permet d'améliorer la productivité et fait progresser d'autres résultats du développement, incluant des perspectives pour la prochaine génération et pour la qualité des politiques sociétales et des institutions. Le développement économique ne suffit pas à réduire les disparités de genres (des politiques correctives axées sur la persistance des écarts de genre sont essentielles) ».**<sup>10</sup>

5 CRS, *Justice and Solidarity Reflection Guide: Participant's Manual*, l'optique de la justice de CRS, (Baltimore: CRS), Annexes p. 1 à 8.

6 Voir le cadre du Développement humain intégral en annexe 2.

l'intégralité culturelle, économique, politique, sociale et spirituelle de chaque personne. Dans le contexte du cadre conceptuel du DHI, l'analyse de genre considère les systèmes existants et les structures existantes au sein d'une société, incluant les normes culturelles et les tendances historiques qui ont une répercussion sur les normes, les rôles et les relations. Les considérations de genre sont essentielles dans l'élaboration des stratégies et des programmes afin de permettre aux personnes et aux communautés de parvenir à un développement humain intégral. À cette fin, la stratégie de genre de CRS utilisera le cadre du DHI pour mettre en œuvre l'optique de la justice et l'intégrera dans les programmes de réponse aux urgences et de développement pour obtenir un meilleur impact.

### **De graves inégalités et iniquités subsistent**

Au cours des dernières décennies, d'importants progrès ont été réalisés à l'égard de l'égalité de genre, mais ils ont été irréguliers et insuffisants. Les inégalités liées au genre et les déséquilibres de pouvoir sont des facteurs contribuant au niveau élevé de mortalité féminine. Dans de nombreuses régions du monde, les femmes sont encore confrontées à une forte probabilité de mourir pendant l'accouchement. « Les complications pendant la grossesse et l'accouchement sont les principales causes de décès et d'invalidité chez les femmes en âge de procréer dans les pays en voie de développement, provoquant selon les estimations le

## **RÉPONSES AUX URGENCES**

### ***Aider les victimes de viol à surmonter l'épreuve***

**Depuis la création, en juin 2012, du programme CRS de prévention et d'intervention contre la violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG) en Somalie, les partenaires de CRS ont aidé 257 survivantes en fournissant une assistance psychosociale et médicale vitale. CRS a formés des partenaires locaux sur les problèmes de VSBG et a financé l'ouverture d'un centre pour femmes, qui sert de centre d'aide aux victimes de viol. Les femmes et les filles qui ont subi des violences sexuelles y ont cherché assistance, allant jusqu'à une orientation pour une réparation par voie judiciaire. Un psychologue du service fournit des conseils et une infirmière effectue une évaluation physique préliminaire afin de déterminer le niveau de besoin en soins médicaux d'urgence. Le personnel VSBG de CRS a continué à fournir une assistance technique à distance qui permet de s'assurer que le programme respecte notre identité catholique, ainsi que la sécurité et la confidentialité des survivantes qui cherchent de l'aide. L'assistance fournie par le biais de ce programme aide les survivantes à surmonter le traumatisme découlant de cette épreuve et à traiter en temps opportun les conséquences physiques, afin qu'elles puissent être des membres fonctionnels de la société et vivre dans la dignité.**

décès annuel de 515 000 femmes. Pour une femme qui succombe, une trentaine environ souffrent de lésions, d'infections et d'incapacités pendant leur grossesse ou leur accouchement. Cela signifie qu'au moins 15 millions de femmes par an souffrent de ce genre de dommages »<sup>7</sup>. Le divorce ou le veuvage ont pour conséquence que de nombreuses femmes perdent leurs terres, car elles n'ont aucun droit d'héritage sur les biens du ménage. La violence à caractère sexiste prend la vie d'une femme sur trois dans le monde entier et est l'une des causes principales de décès et d'invalidité pour les femmes qui sont âgées de 15 à 44 ans. En outre, les femmes victimes de violence courent un risque plus élevé d'infection par le VIH.



Garçon aux Philippines participant à la reconstruction de sa communauté après les inondations. Debbie DeVoe/CRS.

Les filles ont peu d'opportunités de recevoir une éducation et sont confrontées à des pratiques traditionnelles préjudiciables qui peuvent les exposer à une santé précaire, aux maladies et à la pauvreté. Les femmes et les filles sont plus susceptibles que les hommes de travailler comme travailleuses non rémunérées de la famille ou à travailler dans le secteur informel, à cultiver des petits lopins de terre, à produire des produits de la terre consommables moins rentables, et elles sont généralement moins bien rétribuées que les hommes. Les femmes en état de pauvreté ont moins d'influence sur les décisions et moins de contrôle sur les biens et les ressources du ménage, et elles assument moins que les hommes des positions de leadership dans la communauté.

De nombreuses recherches ont permis de conclure que l'inégalité de genre entraîne des coûts pour les particuliers et les sociétés qui se multiplient au fur et à mesure des générations<sup>8</sup>. D'un point de vue historique, les inégalités de genre ont désavantagé les femmes, mais les normes et les politiques de genre ont également un impact négatif sur la vie des hommes et des garçons. Les hommes et les garçons ont à faire face à des contraintes économiques, sont prédisposés à commettre des actes de violence basés sur le genre et sont captifs de stéréotypes négatifs de la masculinité, ce qui constitue un obstacle à la réalisation du développement humain intégral. Avec la pression provenant de l'évolution des normes sociales, les hommes et les garçons mettent également leur statut social en danger, une menace qui a parfois conduit à un durcissement négatif de la masculinité, produisant

7 Voir [http://www.unicef.org/specialsession/about/sgreport-pdf/09\\_MaternalMortality\\_D7341Insert\\_English.pdf](http://www.unicef.org/specialsession/about/sgreport-pdf/09_MaternalMortality_D7341Insert_English.pdf).

8 USAID, *Gender Equality and Female Empowerment Policy*, (Washington, DC: USAID, 2012). L'USAID accorde maintenant une grande importance aux questions de genre. Une personne de référence en matière de genre est ajoutée au sein de chaque mission par pays.





Femmes éthiopiennes participant aux discussions de groupe axées sur le genre. Trish Ahern/CRS.

en fin de compte des répercussions sur la famille dans son ensemble. Par ailleurs, de plus en plus de preuves ont démontré que pour modifier efficacement les déséquilibres de pouvoir qui entravent ou s'oppose à l'accès des femmes et des filles aux ressources, aux processus décisionnels et aux services, les projets de développement doivent prendre en considération les besoins particuliers des hommes et des garçons. Plus important encore, la programmation doit tenir compte de la dynamique des rapports de force afin de créer un monde dans lequel toutes les personnes soient, de façon égale, capables de garantir la vie dans la dignité pour elles-mêmes, leurs familles et leurs communautés <sup>9</sup>.

### **Les résultats de développement progressent lorsque les besoins spécifiques au genre sont pris en compte**

La réceptivité aux questions de genre dans les pratiques de programmation et d'organisation est maintenant un standard parmi les organisations de développement non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce que c'est efficace ! Elle est essentielle à la protection des droits du genre humain et constitue un élément clé des résultats d'un développement efficace et durable. Aucune société ne peut se développer durablement sans augmenter ni changer la répartition des possibilités, des ressources et de l'accès pour les hommes et les femmes, afin qu'ils aient un pouvoir égal et la possibilité de façonner leur propre vie et de contribuer au développement de leurs communautés <sup>10</sup>. Si CRS n'investit pas dans la promotion de la réceptivité aux questions de genre dans chaque secteur, ses programmes ne permettront pas

9 USAID, *Guide to Gender Integration and Analysis: Additional Help for ADS Chapters 201 and 203* (Washington, DC: USAID, 2010). « En traitant les inégalités de genre et les contraintes basées sur les rôles dévolus au genre et la dynamique du pouvoir qui affectent aussi bien les hommes que les femmes, l'USAID renforcera l'efficacité de ses programmes de développement. Ce n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est « le développement intelligent ».

10 La Banque Mondiale, *World Development Report 2012: Gender Equality and Development* (Washington, DC: The World Bank, 2011).



d'atteindre un impact optimal pour les pauvres et pourront même produire des effets négatifs involontaires. Incorporer une optique de genre fait partie intégrante de la garantie d'une approche «Ne pas nuire » (Do No Harm) dans notre programmation.

Le besoin de comprendre et de traiter les questions de genre et l'autonomisation des femmes est largement reconnu dans la communauté de développement comme étant une pratique exemplaire et indispensable pour une programmation de grande qualité. CRS a déjà été profondément impliqué dans la programmation sensible au genre et dans la recherche de solutions appropriées aux problèmes existants dans les pays où nous travaillons. Cependant, un processus plus systématique de réflexion stratégique doit démarrer afin de créer un changement culturel et de s'assurer que l'analyse de genre et l'intégration de la dimension de genre soient présentes dans chaque aspect de notre travail.

### **L'aide humanitaire est plus efficace lorsque les besoins spécifiques au genre sont pris en compte**

Les femmes et les filles, les hommes et les garçons perçoivent différemment les crises humanitaires. En périodes de conflit, le viol des femmes peut servir comme une arme de guerre, les hommes et les garçons peuvent être enrôlés comme soldats et les filles peuvent être utilisées comme esclaves sexuelles. Dans les situations de catastrophe naturelle, la perte d'actifs essentiels peut provoquer l'activation de mécanismes d'adaptation négatifs tels que chez les femmes qui se prostituent pour survivre, tandis que les hommes peuvent migrer pour chercher de nouveaux moyens de subsistance, laissant leurs familles derrière eux. En outre, dans le sillage d'une crise humanitaire, l'absence d'ordre public, la séparation des familles et l'effondrement des réseaux communautaires, les traumatismes aigus et le manque d'abris et de vie privée créent les conditions propices à une plus grande vulnérabilité aux abus, à l'exploitation et au trafic d'humains. L'alourdissement du fardeau pesant sur les femmes pour nourrir et prendre soin de leur famille et l'altération de la dynamique de genre peut entraîner une montée subite de la violence chez le conjoint ou le partenaire intime. Enfin, l'augmentation du stress pour subvenir à leurs propres besoins et celui des enfants, des personnes âgées, des blessés, des handicapés, etc. rendent les femmes et les filles plus vulnérables à l'exploitation sexuelle aux mains de ceux qui fournissent des secours.

Les rôles dévolus aux genres pèsent grandement sur la capacité des communautés touchées par la crise à surmonter les chocs et à commencer le processus de récupération. La mobilité des femmes dans certaines sociétés est, par exemple, fortement restreinte en raison de normes culturelles. En conséquence, elles sont confrontées à des « vulnérabilités spécifiques de genre » lorsqu'une catastrophe se produit. Une analyse des vulnérabilités spécifiques de genre menée au début de toute crise permet de renseigner l'évaluation, la conception et les phases de mise en œuvre

de toute programmation de secours et de redressement rapide, afin que les différents besoins de chacun soient étudiés d'une manière qui soit compatible avec le contexte culturel. Ne pas prendre en compte le genre et les vulnérabilités spécifiques de genre peut conduire à une amplification de l'impact de la catastrophe <sup>11</sup>, à un renforcement par inadvertance des inégalités de genre et à une inefficacité et inefficience dans tous les secteurs de programmation humanitaires.

## LE MOMENT EST VENU

La stratégie de genre de CRS survient à un moment important au sein de la communauté internationale. Les nations donatrices sont en retard par rapport à leurs engagements financiers envers les objectifs du millénaire pour le développement (OMD) et de nombreux pays en développement ne sont pas sur la bonne voie pour atteindre les objectifs de développement fondamentaux, notamment en ce qui concerne la pauvreté des femmes et des filles et l'égalité de genre. Le gouvernement des États-Unis a reconnu la nécessité d'intégrer systématiquement les questions de genre et de protection dans toutes ses politiques et programmes d'aide au développement outre-mer <sup>12</sup>. Il est désormais universellement reconnu que l'aide humanitaire et au développement doit répondre aux besoins particuliers des femmes et des filles, des garçons et des hommes afin d'obtenir des résultats positifs et durables. Les donateurs sont devenus de plus en plus conscients des coûts de l'inégalité de genre et de son impact important sur la croissance économique et sur la réduction de la pauvreté et s'orientent vers des programmations plus holistiques tenant compte du genre et d'une intégration globale de la protection et du problème de VSBG dans les programmations humanitaires et de développement.

Des organisations paires ont entrepris leurs propres audits internes sur le genre et recrutent plus de personnel pour améliorer leur programmation internes tenant compte du genre et leurs capacités institutionnelles. Certains gouvernements ont lancé de nouvelles initiatives en affectant des fonds réservés d'aide au développement outre-mer liés aux résultats de l'égalité de genre. Les agences humanitaires et de développement découvrent de nouvelles approches, stratégies et exigences relatives au genre et à la protection de bailleurs de fonds tels que le GEU, l'ONU, la Commission européenne, le Fonds mondial, des donateurs de l'UE et le DFID, ainsi que des fondations privées telles que la fondation Nike et celle de Bill & Melinda Gates. Nombre d'entre eux exercent de bien plus fortes exigences sur les bénéficiaires de subventions leurs demandant de faire un meilleur travail d'intégration du genre dans toutes les propositions de développement, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation. CRS doit adopter une approche tenant compte du genre

11 Hilde van Dijkhorst et Suzette Vonhof. *Gender and Humanitarian Aid: A Literature Review of Policy and Practice* (La Hague: Cordaid, 2005), 17.

12 USAID, *Guide to Gender Integration and Analysis*. (Washington, DC : USAID, 2012). Partie du Système de directives automatisé de l'USAID (ADS).

dans le cadre des nouvelles possibilités de subventions, si nous voulons rivaliser efficacement pour obtenir des ressources du gouvernement américain et celles d'autres investisseurs <sup>13</sup>.

Dans le même temps, tant aux États-Unis qu'internationalement, on observe un plus grand contrôle sur l'impact de l'aide étrangère et sur les systèmes de distribution appropriés de l'aide au développement. Les événements économiques récents obligent les organisations non gouvernementales (ONG) locales et internationales à examiner minutieusement l'efficacité de leurs programmes et les priorités de leurs budgets du fait qu'elles sont confrontées à des contraintes nouvelles sur les ressources. Toutes ces tendances soulignent le besoin pour CRS de réfléchir sur la manière d'améliorer la qualité et l'efficacité de ses programmations et comment CRS peut faire spécifiquement cela, en consolidant la façon dont l'agence intègre le genre dans tous les domaines des programmes et dans ses structures et ses systèmes institutionnels.

## **COMMENT POUVONS-NOUS ÉLABORER UNE PROGRAMMATION SENSIBLE AU GENRE ?**

Les femmes et les hommes, les garçons et les filles découvrent leur environnement de façons différentes. Ils remplissent un ensemble de rôles différents et font face à différents ensembles de règles, de normes et de pratiques imposées par leur culture, leur religion et leur contexte particuliers. La programmation tenant compte du genre commence par une analyse de genre qui se penche sur les systèmes et les structures existants au sein d'une société, incluant les normes religieuses, culturelles et de société, qui sont spécifiques au contexte et les tendances et les influences historiques qui affectent les rôles dévolus aux genres et les relations. Le fait d'être conscient de l'existence de ces barrières structurelles sous-jacentes et d'autres facteurs contextuels permet à CRS et à ses partenaires

**« Le Saint-Siège, ainsi que de nombreuses femmes dans le monde, est convaincu que la véritable promotion de la femme passe par la reconnaissance et l'application effective de leurs droits, de leur dignité et de leurs responsabilités. Tant les femmes que les hommes sont appelés à accueillir, à protéger et à encourager cela, pour un engagement renouvelé envers l'humanité ».**

**– Archevêque Francis Chullikatt, Observateur permanent du Saint-Siège auprès de l'ONU, à la 55e session de la Commission de l'UNESCO sur la condition féminine.**

<sup>13</sup> Le 1er mars 2012, l'USAID a publié sa nouvelle politique sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Celle-ci entraîne des répercussions sur les initiatives et les possibilités de financement concernant Feed the Future (Nutrition pour l'avenir), Global Health Initiative (Initiative pour la santé mondiale), Food for Peace (Nourriture pour la paix) et le Bureau d'assistance à l'extérieur en cas de catastrophes (OFDA en anglais), et exige l'intégration de genre dans tous les secteurs et les programmes.

de traiter les inégalités entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles. L'analyse observe également comment se fait l'accès aux services, le contrôle des avoirs, des ressources et des avantages, les prises de décisions et les différences dans la répartition du travail entre les femmes et les hommes. Les « besoins pratiques » immédiats aussi bien que les « intérêts stratégiques » des deux sexes sont pris en considération. Une fois que ces facteurs ont été identifiés dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes de développement et de réponses aux urgences, CRS et ses partenaires sont mieux armés pour traiter les inégalités, appuyer le développement de justes relations, prévenir les actes de violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG) et améliorer dans leur ensemble les résultats des individus, des familles et des communautés.

## **A QUI SOMMES NOUS REDEVABLES ?**

Nous nous tenons personnellement responsable de la qualité et de l'intégrité de notre travail, et nous demandons à nos sympathisants, nos partenaires et aux participants aux programmes de nous tenir également responsables de cela. Nous sommes responsables devant :

- Les personnes que nous servons : la programmation tenant compte du genre s'assure que les besoins particuliers des femmes et des hommes, des filles et des garçons sont respectés et que des possibilités sont créées afin de tirer parti de leurs capacités et de leur potentiel de contribution envers la société.
- Nos partenaires : l'église catholique et d'autres. La focalisation sur le genre permet de s'assurer que le personnel de CRS et de ses partenaires est formé et soutenu dans ses efforts pour travailler en tenant compte du genre au sein de nos institutions et avec les personnes, les familles et les communautés que nous servons.

**En mars 2007, lors de la 61<sup>e</sup> session de l'Assemblée générale des Nations Unies, S.E. Monseigneur Celestino Migliore a prononcé une allocution consacrée à la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Dans son discours, il a encouragé les dirigeants du monde à comprendre que « l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes seront atteintes lorsque les différences entre les sexes seront reconnues, mises en évidence et comprises dans leur propre contexte ».**



Les changements climatiques au Cambodge ont affecté les agricultrices. Sean Sprague pour CRS.

- Nos donateurs : nous sommes responsables d'utiliser avec efficacité et efficience les ressources qui nous sont confiées. La programmation tenant compte du genre est essentielle pour s'assurer que CRS et ses partenaires étudient les besoins stratégiques, fournissant des résultats fondés sur des preuves dans le contexte, et avec les participants au programme, nous mettons en œuvre des solutions durables qui répondent aux besoins de tous.

## **À QUOI RESSEMBLERA NOTRE RÉUSSITE ? RÉSULTATS DES PROGRAMMES QUI TIENNENT COMPTE DU GENRE**

L'option préférentielle de CRS pour les pauvres signifie que, pour toute décision économique, politique et sociale, l'intérêt doit se porter sur les besoins des plus pauvres et des plus vulnérables. Lorsque nous appliquons ce principe, nous renforçons l'ensemble de la communauté. CRS vise à accroître la dignité humaine et le bien-être en favorisant l'égalité de genre et l'autonomisation des groupes vulnérables et en transformant les structures injustes, en se concentrant sur ces résultats stratégiques qui aident les personnes à se rendre compte de leur plein potentiel humain :

- Capacité renforcée des pauvres et des marginalisés, en particulier les femmes et les filles, pour qu'ils puissent bénéficier et avoir accès au contrôle des ressources économiques, sociales, politiques et culturelles, et aux possibilités et services offerts dans les sociétés dans lesquelles ils vivent.
- Réduction de la VSBG et des conflits grâce à une meilleure protection des droits humains.
- Des systèmes de gouvernance plus équitables, qu'ils soient traditionnels, juridiques, nationaux ou autres et qui répondent aux besoins des populations vulnérables et marginalisées.

### **ALTERNATIVES AUX TRADITIONS NUISIBLES**

**Au Kenya, CRS travaille à inciter les communautés, où des pratiques traditionnelles nocives sont utilisées pour marquer le passage de l'enfance à l'âge adulte, mettant en danger la santé et le bien-être des jeunes filles et des garçons, à adopter d'autres rites de passage. Les mutilations génitales des filles, les mariages précoces (mariage de filles impubères) et les enlèvements mettent en danger le bien-être des jeunes filles. CRS a reconnu la nécessité d'impliquer des filles, des garçons, des parents, des anciens, des représentants du gouvernement et des chefs religieux de toutes confessions dans le choix des solutions de rechange aux rites de passage traditionnels. Des paroisses du Kenya œuvrent au développement du soutien des communautés afin de modifier lentement les croyances culturelles profondément ancrées qui sont nuisible aux jeunes garçons et aux jeunes filles, au profit de la création de solutions de substitution sûres.**

## COMMENT ATTEINDRONS-NOUS CES RÉSULTATS ?

Le succès dépendra de notre capacité à identifier et à mettre en œuvre des actions prioritaires qui fassent la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes et des filles, des hommes et des garçons par le biais d'actions visant à :

- Augmenter l'accès et le contrôle des ressources, des prises de décisions, du leadership des femmes et des filles et leur participation au sein des familles et des communautés.
- Renforcer l'autonomisation économique des femmes et des filles.
- Stopper la violence contre les femmes et les filles, les garçons et les hommes.
- Appuyer les plaidoyers de la société civile envers les états et les systèmes traditionnels pour réformer les cadres juridiques dans le but de protéger les droits des femmes.
- Engager les femmes et les hommes sur la voie de la paix et de la sécurité.
- Renforcer les capacités de CRS et des organisations partenaires en matière de réceptivité au genre.
- S'assurer que les budgets et les plans d'action organisationnels et opérationnels de CRS sont réceptifs au genre.
- S'appliquer à être guidé par nos collègues des antennes de pays et régionaux et appuyer leur travail de la façon qui répond le mieux à leurs besoins spécifiques.
- Renforcer des partenariats stratégiques avec d'autres intervenants et des spécialistes du développement.

### LES ADOLESCENTES ET LE RENFORCEMENT ÉCONOMIQUE

En 2010, CRS a mené deux évaluations portant sur trois interventions différentes de renforcement économique et les rôles que celles-ci ont joués dans l'aide et le développement des moyens de subsistance des adolescentes au Rwanda et au Zimbabwe. Les évaluations intitulées *My Skills, My Money, and My Brighter Future* (Mes compétences, mon argent et mon meilleur avenir), décrivent les possibilités et les contraintes rencontrées par les adolescentes, ainsi que leurs familles, alors qu'elles travaillaient à développer des moyens d'existence durables. Les conclusions de ces évaluations ont été publiées et diffusées lors du lancement de la publication à Washington dans le but d'encourager les concepteurs de programme, les chargés de mise en œuvre, les donateurs et les décideurs pour traiter les besoins spécifiques des adolescentes dans les programmes ciblant les adolescents et les enfants vulnérables.



- Rechercher des solutions qui perdurent au-delà de la durée de vie d'un projet ou d'un programme et traiter la cause sous-jacente de la pauvreté et de l'injustice.
- Élargir la portée et le profil de notre travail pour parvenir à une plus grande influence et un plus fort impact sur l'inégalité de genre.

### **COMMENT GARANTIRONS-NOUS LA RESPONSABILISATION, L'AMÉLIORATION CONTINUE ET LES INVESTISSEMENTS DURABLES ?**

La stratégie sert de ligne directrice pour renforcer notre excellence opérationnelle et améliorer nos connaissances, nos compétences et nos attitudes en matière de réceptivité au genre à tous les niveaux de l'organisation. La stratégie permet également d'appuyer et de développer le travail de CRS avec les partenaires qui mettent en œuvre nos programmes et qui servent, dans le monde entier, les personnes les plus vulnérables et les plus marginalisés.



Des femmes entrepreneurs nicaraguayenne récoltent des oignons. Karen Kasmauski pour CRS.

### **CRÉATION DE REVENUS POUR LES MÉNAGES**

De 2007 à 2008, CRS a mis en œuvre des opérations d'épargne, de prêts internes et de crédit (SILC en anglais) à Kolda, au Sénégal, pour créer une culture de l'épargne parmi les populations pauvres et vulnérables. Les femmes ont été intentionnellement ciblées lors de la mise en œuvre initiale du programme. En janvier 2012, à l'occasion d'une visite post-projet à l'un des premiers groupes SILC, CRS a pu mesurer l'énorme impact positif obtenu dans le domaine de l'égalité de genre. Les hommes et les femmes ont souligné des résultats comme ceux de l'amélioration du contrôle égalitaire des biens ménagers, l'équilibrage des influences dans le processus décisionnel pour le bien-être familial et communautaire et l'amélioration des relations entre les hommes et les femmes. Les hommes ont remarqué également qu'en permettant à leurs épouses de contrôler les ressources financières et de prendre des décisions, le bien-être de leurs enfants s'en était trouvé amélioré. Elles avaient par exemple amélioré l'accès aux services de santé, grâce à la hausse du revenu domestique provenant d'activités génératrices de revenus liées au programme SILC.

Pour que la responsabilisation soit une réussite à tous les niveaux et faire en sorte que les investissements dans l'égalité de genre soient efficaces et durables, la stratégie de genre de CRS inclue un processus comprenant un plan d'exécution des activités liées au genre, des recommandations budgétaires et un système de fiche de résultats qui garantissent à CRS d'assurer le suivi et les évaluations et de rapporter aux intervenants sur sa stratégie de genre.



Adolescente plantant des manguiers en Haïti.  
CRS staff.

## UNE VISION POUR LE CHANGEMENT

Depuis le début des années 2000, CRS a appliqué une théorie du changement fondée sur le concept du développement humain intégral, ou DHI, qui vise le bien de la personne dans son intégralité, pour chaque personne. Faire progresser le DHI exige un éventail d'acteurs travaillant ensemble à la transformation de la façon dont les sociétés vivent, ressoudent et structurent leurs relations. La théorie du changement de CRS, qui pose les fondements de sa programmation tenant compte du genre, est qu'en s'attaquant aux inégalités de genre et en transformant les systèmes et les structures, nous allons créer un environnement favorable qui permettra d'offrir un meilleur accès aux avoirs (p. ex. l'éducation, les compétences, les revenus et la terre), aux groupes vulnérables, et en particulier aux femmes et aux filles. À son tour, cela crée une boucle de réaction positive qui permet à ces personnes d'exercer une influence plus grande sur les systèmes et les structures, leur ouvrant accès à une plus large gamme de stratégies de subsistance, qui leur permettent d'augmenter leur résistance aux secousses, aux cycles et aux tendances et d'améliorer leurs résultats (spécifiquement DHI pour tous <sup>14</sup>).

Notre théorie du changement repose sur la compréhension que des changements positifs dans les avoirs sociaux, économiques, politiques et culturels, les moyens de subsistance et les opportunités pour les hommes et les femmes, les pauvres et les vulnérables se traduiront par une amélioration des résultats. Dans le même temps, les systèmes et les structures les plus vastes doivent être adaptés aux besoins de base et aux intérêts stratégiques des femmes et des hommes, des garçons et des filles afin qu'ils puissent

<sup>14</sup> Voir le cadre du DHI en Annexe 2.

vivre dans la dignité et en sécurité dans leur environnement. CRS aura un impact plus important en rassemblant ses partenaires et ses alliés afin d'influencer les changements dans les systèmes, les structures et les relations de pouvoir en matière de genre de manière à valoriser les pauvres. CRS, avec ses partenaires, sera une porte-parole et un innovateur. Nous allons construire des partenariats stratégiques avec les donateurs et d'autres interlocuteurs pour pouvoir atteindre les résultats qui garantissent l'égalité de genre dans tout ce que nous entreprenons.

Le fait d'appliquer une optique de genre au cadre du DHI permet aux CRS et à ses partenaires de concevoir des interventions humanitaires et/ou de développement de manière holistique, axées sur la population, afin de renforcer la résistance des individus, des ménages et des écosystèmes. Il aide le personnel et les partenaires (avec les ressources), les femmes, les hommes, les garçons et les filles démunis de ressources, les ménages et les communautés pour lesquels travaille CRS, à s'engager sur des voies de sortie de la pauvreté, plus rapides, efficaces et écologiquement durables, et à les conduire vers une vie productive, valorisée et en bonne santé, soutenue par de plus justes systèmes et structures.

#### **PÈRES SOUTIENS DE FAMILLE, FAMILLES EN BONNE SANTÉ**

**Dans le projet pour la survie de l'enfant au Nicaragua, CRS pousse les hommes à prendre part aux soins de santé des femmes enceintes et des nouveau-nés. Le CRS/Malawi dans son programme titre II a organisé un événement unique pour le Malawi : une conférence pour les couples réunissant 350 personnes, incluant 150 couples et des fonctionnaires des administrations locales. L'événement visait à sensibiliser les hommes sur leurs rôles et leurs responsabilités en matière de soins de santé maternels et infantiles (SSMI), en les motivant à contribuer à l'initiative SSMI. Ses messages sont maintenant utilisés dans les districts et les sous-districts comme un outil permettant d'augmenter la participation des hommes dans les SSMI**



Participantes à un programme agricole de CRS au Rwanda, pour aider des veuves et des rescapées du génocide. Steve Rubin pour CRS.

### **Comment obtiendrons-nous ce changement ?**

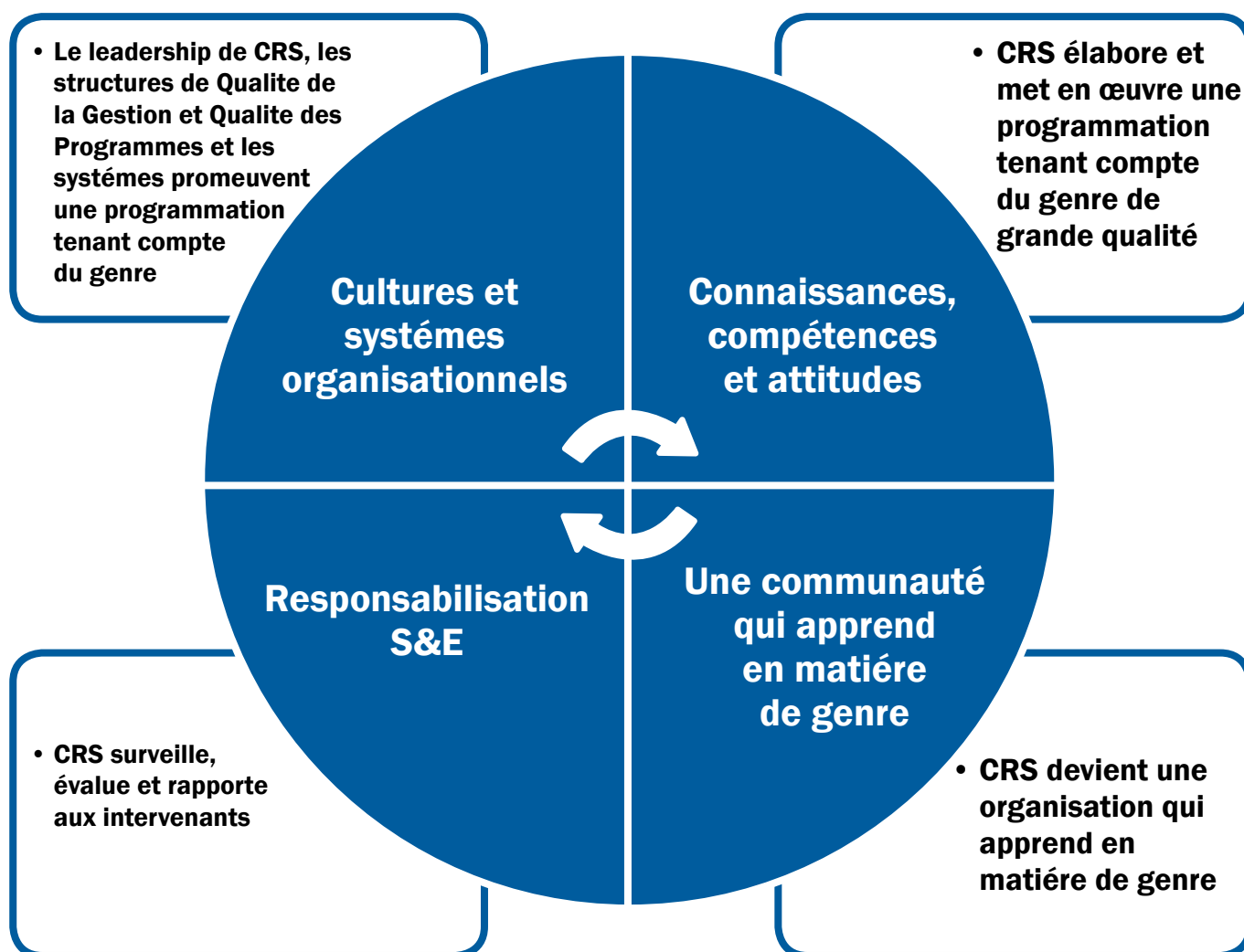
La direction du siège de CRS, les directions régionales et des antennes de pays vont s'engager à mettre en œuvre les initiatives et les activités clés qui prennent en charge les éléments fondamentaux suivants de la stratégie :

- CRS élabore et met en œuvre des programmes tenant compte du genre de haute qualité.
- Les systèmes et les structures de la Qualité Des Programmes et la Qualité De Gestion de CRS impulsent une programmation tenant compte du genre.
- CRS fait le suivi, évalue et est responsable devant les personnes que nous servons et les autres intervenants.
- CRS devient une organisation apprenant à tenir compte du genre.

## ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX

L'objectif de la stratégie de genre de CRS est de veiller à ce que les femmes et les hommes, les garçons et les filles soient en mesure de jouir de leurs pleins droits, responsabilités et opportunités au sein de leurs familles et de leurs communautés. Les programmes outre-mer de CRS mettront l'accent sur quatre éléments fondamentaux qui permettront de s'assurer que les programmes de CRS tiennent compte du genre (voir Figure 1).

Figure 1: Éléments fondamentaux de la stratégie.



## CULTURE ET SYSTÈMES ORGANISATIONNELS

### **La culture et les systèmes organisationnels de CRS impulsent une programmation sensible au genre**

CRS a pris l'engagement d'augmenter l'importance des considérations de genre dans ses valeurs organisationnelles, sa culture de travail et ses systèmes et structures de gestion. Pour ce faire, nous allons créer et soutenir une culture organisationnelle interne qui prend en charge l'intégration des considérations de genre à tous les niveaux de l'organisation. La direction de CRS va notifier et démontrer son soutien et son engagement envers l'intégration de genre au sein de l'agence. Le recrutement, l'embauche, la formation et l'encadrement du personnel du siège et des programmes outre-mer seront fait de manière à promouvoir les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires à une programmation tenant compte du genre. Les systèmes pour la mobilisation des ressources seront



Femmes éthiopiennes de Belewa Diredawa cartographiant les actifs de leur communauté. Trish Ahern/CRS.

### **L'ESPRIT D'ENTREPRISE**

Au Nicaragua le projet d'Alliance pour la création d'opportunités pour le développement rural au travers de relations agro-industrielles (ACORDAR) a permis de créer des possibilités d'entrepreneuriat féminin dans les services de développement d'affaires au travers de la possession et de l'administration par des femmes de pépinières de semis et de production d'engrais organiques pour la chaîne d'approvisionnement de café biologique.

Autres réussites, le projet à également permis d'augmenter le nombre de femmes dans des rôles de direction de coopératives et d'institutionnaliser les politiques d'équité de genre parmi les multiples entreprises rurales.

En soutenant des associations féminines d'épargne et de crédit, le projet Agriculture de l'Amérique centrale pour les besoins fondamentaux (A4N) permet d'assurer la participation active des femmes, qui sans cela pourraient être laissées de côté dans un programme agro-industriel.



renforcés pour appuyer les programmes outre-mer qui mettent l'accent sur l'amélioration de la compétitivité par le biais de programmations tenant compte du genre. L'excellence opérationnelle de CRS sera renforcée en optant pour une approche d'intégration de genre.

*La direction de CRS impulse la programmation tenant compte du genre.*

CRS favorisera une culture organisationnelle tenant compte du genre en menant une campagne de sensibilisation ininterrompue au sein de l'agence et en renforçant l'environnement existant pour stimuler le dialogue et l'apprentissage. À tous les niveaux, CRS engagera activement le personnel de l'étranger à la réflexion et au changement de comportement. Afin de promouvoir un système de valeurs tenant compte du genre, CRS entreprend les actions suivantes :

- La direction de CRS impulse l'intégration de genres en la rendant partie intégrante de l'excellence opérationnelle dans la nouvelle stratégie de l'Agence et dans les domaines opérationnels ciblés (SPA).
- La direction de CRS affirme son engagement concernant l'intégration de genre au sein de l'agence et favorise sa mise en œuvre au niveau des antennes de pays, au niveau régional et du siège.
- La direction des différents départements s'engage à mettre en œuvre la stratégie de genre et le plan d'action sur le lieu de travail et à mettre en œuvre une programmation tenant compte du genre de haute qualité.
- Les ressources de l'Agence seront acquises, mobilisées et affectées pour assurer l'intégration de genre dans toutes les unités d'organisation et tous les secteurs de programme.

*Les structures et systèmes de qualité de gestion soutiennent l'intégration de genre dans la mise en œuvre organisationnelle de programmes tenant compte du genre.*

CRS effectuera des audits de genre au niveau des antennes de pays, et au niveau régional et du siège dans le but d'appliquer des améliorations nécessaires dans les systèmes et les structures de qualité de gestion qui introduisent la réceptivité au genre dans l'organisation et la programmation. Les audits de genre permettront à la division des ressources humaines d'identifier les lacunes dans les pratiques de recrutement et d'embauche et d'établir au besoin des pratiques non discriminatoires. CRS fera en sorte d'offrir une rémunération et des avantages équitables pour les hommes et les femmes. CRS prendra les mesures suivantes pour garantir la qualité de gestion, les structures et les systèmes qui prennent en charge l'intégration de genre et la mise en œuvre de programmation tenant compte du genre :

- Mener des audits de genre au niveau des antennes de pays, qui identifieront les lacunes et fourniront une base pour apporter les améliorations nécessaires dans les domaines des ressources humaines, des finances, des acquisitions et autres systèmes et processus de gestion.
- Orienter le personnel existant et nouvellement embauché vers la programmation tenant compte du genre, en incluant les face à face et les apprentissages en ligne par le biais de podcasts et le portefeuille d'apprentissages en ligne de CRSLearn.
- Travailler au siège avec la division des ressources humaines de CRS pour développer et inclure des compétences de genre dans ce qui a trait à l'embauche, la rémunération, la promotion, la gestion de la performance, la prise de décisions et d'autres politiques et systèmes pertinents des ressources humaines.
- Former les équipes de ressources humaines nationales, internationales et de programmes de pays aux pratiques de recrutement, d'embauche et de rémunération non discriminatoires.
- Déployer une politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PCEAS) former et étudier les mécanismes au niveau des antennes de pays, et au niveau régional et du siège.
- S'assurer que les outils, les ressources, les systèmes et les processus de l'agence intègrent des considérations de genre pertinentes qui aident à faire que le genre fasse partie des pratiques régulières de la Qualité Des Programmes et de la Qualité De Gestion.

### L'APPRENTISSAGE APPLIQUÉ

**Un exemple : en Éthiopie, des aides financières baissent au travers d'un énoncé de programme annuel (APS en anglais) et les ressources sont consacrées à l'élaboration d'une proposition. De la même façon que les programmes de pays sont dotés de formation en matière de DHI, de ProPack, de SMILER et d'autres outils de CRS, la capacité technique fera appel au soutien du processus d'intégration de genre dans la conception du projet, mais également au développement et à l'adaptation des outils et au renforcement des capacités du personnel concernant l'analyse de genre pour les programmes à venir.**

#### *Intégrer la réceptivité au genre dans les processus de planification stratégiques*

CRS veillera à ce que tous les secteurs de programme et les plan de programmation stratégique (SPP) de chaque antenne pays intègrent de manière effective les éléments réceptifs au genre en utilisant des outils d'analyse de genre et des stratégies lors des points essentiels des processus de planification.

- Selon la stratégie d'agence de CRS et les domaines opérationnels ciblés (SPA en anglais), les compétences de base et d'autres stratégies de programmes sectoriels seront alignés en appliquant une approche réceptive au genre.
- Les audits de genre et les évaluations des moyens de subsistance seront examinés en fonction de la stratégie de genre de l'agence et seront des éléments clés pour réviser et approuver les nouveaux plannings de programme. La planification de programme stratégique de CRS appuiera les plans d'action pour l'égalité de genre au niveau des antennes de pays.
- Des outils d'analyse de genre seront utilisés pour aider à déterminer l'approche des domaines de programmes fondamentaux en analysant les questions spécifiques de genre pertinentes par rapport au contexte géographique et sectoriel. L'agence, les antennes de pays et les régions utiliseront un audit de genre commun pour ce qui est de la Qualité De Gestion et une analyse de genre pour ce qui est de la Qualité Des Programmes pour assurer la symétrie au sein de l'agence.
- CRS aidera les partenaires avec les outils et les méthodologies permettant d'intégrer la réceptivité au genre dans leur processus stratégiques de planification et de gestion et l'examen de toute nouvelle proposition de développement.
- Les programmes régionaux et des antennes de pays de CRS seront responsables des changements organisationnels ainsi que de la gestion et de la mise en œuvre des approches réceptives au genre dans les programmations.

## **CONNAISSANCES COMPÉTENCES ET ATTITUDES**

### **Le personnel de CRS et de ses partenaires applique les connaissances, compétences et attitudes pour offrir des programmations sensibles au genre**

Pour travailler efficacement dans tous les domaines de programmes, le personnel de CRS et de ses partenaires doit être réceptif aux questions de genre et bien informé sur ces problèmes, et doit être capable d'appliquer ses connaissances du genre, ses compétences et attitudes dans tout ce qu'il fait. Cela exigera de faire l'effort d'écouter et d'apprendre de nos collègues, de nos partenaires et des communautés avec lesquelles nous travaillons. Du fait que le personnel et les partenaires apprennent à reconnaître et à traiter les besoins spécifiques des hommes, des femmes, des filles et des garçons, ils seront mieux préparés pour élaborer des programmes, développer, mettre en œuvre, faire le suivi et les évaluations et établir des rapports de manière appropriée et réceptive.

Afin d'accroître les connaissances, les compétences et les attitudes, CRS va :

- Faire une mise à jour des ressources de programmation clés de CRS pour inclure des directives techniques claires pour l'intégration de genres comprenant ProPack I et II, SMILER, le Guide de l'animateur DHI, la boîte à outils réceptive au genre dans le Manuel d'orientation de propositions de projets, le guide de préparation et de réponse aux situations d'urgence, le manuel d'évaluation des situations d'urgence, le manuel de Protection, la Note d'orientation d'évaluation en temps réel ainsi que d'autres documents qui permettent de guider CRS dans la planification de programmes, la mise en œuvre et le S & E.
- Améliorer les données de S & E et ventiler par genre les évaluations et l'analyse des résultats de ces évaluations pour solidifier la conception et le développement de propositions réceptives au genre.
- Donner accès aux outils et aux ressources sur le genre, actualisées et de haute qualité, classifiées par secteur, sur le site Share Point de la communauté de genre de CRS. Cela sert de bibliothèque en matière de genre.
- Un outil d'évaluation de la vulnérabilité spécifique au genre informera le personnel des urgences afin de concevoir des programmes d'assistance humanitaire plus efficaces dans un cadre de « Ne pas nuire » (Do No Harm).
- Éditer un nouveau chapitre sur le genre et la diversité dans les séries du *Guide de renforcement institutionnel*<sup>15</sup> pour aider davantage CRS et ses partenaires outre-mer à améliorer leurs compétences et leurs capacités organisationnelles concernant les systèmes et les structures réceptifs au genre.
- Former le personnel de CRS et de ses partenaires au niveau des antennes de pays, et au niveau régional et du siège, aux stratégies de notion de genre et d'intégration de genre. CRS va élaborer et promouvoir des cours de formation au leadership, à de nouvelles

## CONSOLIDATION DE LA PAIX ET DE LA JUSTICE

**Au Malawi, les moyens de subsistance sont menacés si un chef de famille mâle meurt, du fait que les droits sur les terres, dans les sociétés patrilineaires, ne sont pas transmissibles aux femmes. La violence menace aussi le bien-être de la famille. CRS, des bénévoles et des dirigeants religieux, travaillent avec des groupes de dialogue composés d'hommes, de femmes et de couples pour obtenir le droit des femmes à l'héritage et pour protéger celles-ci et leurs enfants contre la violence domestique.**

<sup>15</sup> CRS, *Renforcement institutionnel : développement de processus professionnels solides* (Baltimore: CRS, 2011). <http://www.crsprogramquality.org/publications/2011/12/29/le-guide-de-renforcement-institutionnel.html>

technologies telles que des séminaires en ligne, des podcasts et d'autres e-ressources pédagogiques sur le genre pour le personnel du siège et de terrain et pour les partenaires <sup>16</sup>.



Une participante à un programme CRS au Guatemala et son enfant. David Snyder pour CRS.

- Collaborer avec le Projet Force dans la Solidarité : transformant les capacités de CRS et de ses partenaires pour servir les pauvres (SIS) afin d'améliorer les systèmes, structures et compétences internes de CRS qui ont un impact sur l'efficacité de l'agence en matière de renforcement des capacités des partenaires et d'intégration de genre.

*Le personnel de CRS et de ses partenaires élabore une programmation sensible au genre de grande qualité*

Tous les outils et les processus de génération des revenus de CRS seront révisés afin d'inclure des approches réceptives au genre dans le développement de propositions de projets et les propositions financières. CRS continuera à documenter et à réviser chaque année les performances passées en matière de réceptivité au genre pour avertir de nouveaux enseignements et de nouvelles opportunités de financement. À la lumière des nouvelles exigences des donateurs liés à l'intégration des femmes, une analyse de la programmation existante déterminera le positionnement de CRS en matière d'accès aux ressources de financement et ce que devra faire CRS pour devenir plus compétitif.

Pour augmenter les capacités et les compétences de levée de fonds, CRS va :

- Mettre à jour des outils et des systèmes tels que les Directives pour l'élaboration des propositions techniques (TAG) et les Directives pour l'élaboration des propositions financières (CAG), dans l'unité de mobilisation des fonds pour inclure une forte optique réceptive au genre.
- Faire le suivi des programmes de genre et de la violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG) dans la base de données Win Loss et Gateway, un nouveau système d'intégration de données de projet..
- Créer ou réviser annuellement des références sur les performances passées et les déclarations de capacité concernant le genre.

<sup>16</sup> Pour concrétiser la vision entièrement réformée de l'USAID de faire avancer l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, des fonds d'incitation au leadership des femmes seront bientôt disponibles pour des missions de pays, afin de permettre d'intégrer des composants ciblés sur le leadership des femmes dans les activités existantes, avec l'objectif de rendre possible les innovations et/ou l'intensification des efforts qui permettent d'améliorer les résultats en matière de développement et de faire progresser l'égalité de genre.

## S & E ET RESPONSABILISATION

### **CRS surveille, évalue et rapporte aux intervenants les résultats en matière de genre**

CRS reconnaît qu'il lui incombe la responsabilité de fournir les preuves de l'impact sur l'égalité de genre et les justes relations. Un suivi et des rapports réguliers sur le processus de mise en œuvre de la stratégie de genre permettront à CRS de se tenir responsable de ses actions envers tous les intervenants. Notre théorie du changement décrit les résultats de la réceptivité au genre que nous espérons atteindre. Les données ventilées par genre ainsi que des indicateurs de genre serviront à documenter les résultats et l'impact. Nous innoverons en identifiant de meilleures pratiques et en élaborant des solutions reproductibles fondées sur des preuves, pour aider à réduire les inégalités de genre dans notre programmation.

#### **PRINCIPES DE LA FICHE DE RÉSULTATS SUR LE GENRE**

**La fiche de résultats sur le genre doit :**

- Être utile pour les antennes de pays (pertinente),
- Être légère, pas fastidieuse,
- Être liée à un processus existant (plan de programme annuel).
- Ne pas exiger de financement supplémentaire ni d'appui extérieur.
- Récompenser la croissance,
- Être fondées sur des preuves,
- Avoir une portée concrète (ciblée sur les changements de comportement).

*Déployer un système de fiche de résultats sur le genre (outil, processus d'analyse, rapports et plans d'action), pour les opérations outre-mer des antennes de pays, régionaux et du siège.*

La fiche d'évaluation de genre de CRS comportera des indicateurs qui permettront aux responsables de la stratégie, pour chaque niveau de l'agence, de faire un suivi des progrès dans l'application des quatre éléments de la stratégie de genre : culture et systèmes organisationnels, connaissances, compétences et attitudes, S & E (suivi et évaluation), rendu des comptes et apprentissage. L'outil servira à promouvoir les progrès à faire en matière de pratiques de ressources humaines plus équitables, en assurant une programmation de genre tout au long du cycle du projet et en encourageant la formation dans le but d'améliorer la gestion et la qualité des programmes. Les indicateurs seront sélectionnés, analysés et rapportés pour permettre de promouvoir des comportements favorisant les changements à l'intérieur de l'agence. Un guide détaillant l'objectif, les principes, les domaines et la procédure d'analyse de la fiche d'évaluation de genre sera diffusé au niveau des programmes de pays, des régions et du siège. La fiche d'évaluation sera initialement au format Excel mais CRS explorera des options d'automatisation fondées sur les leçons tirées de la fiche CRS d'évaluation de partenariat.



*Développer des systèmes de rétroinformation (feedback) des communautés*

Des systèmes de rétroinformation en provenance des communautés permettront à CRS de comprendre les attitudes sociales, religieuses et culturelles concernant le genre, et de mieux élaborer des programmes d'intervention appropriés, basée sur une analyse ventilée par genre des besoins et des possibilités. En donnant la parole aux principales parties prenantes, à savoir les personnes que nous servons, le personnel de CRS sera mieux à même de suivre les résultats des interventions qui peuvent modifier les relations de genre. Le personnel de CRS modifiera, le cas échéant, la programmation en fonction des commentaires de la communauté et respectera le principe « Ne pas nuire » pour obtenir les meilleurs résultats de genre.



Jeunes de la communauté d'Atlanta au Salvador participant au Projet de construction des jeunes. Silverlight pour CRS.

**LE CONSORTIUM AIDSRELIEF DIRIGÉ PAR CRS a opéré dans 10 pays sur la période allant de 2004 à 2012. Dans le cadre des efforts de gestion des connaissances du projet, CRS a documenté la façon dans laquelle les pays ont entrepris une analyse de genre de la programmation en cours et élaboré des options sensibles au genre qui ont permis d'améliorer les résultats du programme grâce à l'augmentation de la participation des hommes. Par exemple, en Ouganda, CRS a encouragé le dépistage du VIH pour les couples en renforçant leurs relations par le biais de la participation au programme The Faithful House (la maison des fidèles). En Zambie, les femmes venant pour des soins prénataux avec leurs partenaires masculins dans le cadre du programme de prévention de la transmission mère-enfant du VIH passaient en priorité et recevaient les soins plus rapidement. Au Kenya et en Tanzanie, les groupes de soutien pour hommes ont fourni un soutien psychosocial, des appuis générateurs de revenus et d'autres services aux hommes en traitement. Ce soutien n'a pas seulement été bénéfique pour les hommes, mais aussi pour leurs familles. Enfin, au Kenya et en Ouganda, les cliniques AIDSRelief ont promu la circoncision médicale volontaire masculine, un moyen efficace pour réduire le risque de transmission du VIH chez les hommes.**

## COMMUNAUTÉ QUI APPREND

### **CRS devient une communauté qui apprend en matière de genre**

L'engagement bien connu de l'agence en matière de justice sociale nous donne l'occasion unique de participer au dialogue sur le développement à plusieurs niveaux. En tant qu'agence, CRS visera le leadership dans l'application de programmations innovatrices réceptives au genre. L'excellence opérationnelle que nous recherchons dans nos programmes à outre-mer requiert un processus comportant trois volets : l'apprentissage, le dialogue et l'engagement avec nos intervenants. Cette interaction durable aidera CRS à atteindre les résultats suivants :

*Une connaissance accrue de la programmation sensible au genre et un apprentissage de celle-ci*

Notre croissance en tant qu'organisation et notre pertinence dépendent de la promotion d'une culture d'apprentissage et d'innovation. La croissance est atteinte non seulement en révisant nos propres performances, mais aussi en partageant nos expériences avec nos pairs, nos partenaires locaux et d'autres intervenants et en apprenant de leurs expériences. En plus de notre gestion des connaissances, de l'apprentissage et de l'innovation, nous allons :

- Procéder à des analyses rigoureuses sur le genre afin d'acquérir une compréhension claire des rapports entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons nous permettant d'élaborer des programmes qui favorisent des rapports et des chances équitables.
- Publier et diffuser des résumés de programmes sur les meilleures pratiques, des évaluations de programmations liées au genre, des outils analytiques et des manuels.
- Organiser des séances d'apprentissage pour diffuser les meilleures pratiques et les innovations en matière de programmation de genre de CRS.
- Soutenir des alliances d'apprentissage, des instituts de recherche et des universités ayant des ressources techniques et s'adjoindre les services d'organismes de recherche afin de renforcer nos capacités de recherche opérationnelle.
- Développer une communauté d'approche pratique qui défende constamment les valeurs fondamentales de CRS et mette l'accent sur le renforcement des connaissances concernant les programmes réceptifs au genre et les pratiques organisationnelles réceptives au genre chez les intervenants.

- Promouvoir la solidarité et les relations entre les groupes locaux et internationaux et parmi ceux-ci, pour soutenir l'apprentissage et les actions communes, élargir l'accès aux ressources et créer des agents du changement à de multiples niveaux.

*La programmation informe des initiatives de défense contre la violence sexuelle et basée sur le genre*

La croissance et la reconnaissance de CRS en tant qu'agence engagée envers la justice sociale exige que nous soyons présents et de nous faire entendre en appuyant des associations de la société civile et des gouvernements locaux au niveau régional, national et mondial. L'agence consolidera sa position actuelle en augmentant la visibilité de ses programmes d'égalité de genre qui répondent aux besoins et aux intérêts des femmes et des hommes, des garçons et des filles dans les différents domaines de nos activités. Nous déterminerons et nous engagerons dans des collaborations stratégiques avec d'autres sociétés civiles, des églises partenaires, des organisations publiques et privées et des administrations locales afin de renforcer notre plaidoyer sur les questions d'inégalité de genre à différents niveaux. Pour appuyer ces actions, le personnel CRS au niveau régional, national et mondial va :

- Promouvoir et développer des partenariats avec des organisations locales d'autonomisation des femmes et des filles, si elles existent.
- Travailler avec l'église locale et d'autres partenaires pour comprendre comment CRS peut aider de façon appropriée à répandre le message et plaider sur les questions liées au genre dans les pays où ils travaillent.
- Résoudre le dilemme entre les considérations de genre et la discrimination ethnique et culturelle afin de soutenir les populations vulnérables et défavorisées.
- S'engager dans la représentation et la défense des intervenants publics et privés par le biais de réunions, de conférences, de réseaux techniques et d'interactions informelles.
- Travailler à encourager les initiatives des personnes et à exprimer notre solidarité envers leurs efforts pour transformer les conditions sociales qui maintiennent en place les inégalités de genre.

## **LA MARCHÉ À SUIVRE**

La stratégie d'égalité de genre de CRS est un document interne qui couvre une période de cinq ans (2013–2017). La stratégie sera mise à jour après une réflexion à mi-parcours, et sur la base de l'apprentissage qui se dégagera de la mise en œuvre du programme et des processus de planifications opérationnelles annuelles au niveau des pays et au niveau régional.



Des hommes éthiopiens participant à un groupe de discussion sur les genres. Trish Ahern/CRS.

La mise en œuvre de la stratégie nécessite diverses interventions à tous les niveaux de l'agence pour s'assurer que CRS et ses partenaires aident les femmes et les hommes, les filles et les garçons de manière sensible au genre. La stratégie est conçue comme un guide pour le personnel de gestion et de programmation du siège, des pays et régional, et des partenaires permettant d'intégrer le genre dans les actions humanitaires et de développement. On élabore actuellement un plan d'action pour couvrir la période 2013-2015. De nombreux changements dans les pratiques de CRS seront effectués immédiatement tandis que d'autres prendront effet à long terme, le temps que nous développons des systèmes, des procédures, des matériels didactiques et des processus et que nous en commençons la mise en œuvre.

Un processus par étapes au niveau des programmes de pays et des partenaires permettra d'institutionnaliser l'analyse de genre dans la planification stratégique et de projet, les systèmes et les structures organisationnels. D'autres modifications concernant CRS seront d'ordre technique, opérationnel et organisationnel au niveau du siège, des régions et des antennes de pays, afin d'intégrer la réceptivité au genre dans la façon dont nous travaillons et dans la manière que nous influençons le monde qui nous entoure.

Grâce à l'expérience acquise, nous évaluerons et affinerons la stratégie. Nous resterons redevables de cette stratégie devant nos partenaires avec qui nous travaillons, les personnes que nous servons et les donateurs qui nous soutiennent. Chaque pas en avant fournira une nouvelle direction, un nouveau paysage, de nouveaux succès et défis et de nouvelles possibilités d'apprentissage, d'action et de changement social.

# ANNEXE 1 : DÉFINITIONS ET CONCEPTS CLÉS CONCERNANT LES GENRES

Une première étape fondamentale pour aborder et incorporer convenablement les questions de genre dans les programmes consiste à établir une compréhension commune de la définition des termes clés et des diverses façons dont elles sont examinées dans le contexte de la pauvreté et du développement. Voici quelques définitions et concepts clés<sup>17</sup>, les sources de ceux-ci sont indiquées ci-dessous :

## DÉFINITIONS CLÉS

**Genre** : fait référence aux deux sexes, masculin et féminin, dans le contexte de la société. Des facteurs tels que l'origine ethnique, la classe sociale, la race, l'âge et la religion peuvent affecter les rôles dévolus aux genres. Les rôles dévolus aux genres peuvent varier largement entre les cultures et au sein même d'une culture, et ils évoluent souvent au fil du temps<sup>18</sup>. Ces caractéristiques définissent souvent les identités, le statut et les relations de pouvoir entre les membres d'une société ou d'une culture.

**Sexe** : l'identité biologique des hommes et des femmes, qui est principalement mise en évidence par nos caractéristiques physiques.

**Égalité de genre** : reflète le fait que les femmes et les hommes, les garçons et les filles partagent une égalité de chances, de ressources, de droits, et l'accès aux biens et services qu'une société valorise, ainsi que la possibilité de faire des choix et de travailler en partenariat. L'égalité de genre entraîne également une responsabilité égale en termes de charges de travail et d'énergie dépensée à titre individuel pour s'occuper de sa famille et de sa communauté. L'égalité de genre ne signifie pas que les hommes et les femmes, les garçons et les filles deviennent identiques, mais que leurs possibilités et leurs chances de vie sont égales et que les différences qui existent dans leurs talents, leurs compétences, leurs intérêts, leurs idées, etc. seront valorisés d'une même façon.

**Équité de genre** : c'est le fait, qui mène à l'égalité, d'être juste envers les hommes et les femmes, les garçons et les filles, d'une valorisation équilibrée de la société aussi bien dans les similitudes que dans les différences entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles, et dans les rôles différents qu'ils assument. Pour garantir l'équité, des mesures doivent

17 Définitions adaptées de *CRS Southern Africa Guidelines for Gender-Responsive Programming* (Baltimore: CRS, 2010).

18 D'une allocution prononcée par l'archevêque Francis Chullikatt, observateur permanent du Saint-Siège auprès des Nations Unies lors de la 55e session de la Commission de l'UNESCO sur le statut des femmes, le 18 mars 2011.

souvent être prises pour compenser les désavantages historiques et sociaux ou la constitution biologique qui empêchent la participation, sur un pied d'égalité, des femmes et des hommes, des filles et des garçons.

**Autonomisation** : c'est un processus de sensibilisation et de renforcement des capacités qui conduit à une plus grande participation et un plus grand pouvoir de décision. Il permet aux personnes de prendre le contrôle de leur vie, de définir leur propre emploi du temps, de construire une confiance en soi, de résoudre des problèmes et de développer leur autonomie. Cela inclue aussi bien la capacité de faire des choix que le fait de pouvoir définir par soi-même quels sont les choix qui sont offerts. Bien que les femmes et les hommes soient les seuls à pouvoir se rendre autonomes par eux-mêmes, les institutions peuvent prendre en charge les processus qui créent un cadre leur permettant de développer leurs compétences, une confiance en soi, leur autonomie et d'accéder aux ressources.

**Violence à caractère sexiste** : violence qui est dirigée contre une personne en raison du genre ou du sexe aussi bien dans la vie publique que privée. Elle englobe les actes qui infligent des sévices ou des souffrances d'ordre physique, mental ou sexuel, la menace de tels actes, la contrainte ou toute autre privation de liberté. Alors que les femmes et les hommes, les garçons et les filles peuvent être victimes de violence basée sur le genre, les femmes et les filles en sont les principales victimes.

**Analyse de genre** : examine les différences dans la vie des femmes et des hommes, incluant celles qui conduisent à des inégalités sociales et économiques envers les femmes. C'est un outil de collecte systématique de données qui peuvent être utilisées pour examiner ces différences, les différents niveaux de pouvoir qu'elles détiennent, leurs différents besoins, contraintes et opportunités et l'impact que provoquent ces différences sur leurs vies. Cette connaissance est ensuite appliquée à l'élaboration de politiques et de services sociaux permettant de traiter les inégalités et les différences de pouvoirs entre les hommes et les femmes.

**Généralisation de la dimension de genre** : c'est une stratégie visant à promouvoir et réaliser l'égalité de genre. Elle incorpore les préoccupations, les besoins et les expériences tant des femmes que des hommes, en tant qu'éléments essentiels pour s'assurer que les perspectives de genre et l'intérêt concernant l'objectif de l'égalité de genre sont au centre de toutes les activités telles que l'élaboration des politiques, la recherche, le plaidoyer et le dialogue, la législation, l'affectation des ressources et la planification, la mise en œuvre et le suivi des programmes et des projets<sup>19</sup>. Ce n'est pas une fin en soi, mais c'est une stratégie et une approche utilisée comme un moyen d'atteindre l'objectif de l'égalité de genre.

<sup>19</sup> "Concepts et définitions." ONU Femmes : Entité des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Visité le 25 mai 2013. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.



**Relations entre les genres :** traite de la répartition des pouvoirs entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Les relations entre les genres sont des relations simultanées de coopération, de connexion, de soutien mutuel et de conflits, de séparation et de compétition, de différence et d'inégalité. Elles créent et reproduisent des différences systémiques. Elles définissent la façon dont les responsabilités et les charges de travail sont réparties et la façon dont chacun est valorisé. Les relations entre les genres varient selon le temps et le lieu et entre différents groupes de personnes. Elles varient également selon d'autres critères sociaux tels que la classe sociale, la race, l'origine ethnique et le handicap.

## CONCEPTS CLÉS

**Programmation sensible au genre :** programmation qui aborde les rôles dévolus au genre, les relations, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes, des garçons et des filles afin de garantir de justes relations. Les hommes et les femmes, les garçons et les filles ressentent leur environnement différemment du fait qu'ils remplissent un ensemble de rôles différents, mais ils sont également confrontés à un ensemble de règles, de normes et de pratiques différentes provenant de leur culture et de leur contexte particuliers. L'intégration d'une analyse de genre est fondamentale dans l'élaboration correcte des programmes sensibles au genre et des stratégies à mettre en œuvre pour que les individus et les communautés atteignent un développement humain intégral.

**Intégration de genre :** consiste à identifier puis à traiter les différences et les inégalités de genre dans toute élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation de programmes et de projets. Étant donné que les rôles et les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes affectent la façon d'entreprendre une activité, il est essentiel que les planificateurs de projets et d'activités prennent en compte ces questions tout au long de la vie d'un programme ou d'un projet. L'USAID utilise le terme « intégration de genre » en développement et humanitaire, planification et programmation <sup>20</sup>.

**Niveaux d'intégration de la dimension de genre :** il existe trois grands niveaux d'intégration : neutre en matière de genre, sensible au genre et transformateur en matière de genre. Comprendre de quelle façon les programmes reflètent la notion de genre peut nous aider à comprendre comment le programme ou la politique ont été conçus et comment ils sont mis en œuvre ou alors nous aider dans la conception et la mise en œuvre de nouveaux programmes.

- **Neutre en matière de genre :** les programmes neutres en matière de genre font peu de distinctions entre les besoins des hommes et des femmes, pas plus qu'ils ne questionnent les rôles dévolus aux

<sup>20</sup> USAID, *Guide to Gender Integration and Analysis: Additional Help for ADS. Chapitres 201 et 203* (Washington, DC: USAID, 2010).

genres. Selon cette définition, ces types de programmes sont souvent appelés « gender-blind » (aveugles au genre). Si un programme ne reconnaît pas les différences entre les hommes et les femmes, il est susceptible d'incorporer des préjugés existants. Cependant, certains programmes ou certaines politiques neutres en matière de genre peuvent être bénéfiques pour les femmes et transformer les inégalités sans prendre en compte spécifiquement les différences en matière de genre. Par exemple, une politique d'éducation primaire gratuite améliorerait considérablement l'accès à l'éducation des filles aussi bien que des garçons.

- **Sensible au genre** : les programmes sensibles au genre reconnaissent les besoins et les réalités spécifiques des femmes et des hommes, des garçons et des filles, qui sont basés sur la construction sociale des rôles dévolus aux genres et y répondent de façon appropriée. Cette prise de conscience peut être rendue possible grâce à une profonde analyse de genre qui aura permis de dégager les avoires spécifiques des hommes et des femmes et d'évaluer comment concilier leurs différents rôles et besoins.
- **Transformateur en matière de genre** : les programmes transformateurs en matière de genre cherchent à transformer les rôles dévolus aux genres et à promouvoir des relations plus équitables entre les hommes et les femmes. Cette prise de conscience passe non seulement par une analyse des besoins pratiques des hommes et des femmes basés sur leurs rôles respectifs, mais aussi par une analyse des problèmes structurels et systémiques sous-jacents qui ont façonné et maintenu les différents besoins des hommes et des femmes. Ce type de programme est conçu non seulement pour répondre aux besoins pratiques des hommes et des femmes, mais aussi pour répondre aux intérêts stratégiques pour une plus grande et plus durable équité de genre <sup>21</sup>.

**Types de travaux** : les travaux sont répartis entre les tâches productives et reproductives. L'évaluation permet d'identifier les différents types de travaux et d'aborder la question : qui fait quoi ?

- **Production** : cela inclut la production de biens et de services pour générer des revenus et permettre la subsistance et les échanges. Ce sont des tâches accomplies qui sont essentiellement reconnues et valorisées comme un travail par les individus et les sociétés, et qui sont le plus souvent inclus dans les statistiques économiques nationales. Un travail productif permet normalement à la personne qui le fait de gagner de l'argent. Les femmes, comme les hommes, effectuent un travail productif tel que la production agricole, mais tous ces travaux ne sont pas valorisés de la même façon. Le manque de reconnaissance de certaines catégories de travaux productifs dénature la planification des programmes et des politiques car ils ne sont pas considérés dans

21 Adapté de *CRS Southern Africa Guidelines for Gender-Responsive Programming* (Baltimore: CRS, 2010).

la conception de ceux-ci. Une grande partie du travail des femmes est souvent méconnue et n'est donc pas considéré dans l'élaboration des programmes et des politiques.

- **Reproduction** : cette catégorie regroupe l'entretien du ménage et les soins de ses membres, comme la cuisson, le lavage, le nettoyage, l'allaitement, porter et garder les enfants, la construction et l'entretien de l'abri. Ce travail est nécessaire, mais il est rarement considéré comme ayant la même valeur que le travail productif. Il est généralement non rémunéré et n'est pas comptée dans les statistiques économiques conventionnelles. Il est principalement effectué par les femmes.

**Accès et contrôle** : l'accès est défini comme étant l'opportunité de se servir d'une ressource. Le contrôle est le pouvoir de décider comment utiliser une ressource, et qui en a l'accès. Comprendre qui a l'accès aux ressources et qui les contrôlent peut aider à identifier les opportunités qui permettent d'utiliser une ressource pour en tirer un meilleur profit. Il indique si les femmes ou les hommes ont accès aux ressources, qui contrôlent leur utilisation, et qui contrôlent les retombées de l'utilisation des ressources d'un ménage (ou de la communauté). L'accès signifie simplement que vous êtes en mesure d'utiliser une ressource, mais cela ne dit pas si vous avez le contrôle sur elle. Par exemple, les femmes peuvent avoir certains accès aux processus politiques locaux, mais auront peu d'influence ou de contrôle sur le genre de questions qui sont discutés et sur les décisions finales. La personne qui contrôle une ressource est la seule finalement capable de prendre des décisions concernant son utilisation. Souvent, les femmes ont accès aux ressources, mais n'en ont aucun contrôle <sup>22</sup>.

**Pouvoir** : c'est le degré de contrôle sur les ressources matérielles, humaines, intellectuelles et financières exercé par les différentes couches de la société. Le pouvoir est dynamique, et s'exerce dans les relations sociales, économiques, et politiques entre individus et entre groupes et il peut être utilisé à des fins positives ou négatives <sup>23</sup>.

**Condition** : ce sont les circonstances immédiates, matérielles dans lesquelles vivent les hommes et les femmes, lesquelles sont liées à leur charge de travail actuelle et à leurs responsabilités. En fournissant de l'eau potable ou des poêles pour la cuisson, par exemple, on peut améliorer la condition des femmes en réduisant leurs charges de travail.

22 Just Associates, « L'accès aux ressources et leur contrôle » (présentation au Forum de l'Association pour les droits des femmes et développement International, Istanbul (Turquie), du 19 au 22 avril 2012).

23 Just Associates, « L'accès aux ressources et leur contrôle » (présentation au Forum de l'Association pour les droits des femmes et développement International, Istanbul (Turquie), du 19 au 22 avril 2012).

**Position :** décrit la position qu'occupe la femme dans la société par rapport à celle de l'homme. Changer la place de la femme implique d'aborder leurs intérêts stratégiques de genre, ce qui inclut un accès égal aux prises de décisions et aux ressources, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi, de propriété foncière et ainsi de suite. Afin de changer la position des femmes, nous devons aborder la manière dont le genre détermine le pouvoir, le statut et le contrôle des ressources.

**Besoins pratiques :** ces besoins sont souvent associés à des conditions matérielles liées aux besoins quotidiens. S'ils étaient satisfaits, la vie des femmes et des hommes en serait améliorée sans pour cela qu'il faille modifier la division existante du travail selon le genre ou de contester la position subordonnée des femmes dans la société. Satisfaire les intérêts et/ou les besoins pratiques répond à une nécessité perçue immédiatement ; les interventions qui font cela s'occupent généralement des insuffisances ayant trait aux conditions de vie telles que la fourniture de nourriture, de carburant, d'eau, de crédits, de terre, de technologie, de santé, d'éducation et d'emploi.

**Intérêts et besoins stratégiques :** les besoins correspondent à des changements dans les rôles dévolus aux genres, la répartition du travail, le contrôle du pouvoir, ou bien ils répondent à de nouvelles opportunités pour ceux qui occupent une position défavorisée dans la société. Si ceux-ci étaient respectés, les relations d'inégalité de pouvoir existantes entre les hommes et les femmes s'en trouveraient modifiées. Ceux qui sont identifiés par les femmes peuvent inclure des questions telles que les droits juridiques, la violence domestique, des salaires égaux et le contrôle des femmes sur leur propre corps. Les hommes ont également des intérêts et des besoins stratégiques tels que ceux de modifier leurs propres rôles concernant la garde des enfants ou de résister à l'enrôlement dans une force de combat, ou, d'un autre côté, ils peuvent résister aux revendications des femmes réclamant plus de contrôle sur leur propre vie. Chaque intervention de développement pratique a un effet sur les relations de pouvoir (les domaines stratégiques de la vie), qu'on le veuille ou non.

## **COMMENT MENER UNE ANALYSE DE GENRE**

Une analyse de genre nous aide à identifier, à comprendre et à élaborer des stratégies dans le but de corriger les inégalités fondées sur le genre dans notre programmation au niveau des pays, et au niveau sectoriel et/ou thématique. C'est un processus qui permet d'évaluer l'impact qu'une activité de développement peut avoir sur les hommes et les femmes, les garçons et les filles et sur les relations de genre (par ex. les relations économiques et sociales qui sont construites et renforcées par les institutions sociales et politiques). Elle nous informe également de quelle manière les rôles et les relations de genre peuvent influencer positivement ou négativement sur nos programmes. L'analyse de genre peut être utilisée pour évaluer et édifier les capacités et l'engagement à élaborer des planifications et des

programmations sensibles au genre chez les organisations donatrices et partenaires. Sans analyse de genre, des hypothèses clés peuvent être négligées compromettant ainsi nos programmes, ou causant un préjudice par inadvertance.

### **Dix étapes pour mener une analyse de genre :**

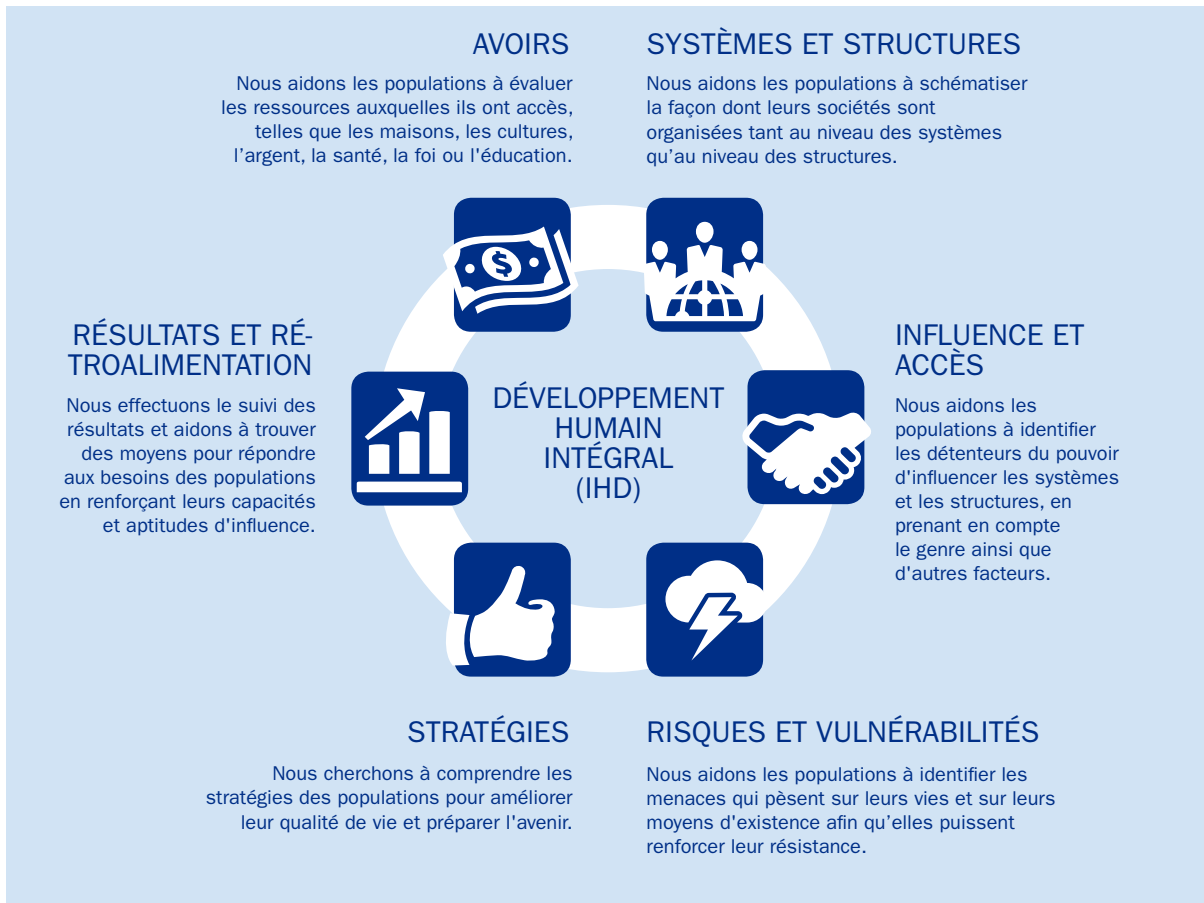
1. Recueillir du programme des données et des informations pertinentes, ventilées par genre au niveau du ménage, du lieu de travail et de la communauté pour chaque domaine ci-dessous.
2. Évaluer comment la répartition par genre du travail et les modes de prise de décision affectent le programme, et comment le programme affecte la répartition par genre du travail et les modes de prise de décision.
3. Déterminer qui a accès aux ressources, aux avoirs et aux avantages incluant les aides du programme, et qui les contrôlent.
4. Comprendre les différents besoins, priorités et points forts des femmes, des filles et des hommes et des garçons.
5. Comprendre la complexité des relations de genre dans le contexte des relations sociales, et comment cela peut limiter ou offrir des possibilités pour répondre aux inégalités de genre.
6. Évaluer les obstacles et les limitations rencontrés par les femmes et les hommes participants au programme et qui en bénéficient.
7. Élaborer des stratégies pour traiter les obstacles et les limitations, inclure ces stratégies dans la conception et la mise en œuvre du programme et s'assurer que celui-ci dispose des ressources nécessaires pour ce faire.
8. Évaluer les capacités des partenaires en matière de planification, de mise en œuvre et de suivi sensibles au genre, et élaborer des stratégies pour renforcer ces capacités.
9. Évaluer le potentiel du programme d'autonomisation des femmes, aborder les intérêts stratégiques de genre et modifier les relations de genre.
10. Développer des indicateurs sensibles au genre pour permettre le suivi de la participation, des avantages, de l'efficacité des stratégies d'égalité de genre et de changements dans les relations de genre.

Appliquer ce qui précède et les analyses tout au long du cycle de vie du programme <sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Juliet Hunt, "Introduction to gender analysis concepts and steps," *Development Bulletin* 64 (2004), 100-106.

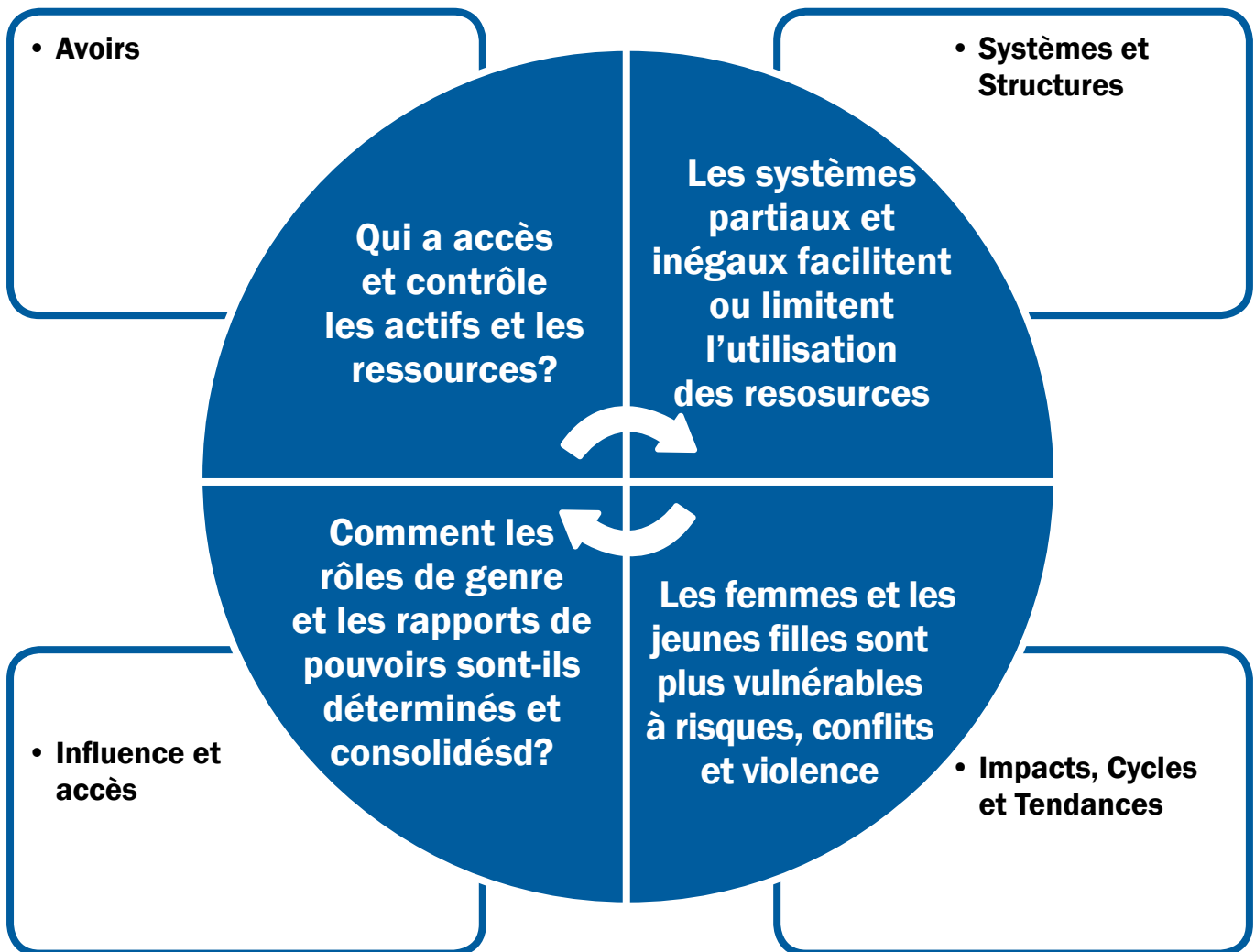
# ANNEXE 2 : CADRE DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN INTÉGRAL





## ANNEXE 2.2 : IMPLICATIONS DE GENRE DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN INTÉGRAL

Figure 1 : Optique de genre dans le cadre du développement humain intégral



Le **cadre du développement humain intégral** exige une évaluation des avoirs, des risques et de la vulnérabilité individuels, familiaux et communautaires, et des structures et systèmes sociaux, économiques et politiques dans lesquels opèrent les individus, les familles et les communautés. Les implications de genre sont inhérentes à cette analyse.

En appliquant une **analyse de genre par l'approche du DHI**, tous les projets et programmes doivent considérer :

- les capacités de femmes, hommes, filles et garçons d'exercer leurs droits à partir des différences dans les avoirs humains, sociaux, économiques, politiques, productifs et naturels à leur portée,
- les systèmes et les structures existant au sein d'une société, y compris les normes sociétales, religieuses et culturelles dans un contexte donné, et les tendances et les influences historiques touchant les rôles et les rapports de genre, et
- comment l'accès aux services, au contrôle sur les avoirs, les ressources et les bénéfices, sur la prise de décisions et la division du travail diffère entre les femmes et les hommes. Aussi bien les besoins concrets immédiats que les intérêts stratégiques des deux sexes sont pris en considération.

L'analyse permet de concevoir des programmes de développement traitant les inégalités, soutenant le développement de justes relations, prévenant les actes de violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG) et améliorant le bien-être général des individus, des familles et des communautés.

## ANNEX 3: EXEMPLE DE PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DE GENRE GLOBALE DE CRS

OBJECTIFS	ÉTAPES DES ACTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER	QUELQUES INDICATEURS
<p><b>Les systèmes et la culture de CRS sous-tendent les programmes sensibles au genre.</b> Ce que les responsables doivent faire pour mettre en œuvre des politiques, des procédures et des systèmes, afin d'adopter des mesures consolidant la sensibilisation aux questions de genre et soutenant l'intégration de genre, à l'intérieur et à l'extérieur. Façons dont les responsables utilisent leurs positions pour manifester leurs soutien, et leur engagement à assurer l'intégration de la dimension de genre au sein de toute l'agence.</p>				
<p>Les responsables de CRS affirment les programmes sensibles au genre et favorisent l'intégration de la dimension de genre, dans le cadre de l'excellence opérationnelle, dans la nouvelle stratégie de l'agence et les Domaines de programmes phares (SPA)</p>	<p>ELT témoigne de son engagement envers l'intégration de la dimension de genre en milieu de travail et envers les programmes sensibles au genre dans les programmes humanitaires et de développement</p>			<p>Mise en place de la stratégie de genre affirmée par les responsables de CRS</p>
				<p>Intégration de genre incluse dans la stratégie globale de l'agence, les Domaines de programmes phares (SPA) et les Compétences centrales</p>
<p>Les responsables de CRS affirment leur engagement envers l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble de l'agence et promeuvent l'adoption dans les programmes nationaux, régionaux et au niveau du Siège</p>	<p>Les directeurs divisionnaires s'engagent à mettre en œuvre la stratégie de genre et le plan d'action en milieu de travail</p>			
	<p>Promotion du document sur la stratégie de genre de CRS au sein de l'agence</p>			<p>Les responsables identifient et soutiennent l'intégration de la dimension de genre au Siège et au niveau régional</p>
	<p>Soutien aux Divisions pour l'élaboration et le suivi des plans d'action spécifiques au genre</p>			<p>Nombre de Divisions ayant élaboré et diffusé des plans d'action d'intégration de la dimension de genre avec leur personnel</p>
	<p>Les chefs de Division se réunissent régulièrement pour discuter l'état d'avancement de leurs plans d'actions concernant le genre ainsi que les défis dont ils doivent faire face</p>			<p>Nombre de mises à jour régulières des plans d'action pour l'intégration de la dimension de genre</p>
	<p>STA remet à ELT des rapports trimestriels concernant l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie de genre</p>			<p>Rapport trimestriel à ELT sur l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie de genre</p>
	<p>Les responsables et les directeurs soutiennent les possibilités d'apprentissage, d'encadrement, de mentorat et de formation sur l'intégration de la dimension de genre pour le personnel et les partenaires</p>			<p>Mécanismes en place offrant aux employés et partenaires la possibilité d'identifier et d'aborder les programmes tenant compte de la dimension de genre</p>
<p>Les ressources nécessaires sont acquises, optimisées et affectées pour assurer l'intégration de la dimension de genre dans toutes les unités d'organisation et secteurs de programme de l'agence</p>	<p>Les responsables soutiennent l'allocation APP pour l'intégration de la dimension de genre en milieu de travail et dans les programmes sensibles au genre de SPA</p>			<p>Nombre personnes ressources en matière de genre, financés par des fonds privés et/ou par le biais de propositions</p>
	<p>Intégration d'un guide de budgétisation pour les programmes sensibles au genre aux instructions d'APP des programmes nationaux et régionaux</p>			<p>Nombre d'APP avec des budgets qui comprennent des activités de programmes tenant compte de la dimension de genre</p>

OBJECTIFS	ÉTAPES DES ACTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER	QUELQUES INDICATEURS
<p><b>La culture et les systèmes organisationnels de CRS sont sensibles au genre</b> : quel type d'activités faut-il à une organisation pour changer les mentalités, les valeurs et les comportements. Ce qui peut figurer dans les manuels des employés, descriptions de poste, études de performance et procédures organisationnelles. Les normes, coutumes, croyances et codes de comportement qui soutiennent ou freinent l'égalité des genres.</p>				
<p>L'application de la stratégie de genre et du Plan d'Action qui l'accompagne aux niveaux régional et national des programmes</p>	<p>Les programmes régionaux et nationaux comprennent un plan d'action concernant le genre dans leur processus de planification</p> <p>Les programmes régionaux et nationaux optimisent les possibilités nouvelles et existantes d'intégration de la dimension de genre (SPP, APP et réunion régionale)</p> <p>SPA identifie des personnes ressources pour diriger la mise en œuvre du plan d'action concernant le genre</p>			<p>Le genre est intégré dans les SPP et APP aux niveaux national et régional</p> <p>Les politiques et les procédures d'intégration de la dimension de genre dans la programmation et la gestion sont en place</p> <p>Les activités d'intégration de la dimension de genre ont augmenté leur profile, leur capacité et les ressources correspondantes</p> <p>La trousse d'outils, les modules de formation, et les listes de contrôle sont utilisés par le personnel de CRS.</p> <p>Le modèle de plan d'action est distribué à tous les chefs de division</p>
<p>Les systèmes et les structures de la Gestion de la qualité (MQ) soutiennent l'intégration de la dimension de genre pour la mise en œuvre organisationnelle de programmes tenant compte du genre</p>	<p>Conduite des audits genre au niveau des programmes nationaux afin d'identifier les lacunes et les améliorations nécessaires pour renforcer la sensibilité à la dimension de genre</p> <p>Apporter de systèmes, processus, outils et ressources permettant l'intégration de la dimension de genre dans les pratiques habituelle du personnel de Qualité de programme (PQ) et de Qualité de gestion (MQ)</p>			<p>Nombre de programmes nationaux ayant mis en place un audit de la dimension de genre.</p> <p>Nombre d'outils et de ressources en place au sein de programmes nationaux</p>
<p>Le système de gestion de la performance de CRS soutient le renforcement des capacités en matière de genre, nécessaire pour occuper un poste de travail.</p>	<p>Développement des compétences de programmation en matière de genre pour le personnel CRS occupant des postes clés</p>			<p>Les compétences sont définies et diffusées au sein de CRS</p>
	<p>Mise à jour des profils de poste afin de préciser les responsabilités professionnelles liées à la dimension de genre</p>			<p>Pourcentage des profils de postes comportant des responsabilités liées à la dimension de genre</p>
	<p>Intégration des objectifs mesurables liés à la dimension du genre dans les plans de développement et de performance du personnel</p>			<p>Pourcentage des plans de développement et de performance comportant au moins un objectif et/ou une activité mesurables en rapport avec une activité liée à la dimension de genre</p>

OBJECTIFS	ÉTAPES DES ACTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER	QUELQUES INDICATEURS
Les partenaires et les employés de CRS ont accès à des outils pédagogiques de haute qualité, disponibles en ligne et en personne, soutenant l'apprentissage et le développement de capacités en matière d'intégration de la dimension de genre, au niveau organisationnel	Évaluation des besoins de formation liés à la dimension de genre parmi le personnel de gestion et des programmes			LNRA terminé
	Mise à jour de la Réflexion sur la Justice de CRS pour y inclure une perspective de la dimension de genre			Guide de formateur et contenu de la Réflexion sur la Justice de CRS révisés
	Élaboration d'une trousse d'outils sur l'intégration de la dimension de genre qui serait facile à utiliser pour le personnel et les partenaires			Trousse d'outils élaborée, testée, mise à jour et diffusée
	Révision du DHI et autres ouvrages de référence pour démontrer une approche plus transformatrice de la dimension de genre			Cadre du DHI, guide du formateur et autre matériel révisés afin de révéler les meilleures pratiques pour l'intégration de la dimension de genre révisés
	Développement des modules d'apprentissage en ligne à propos de l'intégration de la dimension de genre pour le personnel et les partenaires de CRS			Modules de formation à la dimension de genre offerts par le biais de CRSLeans
	Élaboration d'un chapitre sur la dimension de genre et la diversité pour le Guide de renforcement institutionnel utilisé par le personnel et les partenaires de CRS			Module de la dimension de genre posté sur <a href="http://www.crsprogramquality.org">www.crsprogramquality.org</a> et diffusé auprès du personnel et des partenaires
	STA de dimension de genre collabore avec d'autres employés de CRS afin d'élaborer un plan-type de développement des capacités liées à la dimension de genre  Conduite de formations à propos de la dimension de genre  Développement des messages claires et cohérents que le personnel devra transmettre aux parties tiers.			Mise en place de plan de développement des capacités pour le personnel et de partenaires de CRS  Fonds alloués à la formation à l'analyse de la dimension de genre  Formation à la dimension de genre intégrée aux programmes de formation du personnel et des responsables.  Nombre de formations effectuées
Les processus de planification des programmes CRS abordent l'intégration de la dimension de genre dans les domaines organisationnel et programmatique	Mise à jour des directives SPP (MQ et PQ) afin d'inclure les outils d'évaluation et les stratégies d'intégration de la dimension de genre.			Directives SPP révisées et disponibles sur CRS Global. Outils d'analyse de la dimension de genre sont disponibles aux personnel et partenaires de CRS
	Fournir une assistance technique aux programmes nationaux et régionaux conduisant des audits de la dimension de genre			Nombre de programmes régionaux et nationaux effectuant un audit de la dimension de genre
Développement d'un réseau de personnes ressources pour la dimension de genre dans tous les programmes divisionnaires, régionaux et nationaux	Développement de critères et de termes de référence pour les personnes ressources pour la dimension .genre			Les personnes ressources pour la dimension de genre sont désignés au niveau des bureaux régionaux et/ou nationaux
	Assigner une partie des profils de poste et les plans de travail des personnes ressources afin de leur permettre d'appuyer l'intégration de la dimension de genre.			Pourcentage de programmes nationaux et de régions comptant au moins un personne ressource lié à la dimension de genre consacrant un certain temps aux programmes tenant compte de la dimension de genre

OBJECTIFS	ÉTAPES DES ACTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER	QUELQUES INDICATEURS
<b>CRS conçoit et met en œuvre d'excellents programmes tenant compte de la dimension de genre</b> : comment la capacité technique est accrue pour permettre au personnel et aux partenaires d'aborder l'intégration de la dimension de genre au sein de l'organisation. Comment les questions de capacité du personnel et des partenaires, de connaissances et de compétences sous-tendent l'intégration de la dimension de genre et renforcent la qualité des programmes humanitaires et de développement.				
Le personnel et les partenaires de CRS élaborent d'excellents programmes humanitaires et de développement tenant compte de la dimension de genre	Analyse de la dimension de genre afin de comprendre les relations entre femmes et hommes, filles et garçons, afin de concevoir des programmes favorisant des rapports équitables			Pourcentage des processus de conception de projet ayant inclus une analyse rigoureuse de la dimension de genre avant ou dès la première année de mise en œuvre du projet
	Mise à jour des principaux documents d'orientation de la Direction des opérations internationales (ProPack I et II, Guide DHI du formateur, manuel de préparation et réponse aux situations d'urgence) pour inclure des directives techniques claires sur l'intégration de la dimension de genre			Les directives clés de CRS soutiennent l'intégration de la dimension de genre  Les outils d'analyse de la dimension de genre appuyant la conception du projet et la proposition de développement sont conçus et diffusés
	L'inclusion d'un poste de conseiller en matière de genre lors de l'élaboration de nouvelles propositions			Nombre de nouveaux projets considérant un poste de conseiller en matière de genre dans leur proposition
Les propositions de CRS reflètent fidèlement l'engagement de CRS vis-à-vis de l'intégration de la dimension de genre et démontrent notre capacité à mettre en œuvre des programmes tenant compte de la dimension de genre.	Création/révision annuelle des prestations de CRS et des descriptifs de capacité par rapport à la dimension de genre			Descriptifs de capacité mis à jour chaque année pour s'assurer qu'ils reflètent bien les progrès réalisés dans l'intégration de la dimension de genre
	Élaboration de prestations qui reflètent les programmes tenant compte de la dimension de genre et publication sur le site de l'équipe de développement de l'entreprise			Nombre et pourcentage de RRP/CSF postés par les programmes nationaux sur le site de l'équipe de développement d'affaires de CRS démontrant l'intégration de la dimension de genre
	Élaboration et/ou adaptation de listes de contrôle pour des programmes de secteur spécifiques tenant compte de la dimension de genre pour les programmes nationaux et régionaux			Nombre et type de listes de contrôle élaborées et diffusées
	Prise en compte d'un poste d'un conseiller en matière de genre dans les propositions, si nécessaire			Nombre de conseillers en matière de genre considérés dans les propositions
	Suivi du feedback des bailleurs de fonds portant sur l'intégration de la dimension de genre dans les mécanismes d'orientation technique et sur l'application des coûts			Nombre de lettres de bailleurs de fonds commentant l'attention portée par CRS à l'intégration de la dimension de genre dans les propositions
	Prise en compte des budgets du développement de proposition soutenant les programmes tenant compte de la dimension de genre par l'attribution de fonds pour analyse, frais de personnel et formation liés à la dimension de genre			Nombre de budgets de proposition considérant des fonds pour analyse, frais de personnel et formation liés à la dimension de genre



OBJECTIFS	ÉTAPES DES ACTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER	QUELQUES INDICATEURS
Les programmes et projets de CRS recueillent et utilisent les données ventilées par le genre et l'âge	Élaboration de systèmes MEAL qui collectent et utilisent des données ventilées par le genre et l'âge			Pourcentage des rapports aux parties prenantes qui contiennent des données ventilées par le genre et l'âge, et recommandations pratiques fondées sur la preuve d'approches réussies de l'intégration de la dimension de genre
Les programmes sensibles à la dimension de genre considèrent une approche <i>do no harm</i>	Élaboration de lignes directrices pour soutenir les programmes nationaux assurer que le suivi des aspects de programmes sensibles à la dimension de genre à travers les systèmes de feedback communautaire sont socialement, religieusement et culturellement appropriés.			Pourcentage des projets ayant un système de suivi et de feedback communautaire.
	Organiser des sessions d'apprentissage pour le personnel (formation, visites d'échange) pour la mise en œuvre des systèmes de feedback communautaire			Nombre d'employés engagés dans des sessions d'apprentissages pour la mise en œuvre de systèmes de feedback communautaire

OBJECTIFS	ÉTAPES DES ACTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER	QUELQUES INDICATEURS
<p><b>Le personnel et les partenaires de CRS appliquent les connaissances, compétences et attitudes requises pour mener des programmes sensibles à la dimension de genre :</b> CRS développera son expertise en tant qu'organisation favorisant une culture d'apprentissage et d'innovation, par l'échange d'expériences avec pairs, partenaires locaux, bénéficiaires, bailleurs et autres parties prenantes. CRS surveille, évalue et rend compte aux intervenants sur les meilleures pratiques dans l'intégration de la dimension de genre.</p>				
<p>Développer des alliances avec d'autres organisations religieuses engagées dans la mise en œuvre de programmes sensibles à la dimension de genre</p>	<p>Identification et collaboration avec d'autres organisations qui appuient les stratégies novatrices du programme d'intégration de la dimension de genre</p>			<p>Nombre de collaborations établies avec d'autres organismes qui mettent en place de programmes tenant compte de la dimension de genre dans leurs structures organisationnelles</p>
	<p>Généralisation de l'utilisation de la liste de diffusion sur la dimension de genre pour engager d'autres praticiens à partager connaissances et informations sur les meilleures pratiques de la dimension de genre</p>			<p>Nombre de praticiens qui ont accès à la liste de diffusion sur la dimension de genre dans une période de temps donnée</p>
<p>CRS est reconnu par les bailleurs de fonds et les organisations homologues comme un expert dans le développement de programmes tenant compte de la dimension de genre</p>	<p>Identifier et enregistrer les pratiques prometteuses à travers l'évaluation de la dimension de genre, les outils analytiques, les études de cas et les manuels</p>			<p>CRS est connu pour son engagement en faveur de programmes tenant compte du genre</p> <p>Des études de cas et autres documents pertinents reflétant les meilleures pratiques dans l'intégration de la dimension de genres sont produits et diffusés</p>
	<p>Sélection d'un nombre limité de pratiques prometteuses pour l'intégration de la dimension de genre, qui sont ensuite évaluées de façon rigoureuse afin d'élaborer des « pratiques démontrées »</p>			<p>Nombre d'évaluations réalisées</p>
	<p>Publication et diffusion de bonnes pratiques concernant les programmes sensibles à la dimension de genre dans des circulaires internes, des mémoires de programme externes, des études de cas et des revues spécialisées</p>			<p>Nombre de documents publiés qui fournissent la preuve de programmes novateur tenant compte du genre</p>
	<p>Présentation en conférences externes de comptes-rendus décrivant les stratégies efficaces pour l'intégration de la dimension de genre aux SPA</p>			<p>Nombre de présentations (sur affiches ou orales) acceptées pour des événements externes et mettant en valeur les bonnes pratiques de l'intégration de la dimension de genre dans les programmes de CRS</p>
<p>Créer une <i>communauté de pratique</i> favorisant l'apprentissage de l'intégration de la dimension de genre dans les programmes humanitaires et de développement de CRS</p>	<p>Organiser d'événements d'apprentissage, séminaires en ligne et autres, pour la diffusion des modules d'apprentissage CRS et de l'innovation à travers les SPA, et les compétences centrales</p>			<p>Nombre d'événements d'apprentissage tenus dans les SPA et reflétant les pratiques prometteuses dans l'intégration de la dimension de genre</p>
<p>CRS surveille, évalue et rapporte aux intervenants les résultats de l'intégration de la dimension de genre</p>	<p>Élaboration et mise en œuvre de systèmes novateur de suivi, évaluation, reddition de compte et apprentissage</p>			<p>Nombre de mécanismes mis en place pour rendre des comptes aux bailleurs de fonds et autres parties prenantes</p>
<p>Un système de fiches d'évaluation de la dimension de genre (outil, processus d'analyse, rapports et plans d'action) s'étend aux programmes nationaux, régionaux et aux opérations outre-mer du Siège</p>	<p>Rapport du Bureau régional et national sur l'avancement régulier de l'intégration de la dimension de genre</p> <p>Formation du personnel et des partenaires à l'utilisation d'un système de fiches d'évaluation pour suivre les progrès de l'intégration de la dimension de genre</p>			<p>Les fiches d'évaluation sont prétestées, adaptées et diffusées</p> <p>Système de fiches d'évaluation utilisé pour mesurer les progrès de l'intégration de la dimension de genre et du développement d'un plan d'action de la dimension de genre</p> <p>Les programmes nationaux remplissent et soumettent les fiches d'évaluation avec leurs APP</p>
<p>Évaluation et rapport d'avancement sur la mise en œuvre de la stratégie globale de la dimension de genre de CRS</p>	<p>Réaliser, au niveau régional et national, une révision à mi-parcours des avancements de la mise en œuvre de la stratégie globale de genre</p>			<p>Les régions de CRS élaborent et diffusent des rapports d'évaluation à mi-parcours</p>

## ANNEXE 4 : EXEMPLE DE PROGRAMMATION TENANT COMPTE DU GENRE DANS L'AGRICULTURE ET LES MOYENS DE SUBSISTANCE

### **Pourquoi le genre est-il important dans l'agriculture et les moyens de subsistance ?**

Les femmes et les hommes, les filles et les garçons ont des rôles distincts dans la production agricole, la transformation et la commercialisation, la génération de revenus, les prises de décisions et les activités ménagères. Ils sont également confrontés à différentes opportunités et contraintes, souvent spécifiques au genre pour améliorer leurs moyens de subsistance respectifs. Le fait de comprendre et de tenir compte de ces différents rôles nous aide à nous assurer que les projets ne renforcent pas ou n'aggravent pas les inégalités de genre ou les déséquilibres de pouvoir. En outre, lorsque nous identifions des occasions de résoudre des inégalités de genre, nous pouvons concevoir des interventions de façon à minimiser ou à éliminer les obstacles et les contraintes à l'amélioration de l'autonomisation des femmes et à nous aider à atteindre les résultats du projet.

### **DOMAINES DE TRAVAUX SUR LE GENRE**

- **Accès et contrôle des avoirs et des ressources**
- **Rôles et responsabilités**
- **Exercice du pouvoir et prises de décision**
- **Charge et temps de travail**

Dans la plupart des cultures et sociétés rurales, les droits des hommes ont priorité sur les droits des femmes, des filles et des garçons. Les femmes peuvent accomplir des travaux agricoles et d'élevage tant et plus que leurs homologues masculins, elles sont cependant le plus souvent exclues des processus décisionnels liés à l'agriculture et aux moyens de subsistance. En outre, l'accès des femmes aux actifs de production tels que la terre, les crédits formels, le capital, les intrants et les services de vulgarisation est limité.

En général, les femmes sont responsables de la production et de la transformation des aliments pour la consommation du ménage et de la gestion des stocks de semences du ménage qui contribuent au maintien de la biodiversité végétale. Les hommes, en revanche, tendent à se consacrer aux aspects générateurs de revenus de la production agricole et de l'élevage. Cela se traduit par le fait que les agricultrices ont un accès limité aux marchés et un contrôle limité sur les revenus de la vente des produits de la ferme. La participation réduite des femmes aux décisions sur l'utilisation du revenu, couplé avec une diversité alimentaire réduite, affecte l'accès des ménages aux

éléments nutritifs, le problème se répercutant à son tour sur la nutrition des enfants, des mères et d'autres membres vulnérables de la famille.

Le droit à l'éducation des enfants, filles et garçons, est souvent subordonné aux besoins de main d'œuvre liés aux activités agricoles. Cela entrave leurs perspectives d'amélioration de leurs moyens de subsistance que ce soit dans le cadre de l'agriculture ou au-delà de celui-ci.

### **Éléments essentiels d'une programmation tenant compte du genre dans l'agriculture et dans les moyens de subsistance**

La voie vers la prospérité d'une agriculture sensible au genre nécessite que le genre imprègne toutes les phases de notre programmation agricole et des moyens de subsistance :

- **Diagnostic.** Le fait d'utiliser des outils d'analyse de genre nous permet de mieux comprendre les rôles et les relations entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons dans leurs activités productives et reproductives. Nous pouvons savoir qui a accès et qui contrôle les intrants, les actifs et services de l'agriculture et les revenus. Ces facteurs influencent la façon dont nous concevons et mettons en œuvre les interventions dans le domaine de l'agriculture.
- **Conception de projet.** Le diagnostic de projet permet d'orienter la conception du projet et sa mise en œuvre afin de s'assurer que l'intervention traite les besoins, les priorités et les contraintes des femmes, des hommes, des garçons et des filles. La conception doit permettre la participation de nos groupes cibles en proportion de la communauté ciblée, doit éviter toute discrimination et doit sélectionner des interventions agricoles adaptées pour chaque groupe. Nous devons anticiper et planifier afin d'atténuer les risques potentiels qui pourraient provenir des interventions prévues pour le projet.
- **Mise en œuvre des projets.** Le succès dépendra de notre capacité à identifier et à mettre en œuvre les actions prioritaires qui promeuvent l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et des filles, des hommes et des garçons. Un plan détaillé de mise en œuvre doit prendre en compte les six domaines de la programmation de l'intégration de genre dans l'agriculture et les moyens de subsistance.

- **Suivi, évaluation, rendu des comptes et apprentissage.** Nos systèmes MEAL doivent suivre les évolutions des rôles des hommes et des femmes et de leurs relations, de leur charge de travail, de l'adoption de nouvelles pratiques agricoles, du revenu, des prises de décisions et de la participation. Ils devront identifier toutes les conséquences potentiellement négatives de nos interventions. Nous devons aussi permettre des systèmes de suivi menés par la communauté et basés sur les ménages afin de faciliter le suivi de ces changements au sein de nos programmes agricoles et de rendre compte. Nous pouvons identifier les lacunes touchant aux connaissances et tirer des enseignements des données analysées afin d'améliorer notre programmation agricole tenant compte du genre.
- **Affectation des ressources.** Les budgets doivent prendre en compte les ressources nécessaires pour entreprendre une analyse de genre minutieuse. Les stratégies et activités spécifiques en fonction du genre nécessitent des ressources déterminées. Lorsque notre programmation concernant l'agriculture et les moyens de subsistance intègre le genre dans ses diagnostics, sa conception, sa mise en œuvre et son MEAL, et qu'elle dispose des ressources nécessaires pour ce faire, nos bénéficiaires ont plus de chance d'augmenter leurs revenus, leurs actifs et leur sécurité alimentaire, paramètres qui sont requis pour les aider à se projeter eux-mêmes dans la voie de la prospérité.

Catholic Relief Services  
228 W. Lexington Street  
Baltimore, MD 21201, USA  
Tel: (410) 625-2220

[crsprogramquality.org](http://crsprogramquality.org)

