

**MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE  
ET DES FINANCES**



**BURKINA FASO**

.....

**Unité-Progrès-Justice**

# **GUIDE D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES POLITIQUES SECTORIELLES**

*septembre 2011*

# SOMMAIRE

<b>SIGLES ET ABREVIATIONS.....</b>	<b>iv</b>
<b>AVANT PROPOS.....</b>	<b>vi</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>I- IMPORTANCE DE LA COMPREHENSION PREALABLE DU GENRE.....</b>	<b>3</b>
1.1 Définition du genre .....	5
1.1.1 Qu'est ce que le « Genre » ? .....	5
1.1.2 Comment traduit-on le « Genre » au Burkina Faso ? .....	6
1.1.3 Quand est ce que le « Genre » a fait son apparition ?.....	6
1.1.4 Pertinence du genre .....	6
1.2 Les concepts fondamentaux du genre.....	8
1.2.1 Les concepts "Egalité/Equité" .....	8
1.2.2 Le concept "Social" .....	8
1.2.3 Le concept "Pouvoir".....	9
1.2.4 Le concept "Développement" .....	9
1.3 Cadre de référence du Genre .....	10
<b>II- GENRE DANS LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE D'ELABORATION DES POLITIQUES SECTORIELLES.....</b>	<b>11</b>
2.1 Principe de la concertation .....	12
2.2 La phase préparatoire .....	13
2.2.1 Affirmer la volonté politique de l'initiative d'élaborer une politique sectorielle .....	13
2.2.2 Mobiliser des ressources.....	14
2.2.3 Mettre en place un comité technique de pilotage .....	14
2.2.4 Elaborer les termes de référence.....	15
2.2.5 Initier la réunion de cadrage et de lancement.....	15
2.2.6 Spécifier le rôle des acteurs .....	15
2.3 La phase de diagnostic .....	17
2.3.1 Le diagnostic institutionnel .....	17
2.3.2 Le développement des capacités .....	18

2.3.3 L'évaluation des politiques passées .....	18
2.4 La phase de rédaction .....	20
2.4.1 Consolider les rapports de diagnostic et de concertation .....	20
2.4.2 Déterminer les priorités du secteur .....	20
2.4.3 Fixer les objectifs.....	20
2.4.4 Elaborer les programmes .....	21
2.4.5 Elaborer le mécanisme de suivi et évaluation .....	21
2.4.6 Rédiger le document de politique.....	22
2.5 La phase de validation .....	23
2.5.1. L'atelier technique de validation.....	23
2.5.2. L'atelier national de validation.....	23
2.5.3 L'approbation de la politique .....	24
2.6 Le genre dans le suivi-évaluation axé sur les résultats.....	25
<b>III- OUTILS ET INSTRUMENTS POUR LA PRISE EN COMPTE DU GENRE .....</b>	<b>27</b>
3.1 Outils clés.....	29
3.2 Instruments.....	43
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>44</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>46</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>I</b>

## Liste des annexes

Annexe 1:MODELES DE REMPLISSAGE D'OUTILS D'ANALYSE SELON LE GENRE.....	II
Annexe 2: CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES (Extrait) .....	VI
Annexe 3: LOI N°010-2009-AN PORTANT FIXATION DE QUOTAS AUX ÉLECTIONS LEGISLATIVES ET AUX ÉLECTIONS MUNICIPALES AU BURKINA FASO .....	IX
Annexe 4: TERMES DE REFERENCE POUR L'ANALYSE GENRE DU PLAN D' ACTIONS DE LA FILIERE RIZ.....	XIII
Annexe 5: INTEGRATION DU GENRE DANS LES PROGRAMMES DE DEVELOPPEMENT A L'EST.....	XIX
Annexe 6: LETTRE N° 2010-311/MPF/CAB – 01 AVRIL 2010 POUR LA CREATION DE CELLULE GENRE .....	XXI

## Liste des tableaux

Tableau 1:Différence entre Sexe et Genre .....	5
Tableau 2: <i>différence entre les approches "Intégration des Femmes au développement" (IFD) et "Genre et Développement" (GED)</i> .....	30
Tableau 3:modèle de cadre logique .....	31
Tableau 4:outil de <i>collecte et d'analyse des informations sur le genre au niveau de la phase préparatoire</i> . .....	33
Tableau 5: outil peut être utilisé au niveau de la phase préparatoire et de la phase de diagnostic.....	34
Tableau 6:Outil utilisé au niveau des phases suivantes : Le principe de concertation et la phase de diagnostic. ....	35
Tableau 7 :outil utilisé au niveau de la phase de diagnostic .....	36
Tableau 8 :outil utilisé au niveau du principe de concertation et de la phase de diagnostic .....	37
Tableau 9:outil utilisé au niveau de l'ensemble des phases .....	38
Tableau 10:outil pouvant fournir des informations complémentaires pour l'intégration des questions du genre à toutes les phases de la démarche méthodologique d'élaboration des politiques sectorielles. ....	39
Tableau 11:outil utilisé au niveau des phases préparatoire et de rédaction.....	40
Tableau 12:récapitulatif des différentes phases et propositions d'outils par phase.....	41
Tableau 13:outils selon les phases .....	42

## SIGLES ET ABREVIATIONS

CEDEF	:	Convention sur l'Élimination de toutes formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
CIFEDHOP	:	Centre International de Formation à l'Enseignement des Droits de l'Homme et de la Paix
CIR-B	:	Comité Interprofessionnel du Riz – Burkina
CMI	:	Cours Moyen 1 <sup>ère</sup> année
CMII	:	Cours Moyen 2 <sup>ème</sup> année
COGES	:	Comité de Gestion
CSLP	:	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
D.E.P		Direction des Études et de la Planification
D.G.E.P.		Direction Générale de l'Économie et de la Planification
FED	:	Femme et Développement
GED	:	Genre et Développement
H/F	:	Homme/Femme
IFD	:	Intégration de la Femme au Développement
INSD	:	Institut National de la Statistique et de la Démographie
	:	
LIPDHD	:	Lettre d'Intention de Politique de Développement Humain Durable
	:	
MAHRH	:	Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques
MDP	:	Mécanisme pour un Développement Propre
MECV		Ministère de l'Environnement et du Cadre de Vie
MEF	:	Ministère de l'Économie et des Finances
OMD	:	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	:	Organisme Non Gouvernemental

OPR	: Organisations Professionnelles de Riz
PA/FR	: Plan d'Actions/Filière Riz
PAM :	: Programme Alimentaire Mondial
PNG	: Politique Nationale Genre
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PSO	: Plan Stratégique Opérationnel
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
PVVIH	Personne Vivant avec le VIH
SCADD	: Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable
	:
SP/CNC/PDR	: Secrétariat Permanent/Cadre National de Concertation/des Partenaires du Développement Rural
SP/CONAP-Genre	: Secrétariat Permanent du Conseil National pour la Promotion du Genre
TDR	: Termes de Référence
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
VCT	Vivres Contre Travail

## AVANT-PROPOS

Le « Guide genre » a été élaboré en appui au « *Guide méthodologique d'élaboration des politiques sectorielles* » en tant que thème transversal à l'instar de l'Environnement, des Droits humains et de l'Emploi. Pour faciliter son exploitation, sa conception a été faite en suivant la présentation et le contenu du guide méthodologique. La nécessité d'une harmonisation de la compréhension du genre par les acteurs est indispensable pour sa prise en compte dans l'élaboration des politiques sectorielles, car il se préoccupe à la fois des hommes et des femmes.

Dans le processus d'élaboration des politiques sectorielles, le guide méthodologique standard a recommandé quatre phases à suivre. Lesdites phases ont été reprises par le guide genre en indiquant à chaque niveau, comment prendre en compte les questions du genre. Les quatre phases sont : la phase préparatoire, la phase de diagnostic, la phase de rédaction et la phase de validation.

Il est indispensable de déterminer les éléments pertinents (participation effective, rôles et responsabilités partagés, considération des besoins spécifiques) relatifs au genre à prendre en compte dans le secteur et s'assurer de l'existence des ressources, notamment la présence de personnes maîtrisant le genre dans l'équipe chargée de l'élaboration du document de politique ou son assistance par un(e) consultant(e) en genre.

L'élaboration d'une politique sectorielle sensible au genre est l'occasion de voir si le département ministériel ou le secteur tient réellement compte de la dimension humaine dans ses approches et ses stratégies d'action. Il est indispensable pour tout ministère de tenir compte du genre dans la phase de diagnostic pour renforcer ses acquis ou pour en tenir compte dans ses interventions.

Les outils et les instruments contenus dans ce guide ne sont pas exhaustifs. Ils peuvent être utilisés selon le genre (hommes, femmes) et les acteurs (Administration publique, Partenaires techniques et financiers, institutions privées, Organisations Non Gouvernementales...) et les secteurs (éducation, agriculture, santé, commerce, etc.).

Dans le cadre de l'élaboration des politiques sectorielles, le guide genre propose :

- des outils (tableaux, check list, grille, etc.) permettant de collecter des données et des informations et de les analyser sous l'angle du genre ;

- des instruments (politiques, textes de lois, convention, Termes de référence, décrets, etc.) montrant la prise en compte du genre en termes d'engagement, de décision, de formulation.

La réalisation d'un guide d'élaboration des politiques sectorielles, par le Ministère de l'Économie et des Finances comme outil stratégique de planification et de gouvernance des actions publiques de développement a été jugée opportune en vue de relever le défi du développement durable.

Dans le processus d'élaboration des politiques sectorielles et de mise en œuvre, des mécanismes de contrôle sont indispensables pour garantir le respect des obligations qui incombent aux différents acteurs en matière de développement durable à travers les trois dimensions dont notamment la dimension sociale. Pour cela, la collecte de données pertinentes en matière d'équité sociale est indispensable.

L'élaboration du guide de prise en compte du genre dans les politiques sectorielles répond au besoin de créer les conditions d'accélération de la croissance économique. Il ne fait l'ombre d'aucun doute que l'option prise par le Burkina Faso de se doter d'une Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD) ne produira pleinement les impacts attendus que si les options de croissance intègrent la dimension équité sociale dont les politiques de développement doivent en être les garants. Les politiques publiques doivent dans le contexte de la SCADD promouvoir une croissance économique qui soit à terme partagée.

La production de ce guide s'est réalisée avec l'appui technique et financier du Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA). Le Gouvernement burkinabè lui exprime sa gratitude pour son engagement à promouvoir un développement durable au Burkina Faso.

## **Le Ministre de l'Économie et des Finances**



**Lucien Marie Noël BEMBAMBA**

Officier de l'Ordre National



# INTRODUCTION

La prise en compte du genre dans le processus de développement s'inscrit dans un mouvement général. En effet, dans la décennie 1990 les autorités burkinabés ont adopté en 1995 la Lettre d'Intention de Politique de Développement Humain Durable (LIPDHD) afin de promouvoir un développement centré sur l'homme. Cette volonté de reformes a été renforcée en 2000 avec l'élaboration du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) dans le but de fonder le développement sur l'équité. La nouvelle orientation du développement, où le concept de sécurité humaine est au centre de toutes les actions, a contribué à une considération plus ou moins spécifique de certaines questions transversales notamment le genre. Les disparités constatées entre les hommes et les femmes à tous les niveaux du développement sont à l'origine de cette prise en compte du genre. Ainsi, les gouvernements, les partenaires techniques et financiers, les ONG et associations sont-ils préoccupés par la promotion du genre.

L'internalisation du genre dans le processus de développement du Burkina Faso s'est traduite par des actions plus ou moins appropriées. Ainsi, au niveau international, le Burkina Faso a ratifié en 1984 la Convention sur l'Élimination de toutes formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) de 1979, et s'est inscrite dans l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Au niveau national, il a été créé le Ministère de la Promotion de la Femme (MPF) en 1997. Ces dernières années, on note l'adoption de la Politique Nationale Genre (PNG) le 08 juillet 2009, et le 16 avril 2009, celle de la loi portant fixation d'un quota d'au moins 30% au profit de l'un ou de l'autre sexe sur les listes de candidatures aux élections législatives et municipales des partis politiques. Une des dispositions qui dénote également cet intérêt du gouvernement du Burkina Faso dans l'équilibre du développement humain est l'adoption le 29 décembre 2010 de la Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD) qui, à son Axe IV recommande la promotion du genre.

La participation des femmes, à l'instar des hommes, à la planification des programmes et projets a commencé avec les approches participatives. Bien que des progrès aient été enregistrés avec les approches Femmes et Développement (FED) et Intégration de la Femme au Développement (IFD), il ressort que les conditions de vie des femmes au Burkina Faso demeurent toujours préoccupantes et que des disparités continuent d'exister entre les hommes et les femmes comme le montre les statistiques de

développement (*Source : CSLP 2004*). Cela pourrait s'expliquer par la non-prise en compte de la question du genre, les actions étant limitées à leurs besoins pratiques et à leurs rôles de reproduction qui aggravaient les disparités et la discrimination à leur égard. L'adoption de la PNG et de la SCADD va amener tous les départements ministériels à tenir compte du genre et à intégrer cette thématique dans leurs politiques et programmes de développement. L'opérationnalisation de cette stratégie étant du ressort des secteurs ministériels, il s'avère nécessaire de mettre à la disposition de ceux-ci des outils et des instruments utiles à la prise en compte des préoccupations nationales. C'est une vision innovatrice qui prône une approche intégrée de la question du genre dans les processus de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation des politiques publiques.

Le guide d'intégration du genre dans les politiques sectorielles va donner aux planificateurs, aux acteurs nationaux et à leurs partenaires techniques et financiers un cadre de référence, afin d'accroître la participation efficace et efficiente des hommes et des femmes au développement du Burkina Faso. Le « Guide genre », en tant qu'outil complémentaire au « Guide méthodologique d'élaboration des politiques sectorielles », permettra en outre de renforcer les mécanismes d'intervention et d'appui pour l'égalité et l'équité entre les genres, à travers une démarche intégrée à tous les niveaux de développement.

Le « Guide genre » s'articule autour des points suivants :

- l'importance de la compréhension préalable du genre ;
- le genre dans la démarche méthodologique d'élaboration des politiques sectorielles ;
- les outils et les instruments pour la prise en compte du genre dans les politiques, programmes et projets.

## **I. IMPORTANCE DE LA COMPRÉHENSION PRÉALABLE DU GENRE**

## 1.1 Définition du genre

---

### 1.1.1 Qu'est ce que le « Genre » ?

Le genre est une construction sociale, c'est un fait de culture qui se réfère au caractère social acquis et non biologique. « Genre » vient du mot anglais « Gender », il est difficile à traduire dans les différentes langues par un mot qui renfermerait son contenu réel. Selon les situations, on lui donne parfois un champ plus large dépassant celui de l'homme et de la femme, en l'étendant aux rapports entre les catégories sociales (Parents-enfants, Ruraux-citadins, etc.) où l'homme et la femme reste tout de même l'élément central. Le genre tient compte des rapports et des relations qui existent entre les hommes et les femmes dans leurs rôles, responsabilités et besoins qui sont déterminés par leur contexte social, culturel, politique, économique, etc. mais non par le sexe qui est lié aux caractéristiques biologiques. Au niveau de l'individu et du ménage le genre renvoie aux comportements, aux attitudes, aux choix, aux rapports avec autrui, à l'image de soi, à l'auto-estime ; tandis qu'au niveau de la société il renvoie aux stéréotypes, aux préjugés, aux mythes, aux contrôles, à l'accès, à la participation.

**Tableau 1:** Différence entre Sexe et Genre

SEXE	GENRE
- Fait référence aux différences biologiques qui sont universelles	- Fait référence aux différences culturelles construites par la société et qui varient selon le milieu, le contexte, etc.
- Sexe biologique	- Sexe social
Caractère inné : défini à la naissance	Caractère acquis : appris dans la société
Ne change pas au cours du temps	Peut changer au cours du temps
<u>Exemples :</u> . Seules les femmes peuvent mettre au monde un enfant . Seuls les hommes ont de la barbe	<u>Exemples :</u> . Le père et la mère peuvent donner le biberon à un enfant . Les hommes et les femmes peuvent exercer des responsabilités politiques

## **1.1.2 Comment traduit-on le « Genre » au Burkina Faso ?**

Au Burkina Faso la définition consensuelle du « Genre » a été formulée comme suit : « Le genre doit être analysé sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes, en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable » (*Source : PNG 2009*).

## **1.1.3 Quand est ce que le « Genre » a fait son apparition ?**

Le genre a vu le jour dans les années 1980 dans le monde. Il s'inscrit dans le courant du développement humain où hommes et femmes sont au centre de tout. Au Burkina Faso, il a fait son apparition à partir des années 1990 et est à l'origine de la création du Ministère de la Promotion de la Femme en 1997. Le « Genre » se situe dans le contexte de l'approche Genre et Développement (GED) qui découle de plusieurs théories et pratiques sur les femmes et le développement dont l'évolution permet de se rendre, de plus en plus, à l'évidence qu'un développement humain durable doit tenir compte de leur pleine participation. Le genre est marqué par plusieurs événements tels que : la création de la commission de la condition de la femme dans les années 1950, la lutte des femmes pour leurs droits juridiques dans les années 1960, la prise de conscience et la multiplication des conférences mondiales et régionales sur les femmes à partir des années 1970, le développement de l'approche GED dans les années 1980, l'implication des institutions internationales et gouvernementales dans la remise en question des rapports hommes-femmes à partir des années 1990 et la prise en compte du genre comme 8<sup>ème</sup> principe de la Lettre de politique de développement rural décentralisé en 2009.

## **1.1.4 Pertinence du genre**

Le genre est un concept d'actualité qui trouve sa justification dans la promotion d'un développement équitable. Il place les hommes et les femmes au centre de toutes les actions en faveur de leur épanouissement et de l'amélioration de leurs situation et conditions de vie sociale, économique, politique, etc. Le « Genre » permet :

- de prendre en compte les rôles, les responsabilités et les besoins des hommes et des femmes ;
- d'identifier les écarts entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles ;

- de s'assurer que les objectifs des projets et programmes de développement ne sont pas au détriment des femmes et vice-versa ;
- de s'assurer que les résultats des actions de développement profiteront tant aux hommes qu'aux femmes ;
- de susciter la participation des hommes et des femmes de façon équitable ;
- de planifier des activités spécifiques aux femmes, aux hommes ou aux deux ;
- de suivre et d'évaluer les impacts potentiels et les retombées sur les hommes et les femmes.

## 1.2 Les concepts fondamentaux du genre

---

L'image de la femme et de l'homme à travers le monde permet de se faire une idée sur les questions de genre, car elle laisse percevoir que généralement la femme est sous-estimée et moins considérée que l'homme. Cependant, cela n'est pas sans conséquence parce que la base structurelle des différences entre l'homme et la femme n'est qu'une question de genre, qui influence leur développement individuel et collectif tant au niveau de la famille que de la société. Le genre ne se ramène pas seulement à la femme, sa problématique intègre les valeurs de la masculinité et de la féminité, en ce sens que si on considère la femme, on est obligé de se poser des questions sur sa situation et ses conditions de vie par rapport à l'homme. Quatre (4) concepts fondamentaux constituent les piliers de GED. Il s'agit des concepts égalité/équité, social, pouvoir et développement.

### 1.2.1 Les concepts "Egalité/Equité"

Dans la prise en compte du genre, les concepts « Egalité et équité » vont de pair pour tenir compte des spécificités hommes-femmes à la fois sur le plan du genre que du sexe. *L'égalité* entre les hommes et les femmes est considérée en termes de chance et d'opportunité de réussite, et non de façon mathématique ; ils et elles sont soumis(e)s aux mêmes obligations et sont en droit de développer leurs capacités personnelles, et de faire des choix en toute liberté. *L'équité* est perçue en termes d'impact ; elle interpelle la justice sociale pour les hommes et les femmes, selon leurs conditions et leur situation, indépendamment des textes et des lois en vigueur en accordant aux uns et aux autres un traitement équivalent.

### 1.2.2 Le concept "Social"

Le genre se rapporte aux activités et au statut des hommes et des femmes dans une société donnée où ils et elles sont guidé(e)s par des mentalités et des stéréotypes sexistes. Les attitudes et les comportements des hommes et des femmes sont variables et peuvent changer dans l'espace et dans le temps parce qu'ils découlent des cultures, des traditions, des politiques et des idées préconçues en rapport avec le sexe masculin et le sexe féminin.



### **1.2.3 Le concept "Pouvoir"**

Il y a quatre (4) types de pouvoir qui sont : Le « *pouvoir sur* » qui repose sur les rapports de domination et de subordination, le « *pouvoir de* » qui est la faculté d'appréhender, de comprendre, d'analyser et d'agir, le « *pouvoir avec* » qui est un pouvoir collectif prenant en compte l'ensemble des acquis des membres, le « *pouvoir intérieur* » qui est une force de caractère sur l'esprit d'acceptation et de respect de soi et d'autrui.

### **1.2.4 Le concept "Développement"**

Dans le cadre de GED, le développement est un processus d'amélioration des conditions de vie et de la position des hommes et des femmes sur la base de leur participation effective. Cependant, le développement peut agir différemment sur les hommes et sur les femmes qui à leur tour peuvent agir différemment sur le développement. Il est donc indispensable de tenir compte de leurs spécificités dans le processus de développement humain.

## 1.3 Cadre de référence du Genre

---

Les politiques, même apparemment neutres, n'agissent pas toujours de la même manière sur les hommes et sur les femmes, c'est pourquoi en plus des documents cités en référence dans le guide standard d'élaboration des politiques sectorielles, ceux concernant la promotion de la femme et le genre sont à prendre également en compte. Il s'agit :

- des Stratégies nationales et du plan d'action pour l'intégration des femmes au développement (1990-1995) qui ont tenu compte des questions de la femme ;
- des conventions internationales (CEDEF 1979) ;
- des Objectifs du millénaire pour le développement (2000) en son objectif 3 qui vise la prise en compte du genre ;
- de la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable en son axe 4 qui vise la promotion du genre ;
- de la Politique nationale genre (2009) qui vise l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes.

La prise en compte du genre est un processus à moyen et long termes qui nécessite des changements d'attitudes et de comportements profonds à tous les niveaux (national, régional, provincial, local, individuel) et dans tous les domaines (social, économique, politique, etc.). Le genre comporte des concepts fondamentaux qui permettent de prendre en compte toutes les questions concernant les hommes et les femmes dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des politiques, des programmes et des projets sur le plan humain, financier et matériel. Une bonne articulation entre ces fondements permet d'établir une cohérence entre les objectifs, les résultats attendus et les activités.

## **II. GENRE DANS LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE D'ÉLABORATION DES POLITIQUES SECTORIELLES**

## 2.1 Principe de la concertation

---

L'équipe de concertation doit compter parmi ses membres des hommes et des femmes, dont 30% de femmes au moins pour tenir compte des normes internationales et nationales. Quel que soit le type de concertation, une attention particulière doit être toujours accordée à la prise en compte des questions de genre. Pour cela, deux (2) impératifs doivent être respectés :

- la représentativité des femmes en nombre et en qualité dans l'équipe de concertation ;
- la sensibilité des membres de l'équipe au genre.

Si se concerter veut dire partager des avis pour prendre une décision, il est tout à fait normal qu'hommes et femmes fassent partie de la concertation pour s'exprimer de vive voix et en toute responsabilité. Cela permet sans aucun doute de tenir compte :

- d'une part des préoccupations des hommes et des femmes ;
- d'autre part de prendre en compte les capacités des hommes et des femmes pour satisfaire à leurs besoins.

## 2.2 La phase préparatoire

---

Il est indispensable de déterminer les éléments pertinents (participation effective, rôles et responsabilités partagés, considération des besoins spécifiques) relatifs au genre à prendre en compte dans le secteur et s'assurer de l'existence des ressources, notamment la présence de personnes maîtrisant le genre dans l'équipe chargée de l'élaboration du document de politique ou son assistance par une personne ressource en genre.

### 2.2.1 Affirmer la volonté politique de l'initiative d'élaborer une politique sectorielle

Elaborer une politique sectorielle qui prend en compte le genre nécessite avant tout une volonté politique du premier responsable et de ses collaborateurs/trices. Cette volonté peut être manifestée soit sous forme écrite dans le cadre d'une réflexion adressée aux personnes concernées, soit sous forme de communication au cours des réunions de cabinet. Cette volonté permet de lever toute ambiguïté et d'harmoniser les perceptions quant à la prise en compte du genre dans l'élaboration de la politique sectorielle.

En outre, une meilleure compréhension par l'information et la sensibilisation des acteurs au niveau du ministère (cadres et agents) et des bénéficiaires (populations rurales et urbaines) sur les questions de genre, en relation avec le secteur, est la condition sine qua non pour favoriser l'élaboration d'une politique sectorielle sensible au genre. Le personnel masculin et féminin de la DEP doit être conscient de la nécessité de tenir compte des spécificités hommes-femmes dans les programmes et projets pour un développement durable, équitable et participatif. Pour convaincre les membres de l'équipe chargés du suivi de l'élaboration de la politique, la DEP doit mettre à leur disposition des instruments internationaux et nationaux, tels que des documents de politique genre, des conventions comme l'élimination de toutes formes de discrimination, des lois comme la parité hommes-femmes au niveau politique. En outre, la "cellule genre" du ministère doit jouer un rôle important au sein de l'équipe en veillant à ce que le document de politique soit sensible au genre.

## **2.2.2 Mobiliser des ressources**

La prise en compte du genre demande des ressources humaines et financières conséquentes. A défaut de ressources humaines qualifiées dans l'équipe d'élaboration, il est indispensable qu'elle soit soutenue par une personne ressource en genre, qui l'aidera à rédiger le document et mettra à sa disposition des données et des informations utiles. La DGEP et la DEP, avec l'appui du SP/CONAP-Genre et des partenaires techniques et financiers, veilleront au renforcement des compétences des acteurs, des hommes et des femmes à travers des séminaires de formation.

L'ensemble des ressources humaines, financières et matérielles doit exister tout au long du processus d'élaboration de la politique, des programmes et des projets. Quelle que soit leur provenance elles doivent être suffisantes par rapport aux objectifs visés, aux résultats attendus, aux activités prévues et à la durée de la planification des programmes et des projets dudit secteur. Notons que de nombreux partenaires au développement, comme par exemple le PNUD et l'UNFPA œuvrant pour la prise en compte du genre, donnent des appuis financiers et techniques à différents secteurs.

## **2.2.3 Mettre en place un comité technique de pilotage**

Au moment de la mise en place du comité technique de pilotage qui a la tâche de conduire le processus et de veiller à sa bonne marche, la DEP, en concertation avec les autres services du ministère et l'appui de la DGEP, doit veiller à ce qu'il y ait des personnes compétentes en genre parmi les membres. A défaut d'une formation en GED des membres du comité, une séance d'information et de sensibilisation doit forcément être organisée pour leur donner des rudiments. La cellule genre du ministère doit avoir des responsabilités de premier rang au sein du comité et être entièrement disponible pendant toute la période d'élaboration de la politique sectorielle ; elle pourra ainsi répondre à tout moment aux attentes du comité et mettra à leur profit ses expériences et ses connaissances. Par ailleurs, cette cellule doit jouer les rôles suivants :

- rendre les TDR sensibles au genre en contribuant à leur élaboration,
- veiller à l'intégration des aspects genres dans les différents chapitres du document de politique ;

- rechercher des informations et des données pertinentes sur la problématique genre dans le secteur ;
- se prêter à toute question relative au genre tant sur le plan des ressources humaines, financières que matérielles ;
- élaborer une grille de lecture sous l'angle du genre à l'attention des membres du comité ;
- analyser les différents chapitres du document de politique sous l'angle du genre,
- donner son appréciation et faire des suggestions au comité.

### **2.2.4 Élaborer les termes de référence**

Pour l'élaboration de la politique sectorielle à partir des termes de référence qui comportent tous les aspects à prendre en compte dans le document, il est indispensable que les objectifs visés et les résultats attendus intègrent absolument les questions de genre. En outre, dans les TDR le contexte et la justification doivent porter également sur l'égalité et l'équité en relation avec la problématique genre, c'est-à-dire les conditions et la situation des femmes par rapport aux hommes dans le secteur. La cellule genre du ministère doit être associée ou consultée pour aider à rendre les TDR sensibles au genre.

### **2.2.5 Initier la réunion de cadrage et de lancement**

En vue de vérifier si les questions de genre seront suffisamment prises en compte dans le document de politique lors de son élaboration, la DEP doit convier à la réunion de cadrage et de lancement, tous les membres de la cellule genre dudit ministère ainsi que des partenaires techniques et financiers avec lesquels elle a des relations de travail, comme par exemple le Ministère de la Promotion de la Femme. La participation des différents acteurs, des hommes et des femmes permettra de recueillir leurs avis sur l'efficacité de la démarche méthodologique et les données à collecter. Ils/elles pourront faire également des suggestions sur le plan de travail, les structures à contacter et les personnes à consulter pour avoir de la documentation et des informations sur le genre.

### **2.2.6 Spécifier le rôle des acteurs**

Il est nécessaire de tenir compte de l'ensemble des acteurs, des hommes et des femmes, afin que chacun d'eux et chacune d'elles puissent d'une part jouer un rôle prépondérant

visant à favoriser l'élaboration d'une politique sensible au genre et d'autre part contribuer à sa mise en œuvre et à son suivi-évaluation. Parmi les différents acteurs, les hommes et les femmes, on peut citer pour ce qui concerne le genre :

- la DEP qui est en amont et en aval de la politique sectorielle doit veiller à ce que :  
les différents comités soient mixtes, à ce que les différentes statistiques soient désagrégées par sexe, à ce que la cellule genre et toute autre structure ayant des compétences participent effectivement à la promotion du genre dans le secteur ;
- les membres de la cellule genre du ministère doivent disposer de données et des informations sur la problématique genre dans le secteur, apporter leurs compétences, faire des plaidoiries, attirer l'attention des acteurs en cas de faille ;
- les partenaires techniques et financiers doivent fournir des documents surtout d'actualité, apporter leurs expertises et soutenir financièrement les actions qui intègrent le genre dans le secteur ;
- les consultant(e)s doivent apporter leurs expériences conformément aux termes de référence et aux instructions relatives au genre.



## 2.3 La phase de diagnostic

---

L'élaboration d'une politique sectorielle sensible au genre est l'occasion de voir si le ministère tient réellement compte de la dimension humaine dans ses approches et ses stratégies d'action. Selon les résultats du diagnostic sur la prise en compte des questions de genre dans le cadre de l'élaboration de la PNG, il ressort, au niveau de l'ensemble des secteurs, que la situation des femmes par rapport aux hommes est préoccupante à cause des inégalités sociales dont elles sont généralement victimes. Il est indispensable pour tout ministère de tenir compte du genre dans la phase de diagnostic soit pour renforcer ses acquis, soit pour en tenir compte dans ses interventions. La phase de diagnostic doit permettre donc de tirer sur la sonnette d'alarme, pour que les acteurs de développements veillent à la budgétisation des activités globales et spécifiques aux hommes et aux femmes au moment de l'élaboration et de la planification progressive des programmes et projets.

### 2.3.1 Le diagnostic institutionnel

Autrefois, l'accent était mis exclusivement sur la création de cellules ou de bureaux, plus ou moins légers, pour la promotion de la femme avec à leur tête des responsables féminins. De nos jours, le genre en tant que thème transversal ne saurait être l'affaire d'une seule structure au risque de voir les autres lui accorder peu d'importance. Il faut éviter de le conditionner à la motivation des agents et à une quelconque disposition en l'intégrant à l'ensemble des programmes. Le diagnostic institutionnel doit faire ressortir les points faibles qui sont à la base des inégalités et des disparités, surtout les contraintes qui empêchent ou réduisent la prise en compte des femmes à l'instar des hommes. Il va permettre également de mesurer les forces du ministère, notamment l'existence de compétences (cellule genre, personnel masculin et féminin formé en genre) et de documentation (différentes approches pour la promotion de la femme, concepts et outils de GED, ASEG, etc.).

L'état des lieux doit permettre de juger de la nécessité d'assurer le renforcement des compétences du personnel, masculin et féminin, des différents services par des recyclages et des formations. Pour plus d'efficacité, il faut faire en sorte qu'il y ait un

mécanisme d'analyse genre à chaque niveau de l'organigramme du ministère. Il faut se référer également aux normes internationales et nationales, tout en se basant sur les réalités du secteur sur le plan de la capacité et des moyens.

### **2.3.2 Le développement des capacités**

La prise en compte des questions de genre dépend de la sensibilité du ministère et de ses partenaires au développement qui accordent une importance capitale à l'égalité et à l'équité entre les hommes et les femmes dans leur politique d'aide au développement. La disponibilité de données et la ventilation des informations sur les disparités et la discrimination, tirées des résultats d'évaluations ou d'études déjà menées, peuvent amener les acteurs, les hommes et les femmes à accorder davantage de considération au genre. Les outils tels que les outils "Engagement et participation, Hypothèses et facteurs" peuvent être utilisés pour renforcer leur conviction sur l'importance et les enjeux de genre. Le développement des capacités techniques et de maîtrise du genre doit se faire aussi bien au niveau de l'acquisition des connaissances que des changements d'attitudes et de comportements. Il doit permettre d'orienter les besoins du secteur en renforcement de compétences et de capacités selon les acteurs, les hommes et les femmes. L'analyse de leurs niveaux en genre peut fournir des éléments d'appréciation objectifs. En tout état de cause, les responsables et les agents d'exécution, des services centraux et déconcentrés, doivent avoir la même compréhension du genre, surtout pour ce qui concerne sa définition, ses fondements et sa portée dans le secteur.

### **2.3.3 L'évaluation des politiques passées**

Si les questions de genre n'avaient pas été jusqu'ici une préoccupation du ministère, l'évaluation des politiques passées peut se faire à partir des approches et des stratégies des programmes et projets globaux et spécifiques exécutés en direction des femmes, notamment pour leur promotion. Les données doivent être ventilées par sexe pour identifier les écarts, les problèmes rencontrés dans le secteur pendant la mise en œuvre de ses politiques et programmes passés. L'analyse genre va permettre de comprendre les inégalités passées et présentes de genre, l'impact actuel du secteur sur les hommes et les femmes, leur niveau et leur type de participation, ainsi que les obstacles liés à leur contribution au développement du secteur. Cette analyse peut porter sur les rôles, les

responsabilités et les besoins des hommes et des femmes, l'accès et le contrôle des ressources et des bénéficiaires du secteur en mettant l'accent sur les causes des inégalités qui existent entre eux.

Parmi les aspects à prendre en compte, il s'agit d'évaluer particulièrement l'implication des femmes sur le plan social, économique et politique. Les conditions et la situation de départ des femmes doivent être comparées aux résultats des évaluations de mi-parcours et des évaluations finales sur la base des indicateurs (s'ils existent) ou à partir de l'amélioration ou non des dites conditions et situation par rapport à celles des hommes. Il est à retenir que les indicateurs pour un développement durable et équitable doivent être désagrégés. Les données basées sur la situation et les conditions des femmes seulement ne permettent pas une analyse genre puisqu'il est impossible de mesurer les écarts, toutefois, l'accent doit être mis sur elles à cause de leur vulnérabilité par rapport aux hommes.

## **2.4 La phase de rédaction**

---

### **2.4.1 Consolider les rapports de diagnostic et de concertation**

Au cours des différentes rencontres pour faire le point sur le niveau d'avancement de l'élaboration de la politique sectorielle, la personne ressource ou l'équipe chargée de rédiger le document doit faire ressortir les passages traitant les questions de genre, de façon synthétique, en se référant aux TDR pour qu'aucun aspect ne soit oublié. La participation des membres de la cellule genre du ministère aux diverses rencontres est souhaitable car ils pourront faire des observations et fournir des informations complémentaires.

### **2.4.2 Déterminer les priorités du secteur**

Le diagnostic sur les questions de genre dans le document de la PNG montre que toutes les actions à entreprendre pour l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes sont prioritaires. Il revient aux planificateurs de juger de leur classement en se basant sur les considérations de leur ministère, selon les préoccupations et les axes prioritaires qui mettent l'accent sur la dimension humaine au plan national. Cependant, l'égalité et l'équité ne sauraient être une réalité dans le secteur qu'à deux conditions :

1. l'existence de moyens humains, financiers et matériels pour la planification et la réalisation des programmes et projets ;
2. l'engagement, la détermination et le pouvoir du ministère à exécuter les programmes et projets en tenant compte du genre.

### **2.4.3 Fixer les objectifs**

La détermination des objectifs pour la prise en compte du genre doit se faire au niveau de l'objectif général et des objectifs spécifiques. Le/la consultant(e) ou l'équipe chargée de l'élaboration de la politique sectorielle se référera aux objectifs visés pour l'égalité et l'équité entre les genres contenus dans le document de la PNG en relation avec les axes prioritaires du ministère. La formulation des objectifs doit se faire en intégrant le genre pour que la transversalité du thème soit perceptible à tous les niveaux du document de

politique, des programmes et des projets. Toutefois, si dans le cadre de la "discrimination positive" des actions spéciales sont à envisager pour les femmes, des objectifs propres à leur prise en compte peuvent se faire isolément en veillant néanmoins à ce qu'ils soient tout de même en rapport avec les hommes pour rester dans l'esprit du genre.

Les planificateurs doivent veiller à la détermination des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour les hommes et pour les femmes, de façon explicite, parce que les indicateurs fixés globalement ne facilitent ni le suivi de la mise en œuvre, ni l'évaluation des résultats.

#### **2.4.4 Elaborer les programmes**

En tant que thème transversal, la prise en compte des questions de genre doit être perçue dans tous les programmes et projets concernant le secteur. Son intégration dans les différents chapitres des dits programmes et projets dépend des objectifs choisis et de la manière dont ils ont été formulés dans le document de politique. L'élaboration des programmes et projets doit mettre en évidence des résultats attendus sur l'égalité et l'équité de genre de façon claire et précise, aussi bien au niveau des objectifs globaux que des objectifs spécifiques. L'approche GED doit être appliquée dans toute la procédure d'élaboration des programmes et projets en évitant, dans la mesure du possible, les approches IFD et FED. La prise en compte du genre doit faire partie intégrante des programmes et projets dès leur élaboration et non être un document additif ou encore moins annexé. L'analyse genre permet de mieux comprendre la nécessité de tenir compte des hommes et plus particulièrement des femmes pour le développement du secteur ; elle donne l'occasion d'opérer de profonds changements allant dans le sens de l'égalité, l'équité et la non-discrimination à partir des enjeux en termes de contraintes et d'opportunités liés au milieu et au contexte.

#### **2.4.5 Elaborer le mécanisme de suivi et évaluation**

Le système de suivi-évaluation mis en place dans le cadre du secteur doit être sensible au genre. Le choix des indicateurs de performance doit être basé sur un mécanisme permettant de désagréger les données par genre en mettant surtout l'accent sur la discrimination, l'égalité et l'équité. Il est très important d'associer les indicateurs quantitatifs aux indicateurs qualitatifs, car la question fondamentale de genre se situe

davantage au niveau de « l'infériorité des femmes » et de leurs conditions défavorables par rapport aux hommes. Dans le cadre de l'élaboration d'une politique sectorielle, il faut veiller à ce que le contexte et la justification, les objectifs visés, les résultats attendus, les activités et les budgets soient sensibles au genre pour pouvoir élaborer concrètement un mécanisme de suivi-évaluation dans le système général du secteur. Cela constitue une condition incontournable pour pouvoir tenir compte du genre.

#### **2.4.6 Rédiger le document de politique**

Lorsque les questions de genre n'ont pas été prises en compte dès la première phase d'élaboration de la politique, il y a des risques qu'elles soient occultées au moment de sa rédaction. Le genre doit être perçu au niveau des différentes parties du document de politique en le mettant en évidence de façon explicite et non de façon globale sous prétexte que c'est le masculin qui prédomine en grammaire et qu'en disant hommes, il faut sous-entendre hommes et femmes. La lecture sous l'angle du genre du document de politique, au fur et à mesure de sa rédaction, peut aider dans ce sens. Tout le document doit comporter, à chaque fois que cela est nécessaire, des mots et des expressions se rapportant aux hommes et aux femmes. La prise en compte des questions de genre doit être visible au niveau du contexte et de la justification, des objectifs, des résultats attendus et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

## 2.5 La phase de validation

---

### 2.5.1. L'atelier technique de validation

L'atelier technique de validation doit prévoir une marge spéciale pour une lecture de l'avant-projet du rapport de la politique sectorielle sous l'angle du genre, à partir d'une grille de lecture comportant des indications claires et complètes. Selon le nombre d'ateliers de validation la grille sera revue, au fur et à mesure pour tenir compte des amendements qui ont été intégrés suite à l'atelier précédent. C'est au vu de l'intégration effective, par le/la consultant(e) ou l'équipe de rédaction, de toutes les observations et suggestions ayant fait objet de consensus que le document de politique sera sensible au genre et ne sera d'aucune objection quant à sa soumission à l'atelier national de validation.

### 2.5.2. L'atelier national de validation

Afin de garantir la prise en compte réelle des questions de genre dans le document de politique, l'atelier national de validation devra tenir compte des préoccupations qui ont prévalu lors des ateliers techniques. L'orientation des participant(e)s en vue d'obtenir leurs contributions et de les amener à se prononcer sur la validité du document, en ce qui concerne le genre, est d'une importance capitale vu que cet atelier se tient une seule fois. Pour cela les membres du comité technique de pilotage et de la cellule genre du département ministériel doivent appuyer le/la consultant(e) ou l'équipe qui a rédigé le document de politique. La DEP doit mettre à la disposition des participant(e)s un canevas comportant les éléments qui permettent de percevoir clairement la prise en compte du genre dans le rapport provisoire. Ce canevas pourra être préparé par le/la consultant(e), si cela est prévu dans les TDR, ou par deux (2) membres du comité technique de pilotage. En outre, des dispositions doivent être prises lors du choix des participant(e)s à l'atelier national de validation ou pendant sa tenue, pour qu'ils/elles aient des notions sur le genre ; cela va permettre d'éviter des blocages ou des débats inutiles sur des informations basiques supposées connues.

### **2.5.3 L'approbation de la politique**

La politique sectorielle, issue de l'atelier de validation doit être approuvée par le département ministériel avant d'être portée devant le Conseil des ministères. Cette approbation doit se faire au cours d'une réunion d'un comité restreint d'appréciation du document final qui constatera la prise en compte des amendements de l'atelier national de validation. Une bonne compréhension de la prise en compte des questions de genre dans le rapport final de la politique sectorielle est indispensable par le Cabinet ministériel qui doit préparer sa soumission au Conseil des ministres. Le document de politique devenu une propriété du ministère et étant donné que son personnel, hommes et femmes, s'en est approprié, il revient à la DEP et la cellule genre de préparer une note d'une (1) à deux (2) pages faisant l'économie du genre dans la politique du secteur. Cela va servir d'éléments de réponses à d'éventuelles questions qui seront posées lors de la présentation du document en Conseil des ministres. Cette note servira de support pour éclairer et convaincre les autres ministres sur le bien fondé du genre dans ledit secteur.



## 2.6 Le genre dans le suivi-évaluation axé sur les résultats

---

La particularité d'une approche de suivi-évaluation axé sur les résultats est que seuls les résultats ont en réalité une importance, en ce sens que tout est mis en œuvre pour les atteindre, d'autant plus qu'ils ont été fixés de façon participative avec le concours de tous les acteurs. Toute forme de considération partisane ou discriminatoire fait place en ce moment aux résultats qu'ils doivent atteindre et les moyens à mobiliser pour réussir, tout en précisant les rôles de chaque acteur. Dans le cadre du genre ce type de suivi-évaluation doit se faire suivant deux (2) visions :

1. globalement pour voir si le processus pour la prise en compte des questions de genre se déroule normalement, notamment en ce qui concerne les stratégies, les réalisations, les bénéficiaires hommes et femmes, les succès, les insuffisances, les échecs et les réajustements éventuels ;

2. spécifiquement en ce qui concerne l'attention accordée aux femmes compte tenu de leur vulnérabilité et des écarts qui existent dans leurs rapports avec les hommes.

Le suivi-évaluation doit être participatif, toutes les parties prenantes doivent être concernées. Pour cela le mécanisme mis en place doit permettre d'assurer leur implication et leur participation actives et responsables. N'est-ce pas que les femmes sont généralement absentes ou minoritaires au point de vue représentativité et s'expriment peu face aux hommes qui monopolisent souvent la parole ou parle en leur lieu et place ? Dans ces conditions un suivi-évaluation axé sur les résultats ne peut être efficace, ni refléter les réalités des faits car la représentativité des femmes et la liberté d'expression ne sont pas de règle.

Le suivi-évaluation doit se faire sur la base d'indicateurs sensibles au genre, permettant d'avoir des données et des informations précises désagrégées sur les hommes et les femmes, ainsi que sur leurs rapports. Toutefois, tout en se référant aux normes internationales et nationales, les indicateurs doivent être réalistes et réalisables. L'analyse des données et des informations fournies par des indicateurs sexospécifiques permet de rendre plus visibles les discriminations et les disparités, et de les qualifier dans l'optique d'une égalité et d'une équité entre les genres. Les indicateurs sensibles au genre

sont des valeurs quantitatives et qualitatives qui montrent l'importance des rapports et des écarts qui existent dans les relations hommes-femmes dans l'espace et dans le temps. Ils constituent des moyens pouvant être utilisés par les acteurs, les hommes et les femmes, plus particulièrement les planificateurs et les gouvernements, pour œuvrer au niveau des politiques sectorielles, des programmes et des projets pour un développement durable et équitable.

Le suivi-évaluation sensible au genre doit se faire obligatoirement à toutes les phases et étapes de l'élaboration de la politique, des programmes et des projets ainsi que de leur mise en œuvre. En outre, il doit concerner les ressources humaines, financières et matérielles tant au niveau national, régional, provincial que local. Le suivi-évaluation sensible au genre ne peut se faire efficacement que si les concepteurs du système et les personnes chargées de l'appliquer possèdent des compétences requises à cet effet. Quels que soient les indicateurs retenus, il est indispensable de déterminer les hypothèses et les risques qui peuvent provenir de facteurs internes ou externes au secteur ou au genre ; lesquels facteurs, s'ils présentent des opportunités sont souhaitables, mais s'ils constituent des contraintes ou des difficultés, ils peuvent empêcher la réalisation du suivi-évaluation sensible au genre ou jouer sur sa réussite.

### **III. OUTILS ET INSTRUMENTS POUR LA PRISE EN COMPTE DU GENRE**

Les outils et les instruments contenus dans ce guide ne sont pas exhaustifs. Ils peuvent être utilisés selon les genres (hommes, femmes) et les secteurs (éducation, agriculture, santé, commerce, etc.). Ils peuvent être utilisés également par l'ensemble des acteurs de développement (gouvernement, partenaires techniques et financiers, institutions publiques et privées, partis politiques, ONG, associations, groupements, collectivités, communautés, populations) qui œuvrent pour le bien-être des hommes et des femmes bénéficiaires de leurs actions.

Il est difficile de faire la nuance entre les outils et les instruments, aussi, dans le cadre de l'élaboration des politiques sectorielles, des programmes et des projets sensibles au genre, il est proposé :

- des outils (tableaux, check list, grilles, etc.) permettant de collecter des données et des informations et de les analyser sous l'angle du genre ;
- des instruments (politiques, textes de lois, conventions, TDR, décrets, etc.) montrant la prise en compte du genre en termes d'engagement, de décision, de formulation.

## 3.1 Outils clés

---

Les outils pour la prise en compte du genre sont des moyens et des techniques pour collecter des informations et organiser des données de portée générale ou spécifique, pour guider l'analyse des rapports entre les genres et/ou pour définir le travail de développement. Ils permettent de mettre à nu des cas d'égalité et d'inégalité, de non-discrimination et de discrimination, de non-disparité et de disparité, d'équité et d'iniquité. En plus de cela, ils donnent des orientations pour un développement visant l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes. Pour utiliser objectivement les outils genre ou sensibles au genre, il faut se départir des idées fausses et des interprétations qui laissent croire que "Genre et développement" est une autre façon de dire "Femmes et développement". (Voir modèles de remplissage d'outils à l'annexe I).

***Outil 1 : Tableau sur la différence entre les approches "Intégration des Femmes au développement" (IFD) et "Genre et Développement" (GED)***

Cet outil donne des éléments qui montrent la différence entre une politique ou un programme/projet pour la promotion de la femme et une politique ou un programme/projet pour la promotion du genre. L'approche IFD tient compte uniquement de la femme, tandis que l'approche GED prend en compte les hommes et les femmes.

**Tableau 2:** différence entre les approches "Intégration des Femmes au développement" (IFD) et "Genre et Développement" (GED)

<b>Intégration des Femmes au Développement</b>	<b>Genre et Développement</b>
L'accent est mis sur les femmes	L'accent est mis sur les femmes et les hommes
<b>L'approche</b>	
Les femmes constituent le problème	Une approche du développement
<b>Le centre d'intérêt</b>	
Les femmes	Les femmes et les hommes
<b>Le problème</b>	
L'exclusion des femmes du processus de développement	Les relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes
<b>L'objectif</b>	
Un développement plus efficient et plus efficace	Un développement équitable et durable
<b>La solution</b>	
L'intégration des femmes au processus de développement existant	- La transformation des relations non égalitaires entre les femmes et les hommes - L'accroissement du pouvoir des femmes
<b>Les stratégies</b>	
- L'accroissement de la productivité des femmes - L'accroissement des revenus des femmes - L'accroissement de la capacité des femmes dans leur rôle traditionnel	- La considération des besoins pratiques des femmes et des hommes - Le traitement des intérêts stratégiques des femmes
<b>Les critiques</b>	
- Les multiples rôles des femmes non considérés - L'erreur de calcul de l'élasticité du temps et du travail des femmes - Non durable à long terme	- Pas facile à exécuter - Implique l'engagement de tous les acteurs - Durable à long terme - Efficace à long terme

Source : CCCI, AQOCI – Un autre genre de développement – 1992

### **Outil 2 : Cadre logique sensible au genre**

Cet outil permet de savoir si dans la politique ou les programmes/projets les acteurs et les bénéficiaires tiennent compte du genre en visant des objectifs globaux et spécifiques pour les hommes et les femmes, en fixant des indicateurs propres à chaque genre, en prévoyant des moyens pour les vérifier et en posant des hypothèses de réussite ou d'échec par rapport à chaque genre.

**Tableau 3: modèle de cadre logique**

Logique d'intervention	Indicateurs objectivement vérifiables	Moyens de vérification	Hypothèses importantes
Objectif global ou but	La politique, le programme ou le projet a-t-il un objectif global ou un but qui influence les relations de genre ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte de l'objectif globale ou du but sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Les facteurs externes et internes importants et nécessaires pour permettre que l'objectif global ou le but soit sensible au genre à long terme
Objectif spécifique	La politique, le programme ou le projet a-t-il un objectif spécifique qui tient compte du genre ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte de l'objectif spécifique sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Les facteurs externes et internes importants et nécessaires pour atteindre l'objectif spécifique qui prend en compte le genre
Résultats attendus	La répartition des bénéfiques, des avantages prend-t-elle en compte les problèmes de genre ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des résultats sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Les facteurs externes et internes importants et nécessaires pour atteindre les résultats qui prennent en compte le genre
Activités	Les problèmes de genre sont-ils clairement énoncés dans l'application de la politique, l'exécution du programme ou du projet ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte de l'exécution des activités sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Les facteurs externes et internes importants qui doivent prévaloir pour permettre d'avoir des bénéfiques ou des avantages pour les hommes et les femmes

Source : ISNAR Gender Training Manuel

### **Outil 3 : Grille d'analyse de l'engagement et de la participation**

Cet outil permet de connaître le niveau de prise en compte des questions de genre par les acteurs de développement en faveur de leurs bénéficiaires. Il montre la volonté et l'aptitude manifestes des acteurs et des bénéficiaires à s'exprimer en tenant compte du genre de façon globale et spécifique. L'engagement ou la participation peut être passif ou actif :

- ✓ il est **passif** lorsque les acteurs ou les bénéficiaires prennent en compte les questions de genre sans intérêt quelconque et sur recommandation d'autrui, ou s'ils n'apportent pas de contribution dans ce sens ;

- ✓ il est **actif** lorsque les acteurs ou les bénéficiaires intègrent le genre en toute responsabilité dans leurs actions, ou s'ils en tiennent compte dans leurs attitudes, leurs comportements et leur prise de décision.

L'analyse des données sur l'engagement ou la participation peut donner des orientations et des indications permettant de déterminer des mesures et des actions qui sont des dispositions concrètes dégagées (exemple : prise de conscience lorsqu'on aborde les questions de genre). Ces actions ou mesures peuvent être globales ou spécifiques. Elles sont :

- ✓ globales lorsque les actions et les mesures concernent indifféremment tous les acteurs ou tous les bénéficiaires ;
- ✓ spécifiques lorsque les actions et les mesures concernent seulement les hommes ou les femmes par leur particularité.



**Tableau 4:** outil de collecte et d'analyse des informations sur le genre au niveau de la phase préparatoire.

Acteurs de développement/Bénéficiaires	Engagement/Participation	
	Passif	Actif
<i>Listing des mesures, actions, activités, attitudes et comportements liés au genre</i> <u>Exemple au niveau :</u> - Ministère . . - Personnel masculin . . - Personnel féminin . .	<i>Justification/Analyse</i>	<i>Justification/Analyse</i>
<u>Exemple au niveau :</u> - Population . . - Hommes . . - Femmes . .		
<b>Mesures et actions</b>		
<b>Globales</b>	<b>Spécifiques aux hommes</b>	<b>Spécifiques aux femmes</b>
. .	. .	. .

**Outil 4 : Grille de vérification de la sensibilité au genre**

Cet outil permet de savoir si les questions de genre ont été prises en compte par le passé. La prise en compte du genre peut être constatée selon trois (3) types de sensibilité qui permettent de qualifier les acteurs et les bénéficiaires en la matière. Ces types de sensibilité se présentent comme suit :

- ✓ Genre **aveugle** lorsqu'on est inapte, convaincu de ne faire aucune discrimination entre les hommes et les femmes. Exemple : les programmes du ministère et le comportement de son personnel masculin et féminin laissent percevoir qu'il n'existe ni disparités, ni discriminations entre les hommes et les femmes.

- ✓ Genre **neutre** lorsqu'on applique les mêmes conditions aux hommes et aux femmes sans distinction aucune. Exemple : les programmes du ministère et le comportement de son personnel masculin et féminin ne permettent pas de percevoir les disparités et les discriminations entre les hommes et les femmes.
- ✓ Genre **sensible** lorsqu'on tient compte des différences et du pouvoir inégal entre les hommes et les femmes. Exemple : les programmes du ministère et le comportement de son personnel masculin et féminin laissent percevoir et permettent d'identifier les disparités et les discriminations entre les hommes et les femmes.

**Tableau 5:** outil peut être utilisé au niveau de la phase préparatoire et de la phase de diagnostic

Acteurs de développement/Bénéficiaires	Types de sensibilité		
	Genre aveugle	Genre neutre	Genre sensible
<i>Listing des mesures, actions, activités, attitudes et comportements liés au genre</i> <u>Exemple au niveau :</u> - Ministère . . - Personnel masculin . . - Personnel féminin . .	<i>Justification/Analyse</i>	<i>Justification/Analyse</i>	<i>Justification/Analyse</i>
<u>Exemple au niveau :</u> - Population . . - Hommes . . - Femmes . .			

Source : [www.tg.undp.org/docs/stratégie](http://www.tg.undp.org/docs/stratégie) intervention PF2 adapté par Kadidia TALL/KAREMBEGA 2010

**Outil 5 : Tableau de profil d'activités**

Cet outil permet de connaître l'ensemble des activités menées dans le secteur considéré et de déterminer les rôles et les responsabilités joués par les acteurs et les bénéficiaires, hommes et femmes. Les activités peuvent être qualifiées selon les types de travail à savoir : le travail de production, le travail de reproduction et le travail lié à la communauté.

- Le travail de **production** est celui qui permet de produire des biens et des services en nature ou en espèce.
- Le travail de **reproduction** est celui qui permet de perpétuer l'espèce humaine et de l'entretenir.
- Le travail lié à la **communauté** est celui qui permet de maintenir la cohésion sociale.

**Tableau 6:**Outil utilisé au niveau des phases suivantes : Le principe de concertation et la phase de diagnostic.

Bénéficiaires	Activités de production	Activités de reproduction	Activités liées à la communauté
<i>Listing des mesures, actions, activités, attitudes et comportements liés au genre</i> <u>Exemple au niveau :</u> - Population . . - Hommes . . - Femmes . .			
<b>Mesures et actions</b>			
<b>Globales</b>	<b>Spécifiques aux hommes</b>	<b>Spécifiques aux femmes</b>	
. .	. .	. .	

Source : CCCI, AQOCI – Un autre genre de développement – 1992 Adapté par Kadidia TALL/KAREMBEGA 2010

**Outil 6 : Tableau d'analyse des *besoins pratiques* et des *intérêts stratégiques de genre***

Cet outil permet d'identifier les attentes dues aux contraintes, aux difficultés et aux insuffisances propres aux acteurs et aux bénéficiaires, en mettant l'accent sur les conditions et la situation des hommes et des femmes de façon spécifique.

- ✓ **Les besoins pratiques** sont des attentes dont la satisfaction permet aux acteurs et aux bénéficiaires de résoudre un problème concret et indispensable. Ils concernent les préoccupations quotidiennes et sont liées aux conditions matérielles, financières et techniques des hommes et des femmes.
- ✓ **Les intérêts stratégiques** sont des attentes dont la satisfaction permet aux acteurs et aux bénéficiaires d'atteindre un but utile. Ils touchent à l'image, au statut, à la personnalité, au pouvoir, à la place, à la position, à la situation des hommes et des femmes.

**Tableau 7** : outil utilisé au niveau de la phase de diagnostic

Acteurs de développement/Bénéficiaires	Besoins pratiques	Intérêts stratégiques
<p><i>Listing des moyens financiers, matériels, humains, techniques liés au genre</i></p> <p><u>Exemple au niveau</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministère</li> <li>.</li> <li>.</li> <li>- Personnel masculin</li> <li>.</li> <li>.</li> <li>- Personnel féminin</li> <li>.</li> <li>.</li> </ul>	<p><i>Justification/Analyse</i></p>	<p><i>Justification/Analyse</i></p>
<p><u>Exemple au niveau</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Population</li> <li>.</li> <li>.</li> <li>- Hommes</li> <li>.</li> <li>.</li> <li>- Femmes</li> <li>.</li> <li>.</li> </ul>		
<b>Mesures et actions</b>		
Globales	Spécifiques au genre homme	Spécifiques au genre femme
<ul style="list-style-type: none"> <li>.</li> <li>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.</li> <li>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.</li> <li>.</li> </ul>

Source : CCCI, AQOCI – Un autre genre de développement – 1992 Adapté par Kadidia TALL/KAREMBEGA 2010

**Outil 7 : Tableau d'analyse de l'accessibilité et de la maîtrise des ressources et des bénéfiques**

Cet outil permet de savoir comment les acteurs et les bénéficiaires, hommes comme femmes, peuvent profiter et contrôler les ressources et les bénéfiques d'un secteur donné.

- ✓ Les **ressources** sont les moyens de toute nature (exemples : ressources sociales, humaines, économiques, techniques, etc.) tandis les **bénéfiques** sont les avantages qui découlent de leur utilisation. Ils sont nécessaires pour rendre les acteurs et les bénéficiaires capables d'améliorer la situation et les conditions de vie des hommes et des femmes.
- ✓ **L'accès** est le fait que les hommes et les femmes peuvent profiter des ressources et des bénéfiques mis à leur disposition par les acteurs et les bénéficiaires, tandis que le **contrôle** est la possibilité de pouvoir décider de comment profiter de ces ressources et de ces bénéfiques.

**Tableau 8** : outil utilisé au niveau du principe de concertation et de la phase de diagnostic

Ressources et bénéfiques	Accès et contrôle par les acteurs de développement et les bénéficiaires					
	Accès par :			Contrôle par :		
	Ministère	Personnel		Ministère	Personnel	
		M	F		M	F
<i>Listing des Ressources</i>						
-						
-						
<i>Listing des Bénéfiques</i>						
-						
-						
Mesures et actions						
Globales	Spécifiques aux hommes			Spécifiques aux femmes		
-	-			-		
-	-			-		

Source : CCCI, AQOCI – Un autre genre de développement – 1992 Adapté par Kadidia TALL/KAREMBEGA 2010

M = masculin F = féminin

**Outil 8 : Grille d'analyse des hypothèses de risques et des facteurs d'influence**

Cet outil permet de mettre en évidence le problème fondamental posé sur les questions de genre relatives aux conditions et à la situation des acteurs et des bénéficiaires. On peut les situer dans le temps selon qu'ils soient du passé, du présent ou à venir et peuvent provenir ou non des hommes eux-mêmes et des femmes elles-mêmes, c'est-à-dire internes ou externes.

- ✓ **les impacts** sont les conséquences, les résultats des mesures et des actions entreprises par les acteurs et les bénéficiaires pour les hommes et les femmes ;
- ✓ **les potentialités** sont les possibilités existantes qui peuvent offrir/donner des avantages aux acteurs et aux bénéficiaires pour envisager ou entreprendre des mesures et des actions en faveur des hommes et des femmes ;
- ✓ **les contraintes** sont les insuffisances et les blocages qui peuvent jouer négativement sur les mesures et les actions que les acteurs et les bénéficiaires envisagent pour les hommes et les femmes.

**Tableau 9:** outil utilisé au niveau de l'ensemble des phases

Hypothèses/ Facteurs	Impacts			Potentialités			Contraintes		
	Ministère	Personnel		Ministère x	Personnel		Ministère x	Personnel	
		M	F		M	F		M	F
<i>Listing des hypothèses</i> - -									
<i>Listing des facteurs</i> - -									
<b>Mesures et actions</b>									
<b>Globales</b>			<b>Spécifiques aux hommes</b>			<b>Spécifiques aux femmes</b>			
-			-			-			
-			-			-			

Source : CCCI, AQOCI – Un autre genre de développement – 1992 Adapté par Kadidia TALL/KAREMBEGA 2010

M = masculin F = féminin

### **Outil 9 : Intégration transversale du genre dans le cycle des projets/ programmes**

Cet outil permet de mieux prendre en compte les aspects de genre tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des projets/programmes. Il contribue au renforcement de la mise en œuvre des politiques sectorielles par les acteurs de développement.

**Tableau 10** : outil pouvant fournir des informations complémentaires pour l'intégration des questions du genre à toutes les phases de la démarche méthodologique d'élaboration des politiques sectorielles.

Etapes	Démarches
1. Identification des projets/programmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation de l'agence d'appui externe œuvrant pour la promotion du genre</li> <li>- Analyse des politiques sous l'angle du genre</li> <li>- Engagement des responsables gouvernementaux clés et d'autres parties prenantes pour la promotion du genre</li> <li>- Evaluation des questions de conception des politiques tenant compte du genre</li> </ul>
2. Formulation des projets/programmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation des projets de renforcement des capacités institutionnelles tenant compte du genre</li> <li>- Considérations relatives au genre dans l'élaboration des projets/programmes</li> <li>- Compréhension du contexte et des données de base selon le genre</li> <li>- Création d'une vision genre et définition des problèmes à aborder</li> <li>- Identification de stratégies alternatives pour la prise en compte du genre</li> <li>- Choix de la stratégie la plus prometteuse pour la promotion du genre</li> <li>- Définition des objectifs et des résultats attendus sensibles au genre</li> <li>- Utilisation du cadre logique sensible au genre</li> <li>- Détermination des activités tenant compte du genre</li> <li>- Détermination des dispositions de gestion sensibles au genre</li> <li>- Identification des facteurs et risques externes pour le genre</li> <li>- Identification des obligations préalables tenant compte du genre</li> </ul>
3. Mise en œuvre des projets/programmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurance d'une participation constructive dans le contexte du genre</li> <li>- Suivi sensible au genre</li> <li>- Evaluation sensible au genre</li> </ul>

Source : CCCI, AQOCI – Un autre genre de développement – 1992 Adapté par Kadidia TALL/KAREMBEGA 2010

### **Outil 10 : Grille de lecture sous l'angle du genre**

Cet outil permet de faire une lecture rapide sous l'angle du genre pour voir si les hommes et les femmes ont été pris(es) en compte au niveau des acteurs et des bénéficiaires d'une part et des documents d'autre part. Il permet d'apporter des corrections éventuelles de la concertation au suivi-évaluation de la démarche d'intégration des questions de genre dans les politiques sectorielles.

**Tableau 11:**outil utilisé au niveau des phases préparatoire et de rédaction

Niveaux d'attention	Points d'attention
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membres des équipes impliqués dans le travail d'élaboration</li> <li>- Termes de référence</li> <li>- Document de politique, programme ou projet                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. contexte et justification</li> <li>. objectifs visés</li> <li>. résultats attendus</li> <li>. différents chapitres</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présence :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. d'hommes</li> <li>. de femmes</li> </ul> </li> <li>- Représentativité des femmes</li> <li>- Terminologies mentionnant spécifiquement :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. les hommes</li> <li>. les femmes</li> </ul> </li> <li>- Formulation prenant en compte :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. les rôles</li> <li>. les responsabilités</li> <li>. la participation</li> <li>. les besoins pratiques</li> <li>. les intérêts stratégiques</li> </ul>                             des hommes et des femmes de façon globale et spécifique                         </li> <li>- Détermination d'indicateurs à caractère :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. quantitatif</li> <li>. qualitatif</li> </ul>                             basés sur :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. les normes internationales et nationales</li> <li>. les réalités du secteur, des acteurs, des hommes et des femmes</li> </ul> </li> </ul>

Source : Kadidia TALL/KAREMBEGA 2010

**Outil 11 : *Check-list pour l'intégration du genre***

Cet outil permet de faire le tour de table sur l'ensemble des préoccupations en matière de genre. Les éléments de réponses aux questions posées vont permettre d'obtenir des données désagrégées et une analyse pertinente donnant lieu à une vision commune des acteurs et des bénéficiaires sur les actions et les mesures à entreprendre ou à renforcer pour une meilleure intégration du genre dans les politiques et programmes sectoriels. Il est proposé dans le tableau ci-dessous une liste de questions jugées fondamentales. Toutes les questions proposées dans ce tableau peuvent être décomposées plus ou moins pour aller le plus possible dans les détails



**Tableau 12:**récapitulatif des différentes phases et propositions d’outils par phase

<b>CHECK-LIST</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- A Quels problèmes et à quelles questions de genre la politique, le programme ou le projet veut-il répondre ?</li><li>- Est-ce que les hommes et les femmes sont concerné(e)s par les objectifs spécifiques, les résultats attendus et les activités de la politique, du programme ou du projet de façon globale et spécifique ?</li><li>- Quels sont les écarts d’inégalité et d’iniquité qui existent d’une manière générale entre les hommes et les femmes dans le secteur ?</li><li>- Quels sont les enjeux d’égalité et d’équité sur la participation et la contribution (rôles, responsabilités) des hommes et des femmes au développement du secteur ?</li><li>- Quels sont les enjeux d’égalité et d’équité sur l’accès et le contrôle des ressources (humaines, financières, matérielles) du secteur par les hommes et les femmes ?</li><li>- Quels sont les enjeux d’égalité et d’équité sur les attentes (besoins pratiques et intérêts stratégiques) des hommes et les femmes dans le secteur ?</li><li>- Quelles sont les causes (compétences, capacités, normes sociales) des disparités et des inégalités de genre dans le secteur ?</li><li>- Est-ce que le développement du secteur va contribuer à maintenir ou à réduire les disparités et les inégalités de genre ?</li><li>- Quels sont les effets et les impacts de la politique, du programme ou du projet du secteur qui peuvent être pareils ou différents sur les hommes et les femmes ?</li><li>- Est-ce que le contexte, la justification, les objectifs et les résultats sont formulés selon le genre ?</li><li>- Y-a-t-il des informations et des données comparatives sur les indicateurs quantitatifs et qualitatifs concernant les enjeux d’égalité et d’équité de genre ?</li><li>- Quels sont les acteurs, les hommes et les femmes concernés par la politique, le programme ou le projet du secteur ?</li><li>- Est-ce que les attitudes et les comportements des acteurs, des hommes et des femmes montrent qu’ils sont sensibles au genre ?</li><li>- Quelles sont les compétences et la capacité des acteurs, des hommes et des femmes pour promouvoir l’égalité et l’équité de genre dans le secteur ?</li><li>- Quelles sont les contraintes et les potentialités des acteurs, des hommes et des femmes en ressources humaines, financières et matérielles du secteur sur les questions de genre ?</li><li>- Y a-t-il des mesures d’accompagnement pour réduire les risques liés aux stéréotypes sexistes ?</li><li>- Les rubriques budgétaires prennent-elles en considération de façon explicite les questions de genre ?</li></ul>

*Le check-list peut être utilisé particulièrement au niveau des points suivants : Principe de concertation, phase préparatoire et phase de diagnostic.*

### **Outil 12 : *Tableau récapitulatif des différentes phases et propositions d'outils par phase***

Ce récapitulatif permet de savoir quel outil utiliser au niveau des différentes phases.

- ✓ Principe de la concertation : Tableaux 2, 6 et 12.
- ✓ Phase préparatoire : Tableaux 4, 5 et 12 ;
- ✓ Phase de diagnostic : Tableaux 5, 6, 7, 8, 9 et 12.
- ✓ Phase de rédaction : Tableaux 2, 9, 10 et 11.
- ✓ Phase de validation : Tableaux 10 et 11.

**Tableau 13:**outils selon les phases

<b>Phases d'élaboration</b>	<b>Outils genre proposés</b>
1-Le principe de la concertation	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tableau sur la différence entre les approches "Intégration des Femmes au développement" (IFD) et "Genre et Développement" (GED)</li><li>- Tableau de profil d'activités</li><li>- Check-list pour l'intégration du genre</li><li>- Grille d'analyse des hypothèses de risques et des facteurs d'influence</li></ul>
2- La phase préparatoire	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grille d'analyse de l'engagement et de la participation</li><li>- Grille de vérification de la sensibilité au genre</li><li>- Check-list pour l'intégration du genre</li><li>- Grille d'analyse des hypothèses de risques et des facteurs d'influence</li></ul>
3- La phase de diagnostic	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grille de vérification de la sensibilité au genre</li><li>- Tableau de profil d'activités</li><li>- Tableau d'analyse des besoins pratiques et des intérêts stratégiques de genre</li><li>- Tableau d'analyse de l'accessibilité et de la maîtrise des ressources et des bénéfiques</li><li>- Grille d'analyse des hypothèses de risques et des facteurs d'influence</li><li>- Check-list pour l'intégration du genre</li></ul>
4- La phase de rédaction	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cadre logique sensible au genre</li><li>- Grille d'analyse des hypothèses de risques et des facteurs d'influence</li><li>- Canevas d'intégration transversale du genre dans le cycle des projets/programmes</li><li>- Grille de lecture sous l'angle du genre</li></ul>
5- La phase de validation	<ul style="list-style-type: none"><li>- Canevas d'intégration transversale du genre dans le cycle des projets/programmes</li><li>- Grille d'analyse des hypothèses de risques et des facteurs d'influence</li><li>- Grille de lecture sous l'angle du genre</li></ul>

## 3.2 Instruments

---

Les instruments proposés sont des modèles et des sources d'inspiration pour ceux et celles qui veulent élaborer des documents semblables ou mener des actions allant dans le même sens. Ils peuvent servir à conscientiser et à convaincre les acteurs, les hommes et les femmes au vu des mesures et des actions entreprises sur le plan international et national.

### ❖ Conventions

Exemple : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Réf. annexe II).

### ❖ Décrets

Exemple : Loi n°010-2009-AN portant fixation de quotas aux élections législatives et aux élections municipales au Burkina Faso (Réf. annexe III).

### ❖ Politiques

Exemple : Politique Nationale Genre du Burkina Faso (Réf. annexe IV)

### ❖ Termes de référence

Exemple : Termes de référence pour l'Analyse Genre du Plan d'Action de la Filière Riz (Réf. annexe V)

### ❖ Documents de lecture sous l'angle du genre

Exemple : Intégration du genre dans les programmes de développement à l'Est (Réf. annexe VI)

### ❖ Correspondances

Exemple : Lettre N° 2010-311/MPF/CAB – 01 avril 2010 pour la création de cellule genre (Réf. annexe VII)

## CONCLUSION

Les résultats mitigés des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) ont amené les autorités burkinabés à recentrer les actions sur l'Homme dans l'optique d'un développement humain durable. Une des conditions de réussite de cette approche est sans conteste l'internalisation du genre dans les documents d'orientation de l'action publique. Le concept genre est nécessaire pour assurer l'égalité et l'équité dans le contexte économique, social et politique, favorable aux hommes et aux femmes pour atteindre les Objectifs du millénaire pour le développement. La problématique indispensable à laquelle il faille répondre étant l'opérationnalisation de ce concept, le Burkina Faso a pris à bras le corps les questions de genre à travers l'adoption de la Politique nationale genre et son intégration dans la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable en son axe 4. Le guide de l'intégration du genre, en tant que thème transversal, dans les politiques sectorielles complète le guide méthodologique dans la démarche d'élaboration des politiques et programmes de développement. Il constitue l'instrument de prise en compte des questions relatives aux hommes et aux femmes et permet de disposer d'outils d'analyse, afin d'identifier les inégalités pour les corriger par des mesures et des actions appropriées. Le guide genre se présente ainsi comme un document d'orientation des acteurs et des bénéficiaires dans le processus de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation des politiques et projets/programmes de l'ensemble des secteurs de développement du Burkina Faso.

## BIBLIOGRAPHIE

---

- BURKINA FASO POLITIQUE NATIONALE GENRE Juillet 2009
- CCCI, AQOCI – *Un autre genre de développement* – 1992
- FAO, OIT – *Analyse socio-économique selon le genre – Guide de référence - 1996*
- MEF – *Guide méthodologique d'élaboration des politiques sectorielles* – mars 2011 – Burkina Faso
- BURKINA FASO ; Ministère de l'Économie et des Finances – Lettre de politique de développement rural décentralisé – 2<sup>ème</sup> édition- Août 2009
- CIFEDHOP en collaboration avec le MPDH – 6<sup>ème</sup> session africaine de formation à l'éducation aux droits de l'homme et à la paix pour les enseignants des écoles primaires et secondaires – Ouagadougou- Janv. 2004
- MAHRH/DEP : Identification des indicateurs d'impact et proposition d'un système de suivi/évaluation des impacts (version provisoire) t Avril 2003
- SP/CPSA : Note stratégique sur la prise en compte de l'approche genre et développement dans les politiques sectorielles agricoles (document provisoire) - Avril 2003
- Coopération Suisse au Burkina Faso - Intégration du genre dans les programmes de développement à l'Est - Rapport de formation - Fada-Ngourma - Juin 2007
- SP/CPSA - MAHRH - Burkina Faso - Termes de Référence pour l'analyse genre du plan d'actions de la filière riz
- Ministère de la Promotion des Droits Humains - Plan Stratégique 2008-2010
- SP/CONAP-Genre/MPF - Termes de référence pour le recrutement de consultant(e)s pour l'élaboration du plan d'action opérationnel de mise en œuvre de la politique nationale genre
- Kadidia T/K - Cahier du participant - Formation en équité-genre-empowerment et équité-genre-VIH/Sida-Santé de la reproduction des agents des partenaires du Projet Bilatéral Japonais 104160 (PAM/PBF/BKF) - Koudougou - Juin 2010
- Document de Stratégie de Développement Rural à l'Horizon 2015 – Burkina Faso
- Bureau International du Travail/Genève/CH - Genre et développement : analyse de la place des femmes : une expérience au Sahel - Dakar (SN) - ACOPAM, BIT- 1996

- Burkina Faso- SCADD (Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable) -2011-2015
- <http://www.amazone.be> - Le GPS de l'égalité. Le « mainstreaming du genre »
- USAID Health policy, Gender Integration Index - Intégration transversale du genre dans le cycle de projet
- [http://www.sdc.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre/Instruments\\_generaux\\_et\\_thematiques/Gender\\_Tool\\_Kit](http://www.sdc.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre/Instruments_generaux_et_thematiques/Gender_Tool_Kit)
- Commission Européenne - Manuel de gestion de cycle de projet - Mars 2001
- BURKINA FASO ; Ministère de l'économie et des finances - Lettre de politique de développement rural décentralisé, édition 2009 – 2009
- Idrissa Ouédraogo - Genre et gestion des ressources naturelles - cahier du participant - 2000
- PRIL/Bazèga - Rapport d'étude sur les conditions de vie des femmes dans la province du Bazèga - 2004
- SP/CNC-PDR - Capitalisation des pratiques en matière de concertation au Burkina Faso – 2009
- [http://www.tg.undp-org/docs/strategie\\_intervention\\_PF2](http://www.tg.undp-org/docs/strategie_intervention_PF2)
- [http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil\\_legenreenpratique\\_integr](http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_integr)
- Ressources genre
- Genre action

## **IV. ANNEXES**



# Annexe 1: MODÈLES DE REMPLISSAGE D'OUTILS D'ANALYSE SELON LE GENRE

## GRILLE D'ANALYSE DE L'ENGAGEMENT ET DE LA PARTICIPATION : Cas d'un acteur de développement

Acteurs de développement/Bénéficiaires	Engagement et participation	
	Passif	Actif
<p><i>Listing des mesures, actions, activités, attitudes et comportements liés au genre</i></p> <p><b>Exemple :</b></p> <p>a) <u>Ministère X</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en application de la politique nationale genre adoptée par le gouvernement du Burkina Faso</li> <li>- Formation du personnel masculin et féminin sur la prise en compte du genre dans la planification et le suivi-évaluation des activités du ministère</li> </ul>	<p><i>Justification/Analyse</i></p> <p>La politique n'a pas été initiée par le ministère et son application est préconisée par le gouvernement</p>	<p><i>Justification/Analyse</i></p> <p>-</p> <p>Manifestation d'une volonté d'accroître les capacités du ministère en matière de genre</p>
<p>b) <u>Personnel masculin</u></p> <p>Collaboration dans l'exécution des activités professionnelles</p>	-	<p>Attitudes et comportement égalitaire vis-à-vis de leurs collègues femmes</p>
Mesures et actions		
Globales	Spécifiques aux hommes	Spécifiques aux femmes
Renforcer les capacités professionnelles sur les questions de genre	Développer une stratégie de communication dans les relations de travail	Développer une stratégie de communication dans les relations de travail

**GRILLE DE VERIFICATION DE LA SENSIBILITE AU GENRE : Cas d'un acteur de développement**

Acteurs de développement/Bénéficiaires	Types de sensibilité		
	Genre aveugle	Genre neutre	Genre sensible
<i>Listing des mesures, actions, activités, attitudes et comportements liés au genre</i> <b>Exemple :</b> <u>Ministère X</u> Principe de la représentativité des deux sexes lorsqu'un travail doit être exécuté par une équipe de deux personnes et plus	<i>Justification/Analyse</i>  Les consignes, textes, mesures, actions ne font pas de différence entre le personnel masculin et féminin	<i>Justification/Analyse</i>  Les conditions de travail sont pareilles pour tout le personnel	<i>Justification/Analyse</i>  Le fonctionnement du ministère tient compte des rapports hommes-femmes

**TABLEAU D'ANALYSE DES BESOINS PRATIQUES ET DES INTERETS STRATEGIQUES DE GENRE : Cas d'un acteur de développement**

Acteurs de développement/Bénéficiaires	Besoins pratiques	Intérêts stratégiques
<i>Listing des moyens financiers, matériels, humains, techniques liés au genre</i> <b>Exemple :</b> a) <u>Ministère X</u> Manque ou insuffisance de moyens techniques  b) <u>Personnel féminin</u> Nomination de femmes à des postes de responsabilité	<i>Justification/Analyse</i>  Moyens techniques mettant en exergue les conditions de travail tenant compte du genre  Augmentation du nombre de femmes parmi les responsables	<i>Justification/Analyse</i>  Disposition systématique tenant compte des questions relatives aux hommes et aux femmes  Promotion de l'égalité des sexes au sein du ministère
Mesures et actions		
Globales	Spécifiques aux hommes	Spécifiques aux femmes
Outiller le ministère de moyens adéquats pour prendre en compte le genre	Créer un cadre de concertation genre sur la nécessité de responsabiliser le personnel féminin à l'instar des hommes	Créer des conditions pour que les femmes puissent exercer leur responsabilité en toute tranquillité

**TABLEAU D'ANALYSE DE L'ACCESSIBILITE ET DE LA MAITRISE DES RESSOURCES ET DES BENEFCES : Cas d'un acteur de développement**

Ressources et bénéfécies	Acteurs de développement/Bénéféciaires					
	Accès par :			Contrôle par :		
	Ministère	Personnel		Ministère	Personnel	
		M	F		M	F
<i>Listing des ressources</i> . Existence de programme de formation en genre	Oui	Oui : Beaucoup	Oui : Peu	Oui	Non	Non
<i>Listing des bénéfécies</i> . Connaissances en genre	Oui	Oui : Beaucoup	Oui : Peu	Oui	Oui : Beaucoup	Oui : Peu
Mesures et actions						
Globales	Spécifiques aux hommes		Spécifiques aux femmes			
Développer un système pour valoriser les acquis du personnel homme et femme formé	Amener le personnel homme formé en genre à servir de modèles auprès des autres hommes		Organiser des sessions de formation à l'attention du personnel féminin			

M = Masculin F = Féminin

**GRILLE D'ANALYSE DES HYPOTHESES DE RISQUES ET DES FACTEURS D'INFLUENCE : Cas d'un acteur de développement**

Hypothèses/Facteurs	Impacts			Potentialités			Contraintes		
	Ministère X	Personnel		Ministère X	Personnel		Ministère	personnel	
		M	F		M	F		M	F
<p><i>Listing des hypothèses et des facteurs</i></p> <p><b>Exemple :</b> Facteur institutionnel : Système de travail ne permettant pas de disposer de données désagrégées</p>	<p>Méconnaissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. des inégalités qui existent entre les hommes et les femmes dans le secteur</li> <li>. de la contribution des différents genres au développement du secteur</li> </ul>	-	-	-	-	-	Impossibilité d'établir les relations entre les hommes et les femmes dans les actions du secteur	-	-
<b>Mesures et actions</b>									
<b>Globales</b>	<b>Spécifiques aux femmes</b>			<b>Spécifiques aux hommes</b>					
Insérer une méthodologie de collecte et d'analyse de données selon le genre dans tous les mécanismes du ministère	-			-					

M = Masculin F = Féminin

## **Annexe 2 : CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (Extrait)**

---

Les Etats parties à la présente convention,

Notant que la charte des Nations Unies réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant que la déclaration universelle des droits de l'homme affirme le principe de la non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit, et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans aucune discrimination, notamment celle fondée sur le sexe,

Notant que les Etats parties aux Pactes Internationaux relatifs aux droits de l'homme ont l'obligation d'assurer l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques,

Considérant les conventions internationales conclues sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies et ses institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant également les résolutions, déclarations et recommandations adoptées par l'Organisation des Nations Unies et ses institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Préoccupés toutefois de constater qu'en dépit de ces divers instruments les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations,

Rappelant que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale,

économique et culturelle de leurs pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leurs pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités,

Préoccupés par le fait que, dans les situations de pauvreté, les femmes ont un minimum d'accès à l'alimentation, aux services médicaux, à l'éducation, à la formation ainsi qu'aux possibilités d'emploi et à la satisfaction d'autres besoins,

Convaincus que l'instauration du nouvel ordre économique international fondé sur l'équité et la justice contribuera de façon significative à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme,

Soulignant que l'élimination de l'apartheid, de toute les formes de racisme, de discrimination raciale, de colonialisme, de néo-colonialisme, d'agression, d'occupation et de domination étrangères et d'ingérence dans les affaires intérieures des Etats est indispensable à la pleine jouissance par l'homme et la femme de leurs droits,

Affirmant que le renforcement de la paix et de la sécurité internationales, le relâchement de la tension internationale, la coopération entre tous les Etats quels que soient leurs systèmes sociaux et économiques, le désarmement général et complet et, en particulier, le désarmement nucléaire sous contrôle strict et efficace, l'affirmation des principes de la justice, de l'égalité et de l'avantage mutuel dans les relations entre les pays et la réalisation du droit des peuples assujettis à une domination étrangère et coloniale et à une occupation étrangère à l'autodétermination et l'indépendance, ainsi que les respects de la souveraineté nationale et de l'intégrité territoriale favoriseront le progrès social et le développement et contribueront à la réalisation de la pleine égalité entre l'homme et la femme,

Convaincus que le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, en égalité avec les hommes dans tous les domaines,

Ayant à l'esprit l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans

l'éducation des enfants, et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble,

Conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une égalité de l'homme et de la femme,

Résolus à mettre en œuvre les principes énoncés par la Déclaration universelle des droits de l'homme sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et, pour ce faire, à adopter les mesures nécessaires à la suppression de cette discrimination sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations,

Sont convenus de ce qui suit : ***Ce qui a été convenu par les Etats est écrit en trente (30) articles réparties en six (6) parties.***

# Annexe 3: LOI N°010-2009-AN PORTANT FIXATION DE QUOTAS AUX ÉLECTIONS LEGISLATIVES ET AUX ÉLECTIONS MUNICIPALES AU BURKINA FASO

∞  
BURKINA FASO

-----  
Unité - Progrès - Justice

DECRET N° 2009- 264 /PRES

promulguant la loi n° 010-2009/AN du 16 avril 2009 portant fixation de quotas aux élections législatives et aux élections municipales au Burkina Faso.

LE PRESIDENT DU FASO,  
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,

VU la Constitution ;

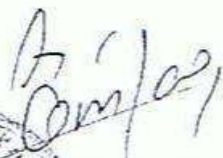

VU la lettre n° 2009-035/AN/PRES/SG/DGSL/DSC du 22 avril 2009 du Président de l'Assemblée nationale transmettant pour promulgation la loi n° 010-2009/AN du 16 avril 2009 portant fixation de quotas aux élections législatives et aux élections municipales au Burkina Faso ;

## D E C R E T E

ARTICLE 1 : Est promulguée la loi n° 010-2009/AN du 16 avril 2009 portant fixation de quotas aux élections législatives et aux élections municipales au Burkina Faso.

ARTICLE 2 : Le présent décret sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le 4 mai 2009

  
  
Blaise COMPAORE



BURKINA FASO  
-----  
UNITE-PROGRES-JUSTICE  
-----  
ASSEMBLEE NATIONALE

IVE REPUBLIQUE  
-----  
QUATRIEME LEGISLATURE

**LOI N° 010-2009/AN**

**PORTANT FIXATION DE QUOTAS AUX ELECTIONS  
LEGISLATIVES ET AUX ELECTIONS MUNICIPALES AU  
BURKINA FASO**

# L'ASSEMBLEE NATIONALE

Vu la Constitution ;

Vu la résolution n° 001-2007/AN du 04 juin 2007, portant validation du mandat des députés ;

a délibéré en sa séance du 16 avril 2009  
et adopté la loi dont la teneur suit :

## **CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 :**

La présente loi fixe un quota au profit de l'un et de l'autre sexe aux élections législatives et aux élections municipales au Burkina Faso.

### **Article 2 :**

La fixation du quota est une mesure positive visant à permettre à l'un ou à l'autre sexe, sans distinction aucune, de prendre part à la direction des affaires publiques par l'intermédiaire de représentants élus.

## **CHAPITRE II : MODALITES DE MISE EN OEUVRE DU QUOTA**

### **Article 3 :**

Toute liste de candidatures présentée par un parti politique ou regroupement de partis politiques, lors des élections législatives et municipales, doit comporter au moins 30% de candidatures au profit de l'un et de l'autre sexe.

### **Article 4 :**

Au dépôt de ses listes, tout parti ou regroupement de partis politiques doit fournir des informations écrites sur le respect du quota prévu à l'article 3 ci-dessus à la Commission électorale nationale indépendante (CENI) ou à ses démembrements.

Dans les sept jours suivant la clôture du dépôt des listes, la CENI dresse un rapport détaillé faisant le point sur le respect par les partis et regroupements de partis politiques des dispositions relatives au quota.

Une copie de ce rapport est communiquée officiellement au ministre chargé des libertés publiques.

**Article 5 :**

Tout parti politique ou regroupement de partis politiques dont les listes ne respectent pas les dispositions de la présente loi, perd 50 % du financement public pour les campagnes électorales.

**Article 6 :**

Tout parti politique ou regroupement de partis politiques qui aura atteint ou dépassé le résultat de 30% d'élus de l'un et de l'autre sexe, bénéficie d'un financement public supplémentaire à la condition d'avoir respecté les dispositions de l'article 3 ci-dessus.

Le montant de ce financement public supplémentaire est égal au montant perçu par le parti ou regroupement de partis au titre du financement de la campagne électorale.


**CHAPITRE III : DISPOSITIONS FINALES**


**Article 7 :**

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en séance publique  
à Ouagadougou, le 16 avril 2009.

Le Secrétaire de séance

  
**Salifo NIEMTORE**

Le Président  
  
**Roch Marc Christian KABORE**  
Président de l'Assemblée Nationale

## **Annexe 4: TERMES DE RÉFÉRENCE POUR L'ANALYSE GENDRE DU PLAN D'ACTIONS DE LA FILIÈRE RIZ**

---

**Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique  
et des Ressources Halieutiques**

**Burkina Faso  
Unité - Progrès - Justice**

-----  
**Secrétariat Général**  
-----

**Secrétariat Permanent de la Coordination  
des Politiques Sectorielles Agricoles (SP/CPSA)**

### **TERMES DE RÉFÉRENCE**

#### **pour l'Analyse Genre du Plan d'Actions de la Filière Riz**

#### **Contexte et justification**

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Stratégique Opérationnel (PSO), un Plan d'Actions pour la Filière Riz a été formulé. Ce Plan d'Action, mis en œuvre depuis 2000, a pour objectif global de contribuer à l'accroissement de la production nationale du riz de façon économique, sociale et environnementale principalement par l'augmentation du revenu des producteurs/trices regroupé(e)s en Organisations des Producteurs Rizicoles (OPR). Le PA/FR est mis en œuvre par une Cellule de Gestion (bureau d'étude) sous la supervision du Comité Interprofessionnel du Riz (CIR-B), composé des bénéficiaires.

Un des défis que le PSO veut relever est la promotion du rôle économique de la femme et des jeunes en milieu rural. C'est un défi qui contribue directement à la lutte contre la pauvreté, les femmes étant majoritaires dans la catégorie des pauvres. A cet égard, une note stratégique sur la prise en compte de l'approche genre et développement dans les politiques sectorielles agricoles a été élaborée. Dans la production rizicole les femmes jouent, selon leur ethnie et la région, un rôle plus ou moins important. Certaines ont accès à la terre pour la riziculture, d'autres contribuent par leur main-d'œuvre, d'autres se sont regroupées en organisations paysannes. A part la production, les femmes interviennent dans la transformation et la commercialisation du riz.

Le PA/FR dans sa formulation n'a pas tenu compte, de façon spécifique, des différentes couches socio-économiques dans sa zone d'intervention et n'a pas mené une réflexion approfondie sur comment atteindre les couches défavorisées, notamment les femmes et les jeunes. Sans une attention particulière pour ces groupes cibles, ils risquent d'être oubliés. Ceci aura des effets indésirables sur la durabilité de l'intervention, signifiera une sous-exploitation de la productivité des femmes et des jeunes et renforcera les disparités entre les genres. La présente analyse genre du PA/FR veut aboutir à un recadrage vers un meilleur équilibre dans la prise en compte des femmes et des hommes, jeunes et adultes, par ce Plan d'Actions. En 2003, une évaluation à mi-parcours du PA/FR aura lieu et les résultats de la présente étude y contribueront, ainsi qu'à une étude relative à l'identification des indicateurs d'impact et proposition d'un système de suivi/évaluation des impacts pour le PA/FR, commandité par le SP/CPSA, avec un appui du Fonds Européen de Développement, actuellement en cours. Les indicateurs retenus dans le document provisoire par rapport au genre concernent :

- Les statuts des OPR et du CIR permettant une meilleure représentation des femmes ;
- Nombre de femmes dans les bureaux d'OPR ;
- Nombre de femmes dans les organes du CIR ;
- Nombre de femmes attributaires de parcelles aménagées ;
- Revenus des femmes ;
- Répartition de la charge de travail entre homme et femme pour la production de riz

La zone de l'étude couvre la zone d'intervention du PA/FR.

### **Objectifs et résultats attendus**

#### a) Objectifs

- Objectif global : L'objectif global de cette étude est de rechercher des informations qui permettent un recadrage du PA/FR vers une plus grande prise en compte d'une dimension genre.
- Objectifs spécifiques : Les objectifs spécifiques qui en découlent visent à :
  - . connaître les différentes formes des relations genre dans la production, la transformation et la commercialisation du riz dans la zone d'intervention du PA/FR,

- . rechercher les difficultés/contraintes et opportunités pour une meilleure prise en compte des femmes et des jeunes dans la production, la transformation et la commercialisation du riz,
- . analyser le cadre organisationnel du PA/FR d'un point de vue genre,
- . faire des recommandations pour un recadrage du PA/FR.

#### b) Résultats attendus

Les résultats attendus sont :

1. Les rapports genre et les contraintes/opportunités que rencontrent les femmes et les jeunes dans la production, la transformation et la commercialisation du riz dans les différentes régions d'intervention du PA/FR sont connus ;
2. Une analyse institutionnelle du genre du PA/FR est réalisée ;
3. Des recommandations réalistes, soutenues et approuvées par les structures du PA/FR sont formulées.

Les questions suivantes doivent trouver leurs réponses dans l'étude :

*Par rapport au résultat 1 :*

- Quelles sont les tâches et responsabilités des différents genres (hommes/femmes/jeunes) dans la production, la transformation et la commercialisation du riz selon les régions d'intervention du PA/FR ?
- Comment se présentent l'accès et le contrôle sur les facteurs de production entre les genres ? Quels facteurs de production sont les plus limitatifs pour les femmes et les jeunes ?
- Comment les deux sexes prennent-ils part à la décision concernant la production rizicole ?
- Comment se fait la répartition des bénéfices entre les genres, pour la consommation et pour la commercialisation ?
- Quelles sont les contraintes et les opportunités que les femmes et les jeunes rencontrent dans la production rizicole par rapport aux hommes ?
- Comment les rapports entre les sexes dans la production rizicole ont évolué dans le temps et quels facteurs ont influencé cette évolution ?

*Par rapport au résultat 2 :*

- Comment le PA/FR dans sa formulation et sa mise en œuvre prend en compte l'aspect genre ?
- Quelles sont les compétences en genre dans les structures créées dans le cadre du PA/FR ?
- Comment se présente la participation (quantitative et qualitative) des femmes et des jeunes dans les structures créées (OPR, CIR-B) dans le cadre du PA/FR ?
- Comment le PA/FR contribue-t-il à une augmentation de la productivité des femmes (accès aux facteurs de production), une amélioration de leur bien-être (revenus, charge de travail) et l'équité entre les sexes ?

*Par rapport au résultat 3 :*

- Quelles sont les recommandations par rapport à une meilleure prise en compte de l'approche genre dans le PA/FR au niveau institutionnel, au niveau de la stratégie de travail, au niveau de la planification, du suivi et de l'évaluation ?
- Quel rôle est-ce que l'observatoire de la filière riz peut jouer dans la promotion de l'approche genre dans la filière ?

### **Méthodologie**

L'étude se réalise à plusieurs niveaux, à savoir : de l'individu, des Organisations Professionnelles de Riz (OPR), de la Cellule de Gestion et du Comité Interprofessionnel du Riz, tout en tenant compte du contexte institutionnel. Au niveau terrain des outils participatifs de recherche seront utilisés. La restitution des données aux participant(e)s, bénéficiaires et partenaires doit constituer un élément important de l'étude. Au préalable, l'équipe des consultant(e)s fera une proposition méthodologique.

### **Composition de l'équipe et profil des experts**

L'étude sera exécutée par deux consultants nationaux (H/F), experts en genre et développement rural, selon les profils suivants :

- Ingénieur agronome avec expériences professionnelles dans le domaine de l'approche genre et plus spécifiquement dans le domaine de l'analyse genre. Connaissances du milieu de la zone rizicole, de la langue dioula et de la production rizicole exigées ;
- Sociologue avec des expériences professionnelles dans le domaine de l'approche et l'analyse genre et du développement rural. Expériences pratiques de terrain exigées. La

connaissance du milieu et de la production rizicole et la maîtrise de la langue dioula constitueraient un atout.

L'étude s'exécutera sous la responsabilité de la Cellule de Gestion du PA/FR, en étroite collaboration avec le CIR-B. Le SP/CPSA, notamment le chargé d'étude responsable du PA/FR, l'assistante technique expert en genre et développement et son homologue se chargent du suivi de l'exécution de l'étude.

### **Durée et calendrier**

Le programme s'étend sur six (6) semaines (trente (30) jours ouvrables) à savoir :

<b>Semaines</b>	<b>Durée en jours ouvrables</b>	<b>Activités</b>
1	4	Recherche documentaire, visite de personnes ressources (membres comité de pilotage, SP/CPSA, MAHRH), proposition méthodologique
2-4	13	Recherche sur le terrain : visites structures, OPA, producteurs/trices, transformateurs/trices, commerçant(e)s, CIR, Cellule de Gestion, etc.
5	3	Analyse des données et préparation des restitutions aux acteurs de terrain
5	2	Restitution aux acteurs de terrain
5-6	3	Elaboration d'un rapport provisoire
6	1	Restitution aux bénéficiaires et partenaires
6	4	Elaboration d'un rapport définitif
Total du nombre d'hommes jours : 60		

### **Rapport**

A la fin de l'étude un rapport définitif sera remis intégrant une liste de personnes ressources visitées et le calendrier de travail des consultant(e)s. Le rapport provisoire doit être déposé en 25 exemplaires et sur disquette au niveau de la Cellule de Gestion au plus tard une semaine avant la restitution. Le rapport final doit être déposé dans un délai de deux semaines après la fin de l'étude, également en 25 exemplaires et sur disquette.



## Procédure

Le choix des consultant(e)s se réalise par une consultation restreinte. Les critères de sélection et leur poids sont composés ainsi :

- Compétences et expériences en analyse genre : 40% ;
- Connaissances et expériences dans le secteur agricole en général et la production rizicole en particulier : 25% ;
- L'offre technique : 35%.

L'offre financière doit entrer dans l'enveloppe financière disponible pour cette étude. Vu la zone d'étude, il est exigé qu'au moins un des consultant(e)s maîtrise parfaitement la langue dioula.

## Documents disponibles

- . ADE : Etude sur la riziculture au Burkina Faso. Deuxième phase : Plan d'Action pour la Filière Riz. Avril 1997
- . Cellule de Gestion chargée de la mise en œuvre du PA/FR : Devis Programme No. 4, Année 2003
- . MAHRH/SP/CPSA : Situation et Mise en Œuvre du PA/FR au 30 Juin 2002
- . Cadre logique du PA/FR.
- . Rapport de l'Appui à la mise en place d'un observatoire de la filière riz au Burkina Faso
- . Lingen, A et al: Gender Assessment Studies, a manual for gender consultants
- . March, Candida: A Tool Kit: Concepts and Frameworks for Gender Analysis and Planning. Juillet 1996
- . MAHRH/DEP : Identification des indicateurs d'impacts et proposition d'un système de suivi-évaluation des impacts (version provisoire). Avril 2003
- . SP/CPSA : note stratégique sur la prise en compte de l'approche genre et développement dans les politiques sectorielles agricoles (document provisoire) Avril 2003

## Annexe 5: INTÉGRATION DU GENRE DANS LES PROGRAMMES DE DEVELOPPEMENT À L'EST

TDR	Points forts	Points faibles	Propositions
<i>TDR analyse de contexte</i> « Contexte socio économique et politique du secteur agricole burkinabé »	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Effort des consultant(e)s de donner des informations sur les femmes et les hommes en terme quantitatif (démographie, statistique)</li> <li>- A qui profitent les ressources du programme globalement (chef de ménage, organisations paysannes, leaders paysans)</li> <li>- Acteurs de façon globale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas d'informations au niveau économique sur :               <ul style="list-style-type: none"> <li>* accès/contrôle aux ressources (pour la production)</li> <li>* besoins spécifiques F/H</li> <li>* division du travail : les stratégies ne pourront pas répondre exactement à chaque catégorie d'acteurs</li> </ul> </li> <li>- Cadres politique et écologique neutres (absence de données genrées)</li> <li>- Enjeux développés non genrés : trop global sans mise en exergue des spécificités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A l'aide des questions pertinentes de la fiche trouver les éléments d'information pour compléter le document</li> </ul>
<i>TDR formation</i> « Sensibilisation des élus locaux et des élues locales sur le code territorial »	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Souci de former/sensibiliser des élus locaux et des élues locales dans le cadre de la décentralisation</li> <li>- Durée de l'activité</li> <li>- Ouverture dans la définition de l'offre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Public cible non désagrégée</li> <li>- Profil des consultant(e)s non genré</li> <li>- Méthodologie ne prenant pas en compte l'aspect genre</li> <li>- Activité sans effet dans sa forme actuelle sur la réduction des inégalités femme-homme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spécifier à qui s'adresse la formation et dans quelle proportion selon le genre</li> <li>- Encourager la candidature de consultant(e)s sensibles au genre et/ou la mixité de l'équipe</li> <li>- Préciser dans la méthodologie un accent particulier sur les aspects genre lors de l'animation des modules</li> </ul>
<i>TDR évaluation</i> « Activité de récupération des glacis »	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucun</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune prise en compte du genre dans les éléments de contexte</li> <li>- Problématique genre non intégrée dans les objectifs de l'évaluation</li> <li>- Dans le profil des consultant(e)s, aucune compétence spécifique au genre n'est mentionnée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spécifier les bénéficiaires hommes et femmes de l'activité</li> <li>- Faire ressortir dans le mandat, les avantages pour les femmes et pour les hommes de la récupération des glacis</li> <li>- Qu'est ce que cette activité a aidé à changer dans le</li> </ul>

<b>TDR</b>	<b>Points forts</b>	<b>Points faibles</b>	<b>Propositions</b>
		- Les profils font expressément appel aux hommes	contexte, pour qui et à quel niveau ?
<i>TDR diagnostic</i> « Etude sur les exigences du marché de la pomme de terre, de la tomate et de l'oignon »	- Tentative de prise en compte du genre	- Aucun résultat genre attendu de l'étude - Manque de précision et de données désagrégées selon le genre - Profil de consultant(e)s non genré	- Faire ressortir la dimension genre dans le contexte / justification de l'étude - Faire ressortir de manière spécifique les aspects genre dans les acquis au niveau des femmes, des hommes et des défis à relever

Source : Rapport de formation pour l'intégration du genre dans les programmes de développement à l'Est-Coopération Suisse au Burkina Faso

# Annexe 6: LETTRE N° 2010-311/MPF/CAB – 01 AVRIL 2010 POUR LA CRÉATION DE CELLULE GENRE

MINISTÈRE  
DE LA PROMOTION DE LA FEMME  
CABINET DU MINISTRE



BURKINA FASO  
Unité - Progrès - Justice

Ouagadougou, le 01 AVR 2010

2010-311/MPF/CAB  
N°...../MPF/CAB

*Le Ministre*

A

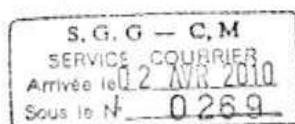
Tout Ministre  
-Ouagadougou-

Objet : Création de cellule genre

Conformément à ses engagements et aux dispositions des décrets N°2010-048 PRES/PM/MPF/MEF et N°2010-049 PRES/PM/MPF/MEF/MATD, le gouvernement du Burkina Faso a adopté les organes du dispositif institutionnel de mise en œuvre de la Politique Nationale Genre.

Ce dispositif institutionnel prévoit la création de cellules genres au sein de toutes les institutions et de tous les départements ministériels. Celles-ci devront être des structures de veille et d'alerte à travers un suivi rigoureux pour la prise en compte effective du genre dans les politiques, plans, programmes et projets dans leurs structures respectives. Elles devront par ailleurs, travailler en étroite collaboration avec le Secrétariat Permanent du Conseil National pour la Promotion du Genre (SP/CONAPGenre) sur toutes les questions relevant de ses prérogatives.

A cet effet, j'ai l'honneur de vous inviter à prendre toutes les dispositions que vous jugerez utiles d'une part pour la création de la cellule genre de votre institution ou département ministériel et, d'autre part d'assurer la participation effective du premier responsable en charge des études et de la planification en tant que son premier répondant.



Le nombre de membres dans les cellules est fixé à dix (10) personnes pour les départements ministériels. Une grande attention devra être accordée au choix des membres en fonction de leur positionnement hiérarchique et de la plus-value qu'ils ou elles pourront apporter en terme de contribution ou d'influence des politiques et stratégies sectorielles dans le sens d'une meilleure prise en compte de la problématique genre. Toutefois, il est retenu dans la mesure du possible, le principe de la parité hommes- femmes.

Tout en sachant compter sur votre franche collaboration, je vous prie de bien vouloir diligenter l'installation desdites cellules et communiquer la liste des personnes désignées au Secrétariat Permanent du Conseil National pour la Promotion du Genre.

Je vous souhaite une bonne réception de la présente.

P.J. : Copies décrets

Ampliation :

- Premier Ministre /ATI



The image shows an official circular stamp of the Ministry of Women's Promotion. The text around the perimeter of the stamp reads "LE MINISTRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME". In the center, there is a smaller emblem with the text "La Ministre". Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink. Below the signature, the name "Céline M. YODA/KONKOBO" is printed in bold, followed by the title "Officier de l'Ordre National" in a smaller font.