L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles

ORIENTATIONS DU CAD POUR LES PARTENAIRES AU DÉVELOPPEMENT

OCDE

L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles

ORIENTATIONS DU CAD POUR LES PARTENAIRES AU DÉVELOPPEMENT

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES
POUR UNE VIE MEILLEURE

Le présent document a été approuvé par le Comité d'aide au développement par procédure écrite le 17 mai 2023 et préparé pour publication par le Secrétariat. La Hongrie s'est abstenue d'approuver le document. Voir la déclaration de la Hongrie publié dans le compte rendu de la réunion du CAD du 5 avril 2023 ici.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Note de la Turquie
Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'Ile. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'Ile. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne
La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2022), *L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles : Orientations du CAD pour les partenaires au développement*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/2013737d-fr.

ISBN 978-92-64-51010-4 (imprimé)
ISBN 978-92-64-37224-5 (pdf)
ISBN 978-92-64-95893-7 (HTML)
ISBN 978-92-64-80059-5 (epub)

Crédits photo : Couverture © TLF Images/Shutterstock.com.

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : www.oecd.org/fr/apropos/editionsocde/corrigendadepublicationsdelocde.htm.

© OCDE 2022

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : https://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation.

Avant-propos

Plus de 25 ans après la Déclaration et le programme d'action de Beijing (1995), et plus de 20 ans après la publication des Lignes directrices du CAD pour l'égalité homme-femme et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement (1999), il est temps de proposer de nouvelles Orientations qui tiennent compte des leçons tirées de ces décennies d'action. Premièrement, si l'intégration systématique (mainstreaming) du genre a contribué à fixer l'attention des décideurs, nombre d'entre eux reconnaissent que sa mise en œuvre pourrait être plus globale et gagner encore en efficacité. Une double approche est nécessaire, à travers des initiatives consacrées spécifiquement à l'égalité des genres en complément des efforts d'intégration systématique. Deuxièmement, afin d'aboutir à des changements porteurs de transformations, les membres du CAD s'attaquent de plus en plus aux racines des inégalités des genres et des relations de pouvoir. Ils ont notamment travaillé avec des hommes afin de cerner les contours de la masculinité tout en tenant compte des inégalités intersectionnelles auxquelles de nombreuses personnes sont confrontées. Troisièmement, outre la société civile et les organisations multilatérales, les membres du DAC établissent de plus en plus de partenariats avec le secteur privé, la philanthropie et d'autres acteurs.

Ces Orientations s'adressent aussi bien aux institutions de coopération pour le développement engagées de longue date en faveur de l'égalité des genres que pour les membres qui font leurs premiers pas. Elles ciblent en premier lieu les agents en charge de l'action publique et des programmes, ainsi que les responsables des instances dirigeantes des systèmes des membres du CAD qui appuient la mise en œuvre du Programme 2030. Néanmoins, ces Orientations ont été conçues pour accompagner tous les partenaires au développement quel que soit leur profil.

Ces Orientations présentent les pratiques actuelles des membres du CAD, mettent en avant des exemples de réussites et définissent des listes de questions à examiner pour agir efficacement en faveur de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Elles abordent les aspects concernant l'engagement à haut niveau, l'action publique et la stratégie (Chapitre 1), l'analyse et l'élaboration des programmes (Chapitre 2), la mise en œuvre de ces derniers (Chapitre 3), les ressources financières (Chapitre 4), le suivi et l'évaluation (Chapitre 5) et enfin les cadres et approches institutionnels nécessaires – ressources humaines, capacités, redevabilité et mesures incitatives à l'appui de l'égalité des genres (Chapitre 6).

Remerciements

Ces Orientations ont été élaborées sous la direction générale de Jorge Moreira da Silva, Directeur de la Coopération pour le Développement de l'OCDE. Jenny Hedman en est l'autrice principale et l'éditrice, avec les co-autrices Charlotte Goemans et Anna Bruce, ainsi que Mollie Cretsinger et Seve Loudon de l'équipe Égalité des genres et autonomisation des femmes de la Direction de la coopération pour le développement (DCD). Lisa Williams, cheffe d'équipe, a fourni des conseils généraux sur le contenu, la conception et la diffusion des Orientations. Mayumi Endoh, directrice adjointe et directrice par intérim de la Division des partenariats et programmes mondiaux, et Frederik Matthys, directeur de la Division des partenariats et programmes mondiaux, ont apporté un soutien stratégique. Les auteurs remercient Carol Miller, Joanne Sandler, Aruna Rao et Karin Nilsson pour leurs contributions de fond. Olivier Bouret, Emily Bosch, John Egan, Cushla Thompson, Megan Kennedy Chouane, Alison Pollard et Alina Klehr ont apporté leur contribution et commenté les versions préliminaires du texte. Ola Kasneci et Fiorella Cianchi ont apporté leur soutien tout au long du processus de publication, ainsi qu'Alexandre Gouye pour la version française. Stephanie Coic a conçu la couverture.

L'engagement actif des membres du Réseau sur l'égalité homme-femme (GENDERNET) du Comité d'aide au développement (CAD) a été essentiel à l'élaboration de ces Orientations. Les membres ont fourni une expertise et des études de cas, ont répondu à une enquête approfondie et ont commenté les versions préliminaires dans le cadre d'un processus consultatif étendu en 2020 et 2021. Le Bureau GENDERNET 2021 – Annemarie Reerink (Australie), Eva Johansson (Suède), Linda Baltuonis-Buaquina (Canada) et Katie Chapman (Royaume-Uni) – a assuré la direction stratégique du processus.

En outre, les membres du groupe de travail conjoint entre le GENDERNET et le Réseau du CAD sur l'évaluation des programmes de développement (EvalNet) ont fourni des informations précieuses pour le Chapitre 5. Les discussions au sein du Groupe de référence du CAD sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ont fourni des éléments, en particulier pour le Chapitre 6. Enfin, les auteurs tiennent à remercier les participants aux consultations, avec les partenaires et les parties prenantes de GENDERNET, qui se sont tenues en octobre 2020 et en novembre 2021 pour leurs contributions.

Table des matières

Avant-propos 3

Remerciements 4

Sigles et abréviations 7

Résumé 10

1 Cadres de direction et cadres stratégiques au service de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles 13

1.1. Priorités politiques et stratégiques au service de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles 14
1.2. L'égalité des genres dans le programme de développement : justification et priorité thématique 20
1.3. L'évolution du cadre conceptuel de l'égalité des genres 29
Références 39
Annexe 1.A. Ressources complémentaires concernant les cadres de direction et d'action 43
Notes 44

2 Planification : analyse et conception des programmes de développement 47

2.1. L'analyse de l'égalité des genres 48
2.2. L'élaboration de programmes guidée par l'analyse de l'égalité des genres 52
2.3. Données et indicateurs pour le suivi des résultats en matière d'égalité des genres 56
Références 65
Annexe 2.A. Autres ressources relatives à la planification 67
Notes 70

3 Mise en œuvre des programmes 72

3.1. Partenariats de mise en œuvre 73
3.2. Mise en application : une approche à deux volets et au-delà 85
Références 92
Annexe 3.A. Autres ressources relatives à la mise en œuvre 96
Notes 97

4 Financements à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles 99

4.1. L'aide bilatérale en faveur de l'égalité des genres augmente, mais elle pourrait être encore plus importante 100

4.2. Mettre l'ensemble des financements du développement au service de l'égalité des genres 107
Références 124
Annexe 4.A. Ressources complémentaires sur les financements 127
Notes 130

5 Suivi et évaluation des résultats 132
5.1. Suivi des résultats obtenus en matière d'égalité des genres 133
5.2. Évaluation des résultats obtenus en matière d'égalité des genres 138
Références 147
Annexe 5.A. Ressources complémentaires sur le suivi et l'évaluation des résultats 148
Notes 150

6 Une institution qui agit en faveur de l'égalité des genres 151
6.1. Ressources humaines 152
6.2. Développement des capacités à l'appui de l'égalité des genres 156
6.3. Mesures incitatives et redevabilité à l'appui de l'égalité des genres 160
Références 169
Annexe 6.A. Ressources complémentaires sur une institution qui agit en faveur de l'égalité des genres 170
Annexe 6.B. Suggestion de contenus de formation axée sur l'égalité des genres 171
Notes 173

Annexe A. Enquête auprès des membres de GENDERNET 175

Annexe B. Exemple d'une théorie du changement 176

Annexe C. Exemple de cadre de résultats 178

Glossaire 184
Références 186

GRAPHIQUES

Graphique B.1. Exemple d'une théorie du changement 177

INFOGRAPHIES

Infographie 1.1. Le continuum de l'incidence sur l'égalité des genres 30
Infographie 4.1. La mobilisation de financements privés peut avoir des retombées sociales et financières 109

TABLEAUX

Tableau 2.1. Exemples d'indicateurs de suivi des résultats en matière d'égalité des genres 58
Tableau 2.2. Exemples d'indicateurs de suivi des changements porteurs de transformations 61
Tableau 4.1. Les trois valeurs du marqueur égalité des genres 102
Tableau 5.1. Techniques de collecte et d'analyse de données 141

Tableau C.1. Exemple de cadre de résultats 179

Sigles et abréviations

AICS	*Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo* (Agence italienne de la coopération au développement)
AASP	Autres apports du secteur public
ACS+	Analyse comparative entre les sexes plus (Gouvernement du Canada)
AMDT	*Agricultural Markets Development Trust* (fonds de développement des marchés agricoles, Tanzanie)
APD	Aide publique au développement
Asdi	Agence suédoise de coopération internationale au développement
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BMD	Banque multilatérale de développement
BMZ	*Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung* (ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement, Allemagne)
CAD	Comité d'aide au développement (OCDE)
CDPH	Convention relative aux droits des personnes handicapées
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CERF	Fonds central pour les interventions d'urgence (ONU)
CFAT	*Coffee Farmers Alliance of Tanzania* (alliance des producteurs de café de Tanzanie)
COSTECH/SIDO	*Commission on Science and Technology/Small Industries Development Organisation* (Commission de la science et de la technologie/ Organisation pour le développement des petites industries)
CSS	Coopération Sud-Sud
CSW	Commission de la condition de la femme
CT	Coopération triangulaire
DDC	Direction du développement et de la coopération (Suisse)
DEG	*Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft* (société allemande pour l'investissement et le développement, Allemagne)
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères (Suisse)

DFAT	*Department of Foreign Affairs and Trade* (ministère des Affaires étrangères et du Commerce, Australie)
DFID	*Department for International Development* (ministère du Développement international, Royaume-Uni)
ECOSOC	Conseil économique et social des Nations Unies
EMIIF	*Emerging Markets Impact Investing Fund* (fonds d'investissement d'impact dans les marchés émergents)
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FCO	*Foreign and Commonwealth Office* (ministère des affaires étrangères et du Commonwealth, Royaume-Uni)
FCDO	*Foreign, Commonwealth and Development Office* (ministère des affaires étrangères, du Commonwealth et du développement, Royaume-Uni)
FIPF	Fédération internationale pour la planification familiale
FPS	Les femmes, la paix et la sécurité (plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité)
FRIDA	*Flexibility Resources Inclusivity Diversity Action* (Flexibilité Ressources Inclusivité Diversité Action)
GADN	*Gender and Development Network (Réseau Genre et Développement)*
GAP	Plan d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes
GENDERNET	Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (CAD-OCDE)
GIZ	*Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (Agence allemande de coopération internationale, Allemagne)
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (ONU)
HRNS	*Hanns R. Neumann Stiftung* (fondation Hanns R. Neumann)
IFD	Institution de financement du développement
IITA	Initiative internationale pour la transparence de l'aide
INCAF	Réseau international sur les situations de conflit et de fragilité (CAD-OCDE)
JAWEF	*Japan ASEAN Women Empowerment Fund* (Fonds japonais pour l'autonomisation des femmes de l'ASEAN)
JICA	Agence japonaise de coopération internationale
LGBTQIA+	Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes, asexuelles et autres
LNOB	*Leave No One Behind* (ne laisser personne de côté)
MGF/E	Mutilations génitales féminines/excision
NZDRP	*New Zealand Disaster Response Partnership* (Partenariat pour la réponse aux catastrophes en Nouvelle-Zélande)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques

OCHA	Bureau de la coordination des affaires humanitaires (ONU)
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
PACE	*Partnering to Accelerate Entrepreneurship* (partenariats pour accélérer l'entrepreunariat, USAID)
PAIF	Politique d'aide internationale féministe (Canada)
PASS	*Private Agricultural Sector Support* (soutien au secteur agricole privé, Tanzanie)
PIEMA	Alliance océanienne pour la gestion des situations d'urgence
PME	Petites et moyennes entreprises
SNPC	Système de notification des pays créanciers (OCDE)
SOGIESC	Orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques sexuelles
TAHA	*Tanzania Horticultural Association* (association horticole de Tanzanie)
TOSSD	Soutien public total au développement durable
UE	Union européenne
UNEG	Groupe des Nations Unies pour l'évaluation
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la population
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international
VFG	Violences fondées sur le genre
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine
WIN	*Women IN Business* (Femmes en affaires, Mozambique)
WPHF	*Women's Peace and Humanitarian Fund* (Fonds des femmes pour la paix et l'action humanitaire)

Résumé

L'égalité des genres, ainsi que l'autonomisation de toutes les femmes et filles dans le monde et leur pleine jouissance des droits humains constituent des objectifs universels à part entière. Ils ont été précisés par l'Objectif de développement durable (ODD) 5 du Programme de développement durable à l'horizon 2030, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la Déclaration et le programme d'action de Beijing. Ces principes jouent aussi un rôle crucial à l'appui de l'engagement de ne laisser personne de côté, de la croissance économique et du développement durable.

La publication *L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles – Orientations pour les partenaires au développement,* constitue un guide pratique pour les membres du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE et les autres partenaires au développement qui s'efforcent de promouvoir l'égalité des genres. Ces orientations ont été élaborées autour du cycle programmatique – et au-delà : du cadre d'action à l'apprentissage et l'évaluation, en passant par l'analyse, la conception et la mise en œuvre. Elles présentent également les moyens d'augmenter le financement à l'appui de l'égalité des genres, incluant l'aide publique au développement (APD) mais sans s'y limiter, ainsi que les défis qui se posent s'agissant d'établir les systèmes organisationnels internes requis pour agir en faveur de l'égalité des genres dans tous les efforts de développement et d'aide humanitaire.

Les cadres d'action et l'engagement à haut niveau constituent la base de toute initiative à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles

L'engagement à haut niveau et un cadre d'action solide, qui reconnaît l'importance de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles, sont les pierres angulaires d'une coopération au développement efficace.

Dans la droite ligne de l'engagement mondial de ne laisser personne de côté, les membres du CAD mettent l'accent sur les inégalités intersectionnelles de genre. Par ailleurs, nombre de membres du CAD reconnaissent la nécessité de rechercher des changements porteurs de transformations. Ces Orientations présentent des approches conçues pour aider les partenaires au développement à remédier à des relations de pouvoir inégales et à s'attaquer aux structures et normes préjudiciables qui les sous-tendent, notamment en travaillant plus étroitement avec les organisations locales de défense des droits des femmes, pour opérer des changements porteurs de transformations à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles.

Tout soutien en faveur de l'égalité des genres commence dès la phase de planification et de conception des programmes de développement

Une programmation bien conçue, fondée sur des analyses, ainsi que sur des politiques et des stratégies claires, est le point de départ d'une coopération pour le développement visant à parvenir à l'égalité des genres. Il est fondamental d'analyser le contexte et la situation en matière d'égalité des genres afin d'obtenir des résultats durables. Des outils tels qu'une théorie du changement ou des cadres de continuité en matière d'égalité des genres aident à mieux cerner la complexité des efforts requis pour progresser. Ils contribuent aussi à comprendre comment la prise en compte, ou non, des normes qui régissent les rapports sociaux entre les genres aura un impact sur les résultats d'un programme. Les données et indicateurs sont essentiels à une bonne compréhension des différents besoins, priorités, opportunités et obstacles auxquels les individus font face.

L'accélération des progrès vers l'égalité des genres nécessite des partenariats inclusifs et la combinaison d'actions axées sur le genre à travers l'intégration systématique (mainstreaming)

La mise en œuvre des programmes implique un suivi et des ajustements sont requis en fonction du contexte et des évolutions politiques, de même que des ressources suffisantes en termes de personnel et de données, pour évaluer les avancées obtenues et prodiguer des conseils lorsque les initiatives s'écartent de leurs objectifs. Les membres du CAD reconnaissent la nécessité d'adopter une double approche consistant à mettre en œuvre des programmes spécifiques à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles et, en parallèle, à intégrer de façon systématique la problématique de genre au niveau des politiques et de la programmation dans tous les secteurs. Cette intégration systématique doit être envisagée avec deux paramètres inhérents : l'inclusion d'un dialogue politique sur les mesures à prendre, et une attention particulière accordée au cadre institutionnel interne et aux politiques en matière de ressources humaines.

Les partenariats sont essentiels à la mise en œuvre des programmes. Il est recommandé d'étudier les forces et les faiblesses de chaque partenaire au développement à l'aune du contexte correspondant. Les membres du CAD devraient s'efforcer de soutenir aussi les organisations et mouvements locaux de défense des droits des femmes dans les pays partenaires.

Les ressources financières devraient provenir à la fois de l'APD et d'autres types d'apports

L'APD bilatérale fournie par les membres du CAD à l'appui de l'égalité des genres est en hausse, aussi bien en termes de pourcentage que de volume. Cette augmentation tient pour l'essentiel au fait que l'égalité des genres figure aujourd'hui parmi les objectifs de l'aide, sans toutefois en être l'objectif principal. Même si cette évolution est positive, des aides spécifiques et intégrées sont nécessaires. L'APD est mesurée à l'aide du marqueur Égalité des genres du CAD, faisant partie du Système de notification des pays créanciers de l'OCDE. Il est essentiel d'appliquer ce marqueur de façon judicieuse afin d'obtenir des données de qualité et exploitables.

Les investissements privés placés dans une optique de genre, le financement mixte et d'autres types de flux financiers peuvent compléter l'APD à l'appui de l'égalité des genres. Les membres du CAD ont la possibilité, entre autres, d'établir des partenariats financiers avec des acteurs privés, de proposer aux acteurs financiers des orientations et des dispositifs financiers pour les inciter à œuvrer en faveur de l'égalité des genres, et de fournir un appui technique aux acteurs dans les pays partenaires.

Nécessaires à l'apprentissage, le suivi et l'évaluation des résultats peuvent aider à créer un élan en faveur de l'égalité des genres

La compilation d'un important corpus de données probantes sur les résultats obtenus en matière d'égalité des genres peut nourrir une volonté politique de se concentrer sur cette problématique et d'accroître les investissements en sa faveur. Les membres du CAD devraient envisager d'ajuster les cadres de mesure de la performance et autres outils d'évaluation des résultats en matière d'égalité des genres pour tenir compte du rythme et de la complexité de l'évolution de la situation autour de cette problématique. Ils doivent ainsi, par exemple, encourager les partenaires à établir des rapports sur les résultats inattendus, aussi bien négatifs que positifs, sans jugement hâtif quant à la qualité des programmes. Les considérations éthiques doivent prévaloir lors de l'évaluation des initiatives à l'appui de l'égalité des genres.

Les partenaires au développement doivent refléter les engagements en faveur de l'égalité des genres dans leur cadre institutionnel et leurs politiques en matière de ressources humaines

La question de l'égalité des genres doit être envisagée et traitée de façon globale, en ce qu'elle rayonne sur l'ensemble du cadre institutionnel des partenaires au développement. Il est essentiel d'établir une ligne claire au regard de la culture interne et des valeurs organisationnelles au quotidien pour que ces valeurs puissent être transposées dans les initiatives en matière de développement. Les membres du CAD doivent mettre en place des institutions et des ressources humaines qui permettent à tous les professionnels d'œuvrer en faveur de l'égalité des genres, en s'appuyant sur des mesures incitatives et des mécanismes de redevabilité. Il convient de prévoir un nombre suffisant de conseillers en matière d'égalité des genres, ainsi que des employés non spécialisés mais dotés des connaissances nécessaires et déterminés à lutter contre les inégalités de genre dans leurs domaines de responsabilité.

1 Cadres de direction et cadres stratégiques au service de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles

Ce chapitre donne un aperçu de la façon dont les membres du Comité d'aide au développement de l'OCDE (CAD) peuvent prendre en compte l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles dans leurs politiques et leur planification stratégique, et dans l'exercice de leur leadership. Il se penche sur les thèmes à traiter en priorité pour favoriser l'égalité des genres. Il examine les moyens de susciter un changement porteur de transformations et de remédier aux inégalités liées au genre pour réaliser les objectifs de développement durable et d'égalité des genres.

L'engagement des dirigeants envers l'égalité des genres, le plein exercice par toutes les femmes et les filles de leurs droits humains et leur autonomisation, ainsi qu'un cadre d'action solide qui reconnaît l'importance de ces questions, sont les pierres angulaires d'un programme de coopération pour le développement efficace qui ne laisse personne de côté[1].

L'égalité entre les genres et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles sont des objectifs universels en soi, comme l'énoncent explicitement l'Objectif de développement durable (ODD) 5 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies (Programme 2030), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la Déclaration et le programme d'action de Beijing de 1995. Elles sont aussi des facteurs déterminants d'un développement durable dans toutes ses composantes, sur l'ensemble des ODD, et sans exclus. Il existe d'autres cadres internationaux à l'appui de l'égalité entre les genres et de l'émancipation des femmes et des filles, notamment la Résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Les processus internationaux comme la Commission de la condition de la femme et le Forum Génération Égalité contribuent à la définition et à la mise en œuvre du programme d'action correspondant. Ces engagements et processus procurent aux membres du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE et à d'autres partenaires au développement un cadre de référence mondial pour œuvrer à la réalisation de ces deux objectifs.

Les cadres d'action étant souvent généraux par nature, il convient de dégager et définir des thématiques phares, adaptées au contexte, susceptibles de répondre aux besoins les plus importants et d'optimiser les résultats en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles. Les politiques, stratégies et plans d'action destinés à faire progresser cette ambition doivent par ailleurs établir et promouvoir des mesures qui concourront à supprimer les obstacles systémiques, les normes sociales et les rapports de force inégaux, et qui favoriseront et faciliteront l'accès sûr, équitable et égal de *toutes* les femmes et les filles aux ressources, aux débouchés, à leur contrôle sur ces derniers, ainsi qu'à la jouissance de leurs droits.

Ces Orientations visent à soutenir les membres du CAD[2] et d'autres partenaires au développement dans les efforts qu'ils déploient pour accélérer la réalisation des objectifs consistant à assurer l'égalité entre les genres, le plein exercice de leurs droits par toutes les femmes et les filles, et leur autonomisation. Néanmoins, par souci de simplification, le texte se réfère le plus souvent aux « membres du CAD », et à « l'égalité des genres » ou à « l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles ». Ces deux thèmes sont dans une large mesure analysés ici au regard du déséquilibre des rapports de force et des inégalités qui en découlent entre femmes et hommes. Le document reconnaît toutefois que la notion de genre est un concept social. Tous les individus ne s'identifient pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance ou à une notion binaire les définissant comme « femme » ou « homme » (HCR, 2015[1] ; OMS, s.d.[2]).

1.1. Priorités politiques et stratégiques au service de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles

L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles bénéficient d'un soutien politique affirmé des membres du CAD. La pandémie de COVID et ses vastes répercussions socioéconomiques ont montré que toutes les interventions visant à renforcer cette égalité jouent un rôle essentiel à l'appui d'une reconstruction plus verte, plus équitable entre les genres, et plus durable (OCDE, 2020j[3]). Un examen des politiques de coopération pour le développement les plus récentes des membres indique que 29 d'entre eux, sur 30, font une place prioritaire à ces deux problématiques[3]. Si la plupart œuvrent à ces objectifs depuis des décennies, d'autres n'ont que récemment entrepris d'investir dans ce domaine et mettent actuellement au point leurs stratégies et mécanismes correspondants.

Les membres du CAD s'emploient actuellement à ancrer le principe de l'égalité des genres dans l'ensemble de leurs politiques et stratégies, dans les domaines d'action prioritaires et les secteurs de la coopération pour le développement. La plupart ont peaufiné ou reformulé leur démarche en la matière, évoluant vers une approche duale consistant en un soutien à la fois ciblé et systématique à cet objectif (Chapitre 3)[4].

> *Il est recommandé aux membres du CAD d'adopter une approche duale consistant à intégrer l'égalité des genres dans leurs politiques, stratégies et programmes, et à mettre parallèlement en œuvre des programmes ciblés consacrés à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles.*

Le CAD attend des politiques de ses membres qu'elles reconnaissent « les aspects sociaux, économiques et environnementaux du développement durable, prévoi[en]t un engagement en faveur de la cohérence des politiques au service du développement durable, défini[ssen]t une stratégie claire pour la lutte contre la pauvreté, la réduction des inégalités entre les sexes et les actions visant à ne laisser personne de côté (...) ». Les membres sont également censés fournir des orientations spécifiques « pour intégrer des questions transversales telles que la pauvreté, l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'autonomisation des femmes, les droits de la personne humaine, l'environnement et le changement climatique, ou les conflits et la fragilité ». Le CAD examine ces critères dans le cadre d'examens par les pairs. Ses membres sont censés utiliser le marqueur de l'égalité des genres établi par le CAD pour rendre compte de l'aide publique au développement à l'OCDE (Chapitre 4). De surcroît, la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique préconise que les adhérents assurent la prise en compte systématique du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des budgets publics concernés (OCDE, 2016[4] ; OCDE, 2018b[5]).

Un petit nombre de membres ont fait du principe de l'égalité des genres une obligation légale de leur politique de développement international (Encadré 1.1). L'inscription de ce principe dans les cadres juridiques applicables à la coopération pour le développement s'est révélée utile à des fins d'incitation et de responsabilisation (voir également le Chapitre 6). L'égalité des genres devrait aussi être intégrée sous forme de thème transversal à l'ensemble des politiques et stratégies de coopération pour le développement, et faire l'objet de mesures, plans d'action et instruments spécifiques.

> *Les membres du CAD doivent continuer de conférer une place prioritaire à l'action en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles et d'ancrer leurs travaux dans des cadres d'action stratégiques applicables à la coopération pour le développement. Dans la mesure du possible, ces mesures seront inscrites dans les dispositions législatives relatives à la coopération pour le développement, lesquelles résisteront aux défis mondiaux et aux variations de la conjoncture politique. Cette démarche peut favoriser une action durable au service de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles, et ainsi contrecarrer les éventuels revirements politiques et contre-offensives temporaires à cet égard.*

Encadré 1.1. L'égalité des genres en tant qu'obligation légale dans le cadre du développement international

Certains membres du CAD ont fait du principe de l'égalité des genres dans la coopération pour le développement une obligation légale :

La loi *International Development Gender Equality Act* du **Royaume-Uni** (2014) mentionne l'obligation de prendre en compte la question de l'égalité des genres dans la coopération pour le développement et l'action humanitaire, et de rendre compte des progrès en la matière. Toute intervention liée à ces deux domaines est tenue au minimum de se conformer à la loi, qui fournit une matrice pour la prise en compte proportionnée et obligatoire du genre. Cette loi a été complétée par d'autres initiatives de responsabilisation visant à concrétiser la vision stratégique du DFID[1] en matière d'égalité des genres, notamment en mobilisant du personnel de haut niveau chargé de faire progresser l'égalité entre les genres dans l'ensemble de l'organisation et en élaborant un tableau de bord pour rendre compte des progrès réalisés par rapport aux objectifs.

En vertu de la Loi fédérale sur la coopération pour le développement de l'**Autriche** (2003), le gouvernement fédéral s'engage à respecter un ensemble de principes en matière de coopération pour le développement. La loi établit que toute mesure adoptée prendra en considération l'égalité entre femmes et hommes.

États-Unis d'Amérique : la loi sur l'entrepreneuriat et l'autonomisation économique des femmes (Women's Entrepreneurship and Economic Empowerment [WEEE] Act) de 2018 (S. 3247) a été promulguée le 9 janvier 2019. Elle vise à mieux cibler les femmes dans le cadre de l'aide au développement accordée aux micro, petites et moyennes entreprises. Elle renferme par ailleurs un article portant sur la politique de USAID en matière de genre, et énonce une série d'objectifs que celle-ci doit prendre en compte (réduire les disparités liées au genre dans les secteurs essentiels, s'efforcer d'éliminer les violences fondées sur le genre (VFG) et d'atténuer leurs effets pernicieux, accroître la capacité des femmes et des filles à exercer leurs droits, etc.). La loi exige également l'intégration des principes de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes à l'ensemble du cycle de programmes de USAID, dans tous les secteurs, et requiert que tous les stratégies, projets et activités soient définis en fonction d'une analyse de l'égalité des genres. La définition que donne la loi du terme « analyse de l'égalité des genres » est compatible avec le chapitre 205 de l'ADS de USAID, « Integrating Gender Equality and Female Empowerment in USAID's Program Cycle ». Pour se conformer à cette obligation, établir un référentiel d'analyses de l'égalité des genres, être en mesure de rendre compte de son action au Congrès des États-Unis, et faciliter l'échange d'informations et de bonnes pratiques en matière d'intégration du genre, USAID a mis en place une base de données interne en ligne et y rassemble les analyses réalisées et utilisées par l'ensemble de ses missions.

La loi **espagnole** sur la coopération internationale pour le développement (23/1998) a établi comme priorités les droits humains, l'égalité et la non-discrimination. La loi sur l'égalité entre hommes et femmes (3/2007) contient en outre un article associé à la coopération pour le développement qui établit que la stratégie en matière d'égalité des genres est l'instrument normatif pour l'application de la loi dans le cadre de cette coopération. Cette disposition a été déterminante pour faire progresser l'intégration du principe de l'égalité des genres dans tous les processus, depuis la planification jusqu'à la gestion et l'évaluation. Source : www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/dof/spa/pdf

En **Italie**, la « Loi générale sur la coopération internationale pour le développement » (loi 125/2014) cite explicitement l'égalité des genres parmi les objectifs fondamentaux de la coopération pour le développement (art. 1). Le « Plan de programmation triennale et d'orientation stratégique 2019-21 » prévu par l'article 12 réaffirme la priorité conférée par le système de coopération pour le développement italien à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles.

1. Le 2 septembre 2020, le ministère du développement international (DFID) et le ministère des affaires étrangères et du Commonwealth (FCO) sont devenus le ministère des affaires étrangères, du Commonwealth et du développement (FCDO) du gouvernement britannique.

Des liens clairs avec d'autres priorités du développement sont indispensables à l'analyse de problèmes complexes ; or, l'égalité des genres et les autres objectifs de développement sont étroitement liés et se renforcent les uns les autres. Par exemple, les femmes sont souvent les plus touchées par le changement climatique et la dégradation de l'environnement en raison de facteurs socioéconomiques et discriminatoires (OCDE, 2021i[6]). Des membres du CAD ont estimé que les ODD 5 et 13, en particulier, revêtaient une importance déterminante pour la réussite du Programme 2030. Ils ont inscrit l'égalité des genres et l'action climatique parmi les priorités transversales de toutes leurs politiques et stratégies[5]. Le Chapitre 3 présente des informations complémentaires sur la prise en compte systématique de l'égalité des genres.

Politique étrangère et diplomatie féministes

La diplomatie et d'autres champs de la politique étrangère offrent des possibilités de promouvoir l'égalité des genres dans d'autres domaines que la coopération pour le développement. Cette approche peut créer des synergies avec cette dernière et l'influencer. Elle découle également de la tendance plus générale qui consiste à intégrer les organismes de développement nationaux aux ministères responsables de la politique étrangère, comme au Royaume-Uni, au Canada et en Australie[6].

Les membres du CAD ont adopté des politiques étrangères féministes dont la portée et les approches diffèrent[7]. Il n'existe pas de définition unanime de ce que le terme « féministe » signifie dans le cadre de ces politiques, aussi leur portée et leur couverture varient-elles (Thompson et Clement, 2019[7]). Il est cependant manifeste que, indépendamment de la coopération pour le développement, la défense de l'égalité entre les genres par les différentes voies de la politique étrangère peut également obtenir des résultats. Elle offre un moyen de lutter contre des barrières systémiques persistantes et de démanteler des normes discriminatoires dans tous les domaines d'intervention. Une action conjointe avec d'autres membres du CAD, notamment dans le cadre du Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes, pourrait aussi démultiplier les résultats.

> *Les membres du CAD doivent œuvrer en faveur de l'égalité des genres par les voies de la politique étrangère et de la diplomatie, notamment en mobilisant la coopération entre les ministères dans le cadre d'une approche embrassant toutes les composantes de l'administration. L'adoption d'une politique étrangère féministe ou la promotion d'une diplomatie féministe, assorties de cadres de suivi et de redevabilité efficaces, peuvent contribuer à ancrer ces approches, élargir la portée des actions de sensibilisation et attirer de nouveaux partenaires et de nouveaux investissements.*

Encadré 1.2. Politiques étrangères féministes

Globalement, la perception et l'influence du « féminisme » ont sensiblement évolué, des dirigeants de haut niveau s'en revendiquant aujourd'hui. Si les efforts diplomatiques avec les pays partenaires ont souvent porté sur les questions de droits humains au sens large, la défense de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles n'en a pas toujours été un thème prioritaire. Pour autant, compte tenu des preuves toujours plus abondantes des avantages que présente l'égalité entre les genres pour les économies et les sociétés dans leur ensemble, les diplomates s'attachent de plus en plus à la promouvoir en tant que valeur fondamentale. La Suède, le Canada, la France, le Luxembourg, l'Allemagne et l'Espagne appliquent une politique étrangère féministe, leur objectif étant de mettre en place une approche globale et institutionnalisée à la diplomatie féministe.

La **Suède** a été le premier pays au monde à mettre en œuvre une politique étrangère féministe, adoptée en 2014, et à aborder systématiquement les différents domaines de la politique étrangère sous l'angle de l'égalité des genres. Cette démarche s'est fondée sur le postulat selon lequel l'égalité des genres est un objectif en soi, mais qu'elle est également essentielle à la réalisation d'autres objectifs généraux du gouvernement, comme la paix, la sécurité et le développement durable. La méthode globale consiste à privilégier les droits, la représentation et les ressources des femmes et des filles. La Suède a publié un Manuel qui décrit les méthodes de travail utilisées pour apporter des changements et inclut une partie consacrée aux moyens d'œuvrer à l'égalité des genres en dépit des obstacles. Il est complété d'un plan d'action comportant des directives plus détaillées sur la mise en œuvre de cette politique. Le plan d'action et le cadre de redevabilité, de même que l'impulsion ministérielle de haut niveau et l'adhésion du personnel, ont joué un rôle moteur à l'appui du changement.

Reconnaissant que l'égalité des genres est une question de participation au marché et que la politique commerciale actuelle bénéficie davantage aux hommes qu'aux femmes, la Suède a lancé en 2019 une Politique commerciale féministe. Celle-ci définit six domaines essentiels dans lesquels les efforts doivent être intensifiés pour que la politique et les activités de promotion commerciales procurent les mêmes avantages aux femmes et aux hommes, pour que priorité soit donnée aux négociations commerciales portant sur des secteurs, des produits et des services qui ont des retombées positives sur les femmes, et pour que des mesures et dispositions soient prises en vue d'améliorer la parité des genres au sein des instances commerciales suédoises.

Pour plus d'informations, voir le manuel de la politique étrangère féministe de la Suède, son plan d'action, et sa politique commerciale féministe.

La politique étrangère féministe du **Canada** est l'expression internationale des efforts continus et coordonnés déployés dans l'ensemble de l'administration pour faire progresser les droits humains, notamment la diversité, l'inclusion et l'égalité entre les genres à l'échelle nationale. Elle se traduit par l'application d'une approche féministe dans l'ensemble de ses politiques et programmes internationaux, y compris la diplomatie, le commerce, la sécurité, le développement et les services consulaires. Cette démarche s'appuie sur un ensemble de politiques et projets sectoriels, notamment les suivants :

- une politique féministe d'assistance internationale ;
- une stratégie de diversification des échanges, assortie d'une approche inclusive du commerce ;
- un deuxième plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS) (2017-22), et la nomination d'un ambassadeur FPS ;
- l'initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix ;
- la politique de défense « Fort, sûr, engagé ».

Ces politiques mettent l'accent sur le démantèlement des entraves systémiques, des normes discriminatoires et des inégalités persistantes fondées sur le sexe et le genre – y compris l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC) – et sur d'autres aspects intersectionnels de l'identité, comme la race, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, la langue ou le handicap.

Le Plan d'action national sur les FPS guide les efforts du Canada en matière de développement, d'aide humanitaire et de paix et de sécurité dans le pays et à l'étranger. Le pays entame actuellement l'élaboration de son troisième Plan d'action national, en collaboration avec les ministères fédéraux partenaires opérationnels, son objectif étant de mettre davantage l'accent sur les questions intérieures.

La Politique d'aide internationale féministe (PAIF) du Canada a été lancée en 2017. Elle a pour ambition de faire progresser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles en tant que moyens les plus efficaces de réduire la pauvreté et de bâtir un monde plus inclusif, pacifique et prospère. La PAIF recouvre six champs d'intervention interdépendants : l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles ; la dignité humaine, qui englobe l'action humanitaire, la santé et la nutrition (y compris la santé et les droits sexuels et reproductifs), et l'éducation ; la croissance au service de tous ; l'environnement et l'action climatique ; la gouvernance inclusive ; la paix et la sécurité. Cette approche amène le Canada à porter ses efforts sur la lutte contre les causes profondes de la pauvreté et à veiller à ce que son action atteigne et mobilise les femmes et les filles dans toute leur diversité, ainsi que celles qui sont victimes de discrimination ou de marginalisation. La Note d'orientation sur l'approche féministe publiée en septembre 2019 décrit la façon dont Affaires mondiales Canada – le ministère qui gère les relations diplomatiques et consulaires, les échanges internationaux, l'aide internationale pour le développement et l'aide humanitaire – adapte ses procédures et pratiques de manière à apporter un appui cohérent et constructif à la réalisation de l'objectif d'égalité des genres et à la concrétisation des droits humains.

Depuis 2018, la **France** a recours à l'expression « diplomatie féministe » lorsqu'elle évoque ses actions en matière de politique étrangère. Elle promeut cette diplomatie dans sa Stratégie internationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-22). La stratégie insiste sur la nécessité d'aborder « l'ensemble des enjeux de la diplomatie française, dans ses dimensions politique, économique, d'influence, culturelle, éducative et de coopération au développement » sous l'angle de l'égalité entre les genres. Une analyse de la diplomatie féministe de la France réalisée en 2020 montre que son périmètre d'action s'est essentiellement centré autour de la diplomatie stricto sensu et de l'APD, et a négligé d'autres aspects de la politique étrangère, comme la politique de défense et de sécurité et la politique commerciale.

Pour plus d'informations, voir le Rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur la diplomatie féministe.

La politique extérieure féministe de **l'Espagne** a été adoptée en 2021. Elle favorise une stratégie en deux axes, qui consolide le travail des services diplomatiques sur l'égalité des genres et intègre une perspective de genre à toutes les phases de la politique étrangère et de ses interventions. Elle définit cinq principes pour en guider la mise en œuvre : une approche transformatrice pour apporter des changements structurels aux méthodes de travail et à la culture institutionnelle ; un leadership engagé ; l'appropriation ; la participation inclusive et la promotion de partenariats ; l'intersectionnalité et la diversité.

La politique décrit également les principaux instruments utilisés pour promouvoir l'égalité entre les genres : l'intégration transversale de l'approche de genre dans la politique extérieure ; la diplomatie bilatérale et régionale ; l'UE ; la diplomatie multilatérale ; la coopération internationale au développement durable ; la protection et l'assistance consulaires ; la diplomatie publique.

Engagement stratégique et établissement de normes relatives à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles

Les membres du CAD contribuent également à l'élaboration des programmes et des politiques en matière d'égalité des genres à l'échelon international et régional.

> *Il est recommandé aux membres du CAD de participer à l'élaboration de normes internationales et de contribuer activement à promouvoir l'intégration d'une perspective d'égalité des genres dans les discussions mondiales et régionales.*

Ces normes et principes internationaux et régionaux guident ensuite leur engagement vis-à-vis de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles, tant au niveau national que dans le cadre de leur politique extérieure et de la coopération pour le développement. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing comptent parmi les instruments juridiques et d'action internationaux les plus importants concernant l'égalité des genres, et reconnaissent ses liens avec le développement.

Les membres ont participé à la définition de normes relatives à l'égalité des genres dans la coopération pour le développement, comme la *Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire* de 2019 [OECD/LEGAL/5020] (Chapitre 6). D'autres instruments juridiques du CAD prennent également ce paramètre en considération. Ainsi, la *Recommandation du CAD sur l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix* de 2019 [OECD/LEGAL/5019] comporte plusieurs références à ce thème.

Le Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET) offre aux membres un forum de discussion où échanger des avis et des informations sur ces processus internationaux et régionaux et éventuellement formuler des positions communes.

1.2. L'égalité des genres dans le programme de développement : justification et priorité thématique

De nombreux membres du CAD font état de plusieurs raisons justifiant les travaux sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Ils relèvent la valeur légitime de ces deux principes. Partout dans le monde, les femmes ont aujourd'hui moins de perspectives, gagnent moins, se heurtent à davantage d'obstacles et sont plus souvent victimes de violence et de harcèlement que les hommes. L'égalité des genres est un droit humain fondamental. Les membres sont par ailleurs conscients que la lutte contre les disparités entre les genres peut à la fois améliorer la compétitivité et la viabilité des économies dans les pays partenaires et renforcer l'efficacité et la durabilité de la coopération pour le développement – moyennant une approche plus instrumentaliste de l'égalité des genres, qui permet de convaincre des intervenants ou des personnes qui accordent moins d'importance à l'argument relatif aux droits humains. Certains membres évoquent aussi parmi les raisons de travailler sur l'égalité des genres dans le contexte du développement le fait que cette question doit être abordée collectivement, en tant que problématique mondiale, et qu'elle est aussi une valeur centrale de leurs propres démocraties.

> *Il est recommandé aux membres du CAD de valider plusieurs raisons de travailler sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles, notamment le fait que c'est une démarche légitime et pertinente. Pour optimiser l'efficacité dans les domaines des droits humains et du développement durable, il convient de reconnaître que l'obtention de résultats constructifs et porteurs de changements en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes suppose de s'attaquer aux causes fondamentales des disparités, notamment l'inégalité des rapports de force, les normes sociales préjudiciables et les obstacles systémiques.*

Un engagement de principe soutenu à l'égard de l'égalité des genres

L'intérêt global des membres du CAD, y compris des plus récents, pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles dans le contexte du développement a progressé au cours des 15 dernières années[8]. Ils ont dans leur majorité adopté à cet égard une stratégie ou une politique spécifique à la coopération pour le développement, dont la supervision a été confiée, dans la plupart des cas, à leur ministère des affaires étrangères ou à celui de la coopération pour le développement. Certaines ont pris la forme de plans d'action pour l'égalité des genres[9]. D'autres membres ont fait de leur approche à l'égalité des genres un domaine d'action prioritaire moyennant la mise en œuvre d'une politique extérieure féministe (Encadré 1.2).

Plusieurs facteurs convergents sont évoqués comme ayant renforcé l'engagement envers l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Le Programme 2030 et l'ODD 5, en particulier, ont été déterminants. Un petit nombre de membres attribuent cette évolution aux résultats d'un audit sur l'égalité entre les genres réalisé dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique, d'une stratégie ou d'un plan d'action nouveaux ou actualisés en matière de développement. Sont également cités l'intérêt international et politique accru pour ces questions et l'augmentation subséquente des financements.

> *Pour pérenniser et renforcer l'engagement envers l'égalité des genres, les membres du CAD peuvent s'inspirer du Programme 2030, qui offre un cadre commun de mise en œuvre et de redevabilité à l'échelle internationale.*

Les coalitions d'action établies pendant le Forum Génération Égalité de 2021 – un projet visant à accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing – et les engagements pris à cette occasion peuvent aussi contribuer à préserver l'élan en faveur de l'égalité des genres.

Encadré 1.3. Le renforcement des engagements de pays ayant récemment adhéré au CAD envers l'égalité des genres

La Slovénie, la République slovaque et la République tchèque ont adhéré au CAD en 2013. Ces membres relativement nouveaux ont signalé un renforcement de leurs engagements institutionnels à l'égard de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles. Pour faire progresser la réalisation de ces objectifs, ils ont le plus souvent choisi d'intégrer l'égalité des genres à leur programme de coopération pour le développement sous forme de thème transversal. Ces dernières années, certains y ont également ajouté les actions ciblées et les principes nécessaires à de nouvelles avancées.

La **Slovénie** fait remarquer que l'égalité des genres a toujours été un thème central de sa politique étrangère. Plus récemment, toutefois, la « Stratégie en matière de coopération pour le développement et l'aide humanitaire de la République de Slovénie jusqu'à 2030 » en a fait une composante essentielle de son programme de coopération pour le développement et de réalisation des ODD. En vertu de cette politique, l'égalité des genres n'est plus seulement un thème transversal, mais un objectif final, des priorités thématiques étant établies pour favoriser sa réalisation : « accompagner l'autonomisation économique des femmes », « assurer la santé sexuelle et reproductive », et « mettre fin aux violences à l'encontre des femmes et des filles » par exemple.

Son deuxième « Plan d'action national Femmes, paix et sécurité (2018-20) » prévoit des interventions ciblées et ambitieuses pour faire progresser l'égalité des genres au travers de campagnes de sensibilisation, dans le cadre de l'enseignement et de la formation, et par l'intégration d'une optique de genre dans les politiques liées à la sécurité. Il impose par ailleurs au personnel en mission à l'étranger de nouvelles obligations de rendre compte des questions liées à l'éthique et au genre.

République slovaque : l'égalité des genres, et notamment l'autonomisation des femmes, était aussi un thème transversal de la « Stratégie à moyen terme de coopération pour le développement de la République slovaque (2014-18) », mais suite à un recentrage institutionnel, elle a sensiblement gagné en priorité ces dernières années. La « stratégie à moyen terme de coopération pour le développement de la République slovaque (2019-23) » fait de l'ODD 5, « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », un thème transversal de tous les projets et opérations de SlovakAid. Au surplus, la République slovaque a prévu d'autres mesures spécifiquement destinées à renforcer l'action de l'organisme en faveur de l'égalité des genres. Ainsi, tous les projets de coopération pour le développement doivent indiquer par quels moyens ils font progresser cet objectif et la réalisation de l'ODD 5. Ce recentrage s'est traduit par un renforcement des mesures visant à favoriser l'égalité au travers de l'autonomisation des femmes, comme l'instauration d'environnements sûrs et de conditions d'égalité dans la vie publique, l'éducation, la santé et les activités économiques. Dans ce cadre, un manuel sur l'égalité des genres dans le contexte de la coopération pour le développement a été élaboré en collaboration avec le PNUD. Il est destiné aux donneurs et aux demandeurs, et sa publication en septembre 2021 a été suivie d'un webinaire.

La **République tchèque** a également fait une place plus importante à ces deux thématiques dans ses politiques et stratégies de coopération pour le développement. Le rapport « La coopération tchèque pour le développement » (2012) mentionnait des mesures ciblées visant notamment l'autonomisation des femmes et des filles. Le « respect des droits humains, économiques, sociaux et du travail fondamentaux » était l'un des trois thèmes transversaux retenus dans la « Stratégie de coopération pour le développement 2010-17 ». S'il définissait des mesures visant à intégrer des dispositions relatives à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles dans tous les programmes, cet objectif ne constituait pas un thème transversal en soi. En revanche, la « Stratégie de

coopération pour le développement de la République tchèque 2018-30 » en fait une priorité spécifique dans tous les domaines considérés.

La **Corée** est devenue membre du CAD en 2010. Sa Stratégie à moyen terme en faveur de l'égalité entre les genres (2016-20 et 2021-25) vise à réaliser l'ODD 5 moyennant une approche en deux axes, en tant qu'objectif indépendant et en tant que thématique transversale intégrée à tous les programmes de développement. Par ailleurs, l'Agence coréenne de coopération internationale (KOICA) est à la tête d'un partenariat multipartite qui a pour ambition d'accélérer la réalisation de l'ODD 5 en s'attaquant aux causes fondamentales des inégalités liées au genre et en renforçant l'incidence de son action (« *SDG5 Fill the GAP* »). Des forums et des réunions d'information sont par ailleurs organisés dans ce cadre.

Exemples de priorités thématiques à l'appui de l'égalité des genres

Les priorités thématiques à l'appui de l'égalité des genres sont généralement définies de manière à remédier aux principaux obstacles à l'autonomisation des femmes et des filles dans les domaines où les progrès ont été lents ou dans ceux où une régression a été observée. Les membres du CAD pour lesquels l'égalité entre les genres est un objectif de long terme confirmé seront sans doute en mesure d'œuvrer à sa réalisation au travers de plusieurs thématiques prioritaires. En revanche, les petits pays membres et les nouveaux membres auraient sans doute intérêt à définir leurs avantages comparatifs et à retenir un nombre limité de domaines sur lesquels axer leur soutien à l'égalité des femmes et à l'autonomisation des femmes et des filles.

> *Lorsqu'ils définissent les priorités thématiques de leur politique en matière d'égalité des genres, les membres du CAD doivent examiner leurs avantages comparatifs et les créneaux d'intervention, et orienter leur action sur les domaines thématiques où les progrès sont lents ou en recul.*

Des interventions s'imposent dans plusieurs domaines d'action prioritaires pour favoriser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Cette partie examine de manière plus détaillée les domaines thématiques que la majorité des membres ont jugés prioritaires dans l'enquête : l'autonomisation économique des femmes ; la fragilité, les femmes, la paix et la sécurité et l'aide humanitaire ; et la violence à l'encontre des femmes.[10] Elle a pour objet d'illustrer certaines priorités thématiques et n'implique nullement que d'autres domaines sont moins importants pour la réalisation de ces objectifs.

Autonomisation économique des femmes

La priorité donnée par les membres du CAD à l'autonomisation économique des femmes dans le contexte de la coopération pour le développement est une démarche essentielle pour endiguer la hausse des niveaux de pauvreté et la féminisation de la pauvreté. Cette autonomisation est souvent un préalable nécessaire à la réalisation d'autres objectifs en matière d'égalité des genres, comme la participation des femmes, la santé et les droits sexuels et reproductifs, et l'élimination des violences fondées sur le genre. Elle peut créer des économies plus compétitives et durables. On estime que si la participation des femmes à la vie économique atteignait le niveau de celle des hommes, le PIB annuel mondial serait supérieur de 28 000 milliards USD (26 %) en 2025, par comparaison avec un scénario habituel (McKinsey&Company, 2015[8]).

Comme il n'existe pas de définition consensuelle de l'autonomisation économique des femmes[11], et que celle-ci couvre un champ considérable, la plupart des membres intègrent cette thématique prioritaire à leurs politiques sous forme de sous-thèmes, dont les plus courants sont « l'entrepreneuriat », « le travail décent », « l'accès aux ressources et leur contrôle », « le secteur privé et le leadership économique » et « l'agriculture et le développement rural ». Certains ont également mis en place des stratégies, plans d'action ou politiques spécifiquement consacrés à ce thème (OCDE, à paraître 2021c[9]). Quelques

membres considèrent que le programme relatif au travail décent, qui couvre la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social, fait partie intégrante des travaux sur l'autonomisation économique des femmes, et le rattachent aux instruments juridiques de l'Organisation internationale du Travail portant sur l'égalité des genres.

De nombreux membres sont également conscients de l'importance de remédier à l'obstacle majeur à la concrétisation de cet objectif que constitue le travail familial non rémunéré, notamment dans le contexte de la pandémie du COVID-19 (OCDE, 2019[10]).

Pour faire progresser sa réalisation en en faisant un thème prioritaire, les membres peuvent se fonder sur les sept « facteurs de transformations » définis par le Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général de l'ONU (ONU-Femmes, 2016[11] ; ONU-Femmes, 2017[12]), à savoir : lutter contre les normes défavorables et promouvoir des modèles positifs ; assurer la protection juridique et réformer les lois et règlements discriminatoires ; reconnaître, réduire et redistribuer le travail et les tâches familiales non rémunérés ; améliorer l'accès aux actifs – numériques, financiers et immobiliers ; changer la culture et les pratiques des entreprises ; améliorer les pratiques du secteur public en matière d'emploi et de passation de marchés ; renforcer la visibilité, la parole collective et la représentation.

L'aide bilatérale des membres du CAD aux secteurs économiques et productifs qui tiennent compte de l'égalité des genres augmente régulièrement (OCDE, 2021d[13]). Une comparaison entre le financement des sous-thèmes de l'autonomisation économique et les engagements politiques à leur égard fait néanmoins apparaître des résultats contrastés. Ainsi, les politiques en matière de coopération pour le développement et d'égalité des genres de nombreux membres citent le secteur bancaire et celui de l'entreprise parmi les priorités thématiques, mais ils pourraient encore considérablement augmenter leurs investissements dans l'égalité des genres dans ces secteurs.

> *Il est recommandé aux membres du CAD de mettre leurs engagements stratégiques en cohérence avec les financements alloués à l'appui de l'autonomisation économique des femmes.*

Mettre fin aux violences fondées sur le genre

Il est éminemment souhaitable que les membres du CAD inscrivent la prévention et la lutte contre les violences fondées sur le genre (VFG)[12] parmi leurs priorités compte tenu de la forte prévalence de ce phénomène dans le monde – une violation grave des droits humains. L'intensification et l'omniprésence des VFG en ligne contribuent à cette situation, alimentée par un sentiment d'impunité dû à l'absence de mesures efficaces pour combattre et empêcher ces comportements (Aziz, 2017[14]). De nombreuses formes de violence relèvent des VFG. On entend par « violences fondées sur le genre » tout acte préjudiciable commis à l'encontre d'un individu en raison de son genre ; ce terme vise à couvrir un champ large en raison de la diversité des actes de violence qui dérivent de normes de genre et de rapports de force inégaux. Les VFG comprennent, sans s'y limiter, les violences sexuelles, la traite à des fins sexuelles, les violences dans le cadre de relations intimes, les actes de violence liés à la dot, les féminicides, les grossesses forcées, la préférence pour les enfants de sexe masculin, le mariage d'enfants, les mutilations génitales et l'excision des filles (Garcia-Moreno et al., 2013[15]). La privation d'accès aux ressources, à l'éducation ou aux services peut également être assimilée à un acte de violence en soi, outre le fait qu'elle renforce l'assujettissement des victimes. Les mesures visant à combattre et à éradiquer les VFG sont intrinsèquement liées à d'autres priorités thématiques à l'appui de l'égalité des genres, comme la santé et les droits sexuels et reproductifs.

Dans l'ensemble, plus d'un tiers des femmes dans le monde ont subi des violences, sous une forme ou une autre, au cours de leur vie, des différences étant observables selon les régions et les pays (OMS, 2021[16]). Les VFG ne dérivent pas d'une cause unique, mais il ressort d'études mondiales que les normes sociales bien ancrées qui se traduisent par des déséquilibres de pouvoir et l'inégalité des genres comptent parmi les facteurs les plus persistants (OCDE, 2020g[17]). De surcroît, les VFG semblent constituer dans

toutes les sociétés un moyen d'assujettissement, de manipulation et de contrôle qui propage et renforce les inégalités entre les genres. Il faut remédier à ce problème si l'on veut atteindre les objectifs d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles.

Les femmes et les filles constituent l'immense majorité des survivants à des VFG, mais les hommes et les garçons aussi en sont victimes, sujet qui demeure tabou dans de nombreuses sociétés. Les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes, queers et asexuelles (LGBTIQA+[13]) y sont particulièrement exposées.

Les programmes des membres visent souvent à modifier les comportements masculins préjudiciables dans le cadre d'activités de sensibilisation et de concertation, à offrir des services de qualité aux victimes de VFG, et à renforcer la capacité institutionnelle à appliquer les lois et politiques destinées à mettre fin à ces violences. Pour lutter efficacement contre les VFG, les membres doivent appliquer à la fois des mesures préventives et correctives dans le cadre de leurs politiques et programmes consacrés à ce problème. Ils doivent s'attacher à adopter une approche consistant à « ne pas nuire » et utiliser des stratégies centrées sur les rescapés et fondées sur des données factuelles pour combattre ces violences et aider les survivants. Ils peuvent aussi faire appel à diverses méthodes qui remettent en cause les rôles et normes de genre sociétales, rééquilibrent les pouvoirs et mettent un terme aux schémas comportementaux qui autorisent les VFG. Pour s'attaquer avec efficacité à ces dernières, ils doivent également tenir compte des expériences diverses des personnes dont les identités convergentes augmentent de manière disproportionnée la probabilité d'être la cible de violences visant à faire observer des normes de genre discriminatoires.

L'intégration d'un code statistique spécial afin de suivre l'aide destinée à mettre fin aux violences à l'encontre des femmes et des filles dans le système de notification des pays créanciers de l'OCDE témoigne de l'engagement des membres du CAD à combattre et éliminer les VFG (Chapitre 4).

Les membres ont également démontré leur détermination à lutter contre les VFG par l'adoption de la *Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire* (OCDE, 2019a[18]).

> *L'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels étant une forme de violence fondée sur le genre, l'application des six piliers de la Recommandation du CAD favorisera une riposte multilatérale efficace à ce problème mondial (Chapitre 6).*

Encadré 1.4. Les mesures des membres du CAD contre les violences fondées sur le genre : le programme « Des mesures efficaces » et « l'Initiative Spotlight »

Les violences fondées sur le genre, comme l'égalité entre les genres en général, ne doivent pas être abordées comme un « problème concernant exclusivement les femmes ». Pour s'attaquer à leurs causes et moteurs fondamentaux, il est indispensable de cerner l'ensemble des raisons qui incitent les hommes à les perpétrer. Il convient aussi d'appréhender les structures et normes qui font que tous les membres de la société, et pas seulement les hommes, justifient ces comportements. Les VFG exercées par les hommes sont, à des degrés divers, acceptées par les femmes comme par les hommes partout dans le monde (OCDE, 2019d[19]).

Le ministère du Développement international (DfID) du **Royaume-Uni** a lancé le programme « *What Works to Prevent Violence* » en 2014. Celui-ci avait pour objectif d'investir 25 millions GBP sur cinq ans dans la prévention des violences fondées sur le genre dans le cadre de programmes menés dans 15 pays d'Afrique, d'Asie et du Moyen-Orient. Essentiellement axé sur la recherche et l'innovation, le programme a recensé l'ensemble des causes fondamentales à cette forme de violence dans l'objectif d'élaborer et mettre en œuvre des mesures de prévention efficaces. Pour ce faire, il a procédé à un examen approfondi de certaines problématiques, comme les facteurs qui incitent les hommes à perpétrer de tels actes et le vécu des femmes à la suite de ces violences. Ses conclusions ont mené à l'élaboration et à l'expérimentation de mesures préventives susceptibles d'être adaptées à des contextes divers, amplifiées de manière à atteindre un public plus large, et reproduites partout dans le monde. Les résultats du programme mondial montrent en outre qu'il est possible de prévenir les VFG. Le programme a par ailleurs lancé de nouveaux projets consacrés à différents problèmes, comme les VFG dans les situations de conflits et de fragilité, la mutilation génitale féminine et le mariage d'enfants, fait appel à de nouvelles données pour transposer des travaux antérieurs à plus grande échelle, et diffusé ces connaissances pour encourager une riposte collaborative mondiale. Source : DFID (s.d.[20]). « *What Works to Prevent Violence* »,

L'Initiative Spotlight est un partenariat mondial pluriannuel entre l'Union européenne et les Nations Unies qui vise à éliminer toutes les formes de violence fondées sur le genre d'ici à 2030. Lancée en 2017 avec un financement initial de l'UE, elle comporte six axes d'intervention complémentaires : lois et politiques ; institutions ; prévention ; services ; données ; et mouvements féminins. En tant que fonds de démonstration des Objectifs de développement durable, elle fournit des preuves de la nécessité de traiter le problème de l'égalité des genres pour créer des conditions propices à la réalisation des ODD. Les OSC sont des partenaires importants de l'initiative, qui encourage le leadership et l'engagement actif de la société civile au service de changements durables et porteurs de transformations visant à éliminer les violences fondées sur le genre. (UE et les Nations Unies, s.d.[21])

Fragilité, femmes, paix et sécurité, et aide humanitaire

L'attention portée par les membres du CAD à l'égalité des genres dans les contextes de fragilité[14], à l'aide humanitaire, et aux femmes, à la paix et à la sécurité est en rapport avec le fait que les disparités liées au genre sont l'une des causes fondamentales des conflits et de la fragilité. L'édification de sociétés plus stables et pacifiques suppose de remédier à ces inégalités et de donner aux femmes une place centrale dans les interventions destinées à prévenir les conflits, à les résoudre et à construire la paix (Loudon, Goemans et Koester, 2021[22]). Le vingtième anniversaire de la Résolution 1325 des Nations Unies a insufflé une dynamique forte qui a incité les membres du CAD à prendre des engagements dans ce domaine ou à renouveler les leurs.

Cela dit, la part de l'aide humanitaire affectée à l'égalité des genres demeure faible, et des appels ont été lancés en faveur d'une augmentation des financements directement alloués aux organisations de défense des droits des femmes dans les contextes de fragilité.

La Recommandation du CAD sur l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix de 2019 soutient activement la réalisation du programme en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité, et tient compte de la dimension de l'égalité entre les genres dans toutes ses composantes. Elle appelle les adhérents à concevoir et à mettre en œuvre des interventions intégrant cette dimension et fondées sur une solide analyse des risques liés à l'exploitation, aux atteintes et au harcèlement sexuels dans les domaines de l'aide humanitaire, du développement et du renforcement de la paix. À mesure que les adhérents poursuivent la mise en œuvre de la Recommandation, les membres peuvent élaborer des stratégies qui intègrent davantage de considérations liées au genre[15]. L'occasion se présente en outre d'associer l'application de la Recommandation sur l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix à celle de la Recommandation sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, ce qui offre un intérêt particulier dans les contextes fragiles qui se heurtent à des difficultés supplémentaires pour prévenir et combattre ces abus. La Recommandation sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel s'applique à la fois à la coopération pour le développement et à l'aide humanitaire, d'où la nécessité d'aborder ces problèmes dans le cadre des trois piliers que sont l'action humanitaire, le développement et la recherche de la paix.

Il existe des moyens permettant aux membres du CAD de préciser leur position et leur discours en ce qui concerne l'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité, l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix, et l'égalité des genres dans les contextes de fragilité, de manière à mettre en évidence les liens entre ces programmes. Pour favoriser la prise en compte de ces problèmes et coordonner les travaux les concernant dans les domaines de l'action humanitaire, du développement et de la recherche de la paix, 98 États membres des Nations Unies ont adopté au moins un Plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité (ONU-Femmes, 2021[23]). Comme la responsabilité de ces programmes relève souvent de différents organismes dans les pays membres (ministère des Affaires étrangères, organisme de développement, ministère de la Défense par exemple[16]), il conviendrait de renforcer la collaboration entre organismes au niveau des pays et des sièges. Il est par ailleurs nécessaire de mieux articuler les débats relatifs à l'aide humanitaire, à la coopération pour le développement, au renforcement et au maintien de la paix et à l'égalité entre les genres à l'échelle internationale, en réunissant des spécialistes de domaines divers.

> *Les membres du CAD peuvent renforcer la collaboration entre les spécialistes des questions relatives à l'égalité des genres, aux situations de conflit et de fragilité et à l'aide humanitaire au sein de leurs organismes afin d'assurer la réalisation des objectifs d'égalité des genres dans le cadre de stratégies et de programmes d'aide humanitaire ou destinés aux pays en situation de fragilité*[17]*.*

Encadré 1.5. La stratégie mondiale dans les contextes de fragilité des États-Unis

S'inspirant de pratiques prometteuses et des enseignements tirés de la coopération pour le développement en matière d'intervention dans les pays en situation de fragilité et de conflit, la Stratégie des États-Unis pour prévenir les conflits et promouvoir la stabilité (dite Stratégie mondiale dans les contextes de fragilité) insiste sur la nécessité de collaborer et de mettre à profit l'expertise de tous les organismes publics dans le cadre d'une approche mobilisant l'ensemble de l'administration. La priorité clairement définie est de mettre en œuvre la loi sur les femmes, la paix et la sécurité, qui met l'accent sur la participation constructive des femmes aux processus de paix et de sécurité dans les régions touchées par des conflits et des catastrophes. Par ailleurs, le prolongement à dix ans du cycle de programmation nominal, auparavant compris entre trois et cinq ans, offre la possibilité d'obtenir des financements plus soutenus et plus souples, susceptibles de mobiliser les efforts en vue de remédier aux interactions entre les inégalités liées au genre et la fragilité par les moyens suivants, conformes aux objectifs fondamentaux de la Stratégie des États-Unis sur les femmes, la paix et la sécurité :

1. Les femmes sont mieux préparées et de plus en plus en mesure de participer aux interventions destinées à promouvoir une paix stable et durable.
2. La sûreté et la protection des femmes et des filles sont mieux assurées, et elles bénéficient d'un accès équitable aux programmes d'aide publics et privés.
3. Les États-Unis et les États partenaires ont amélioré l'institutionnalisation et la capacité à mener des actions continues et durables en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité, et de la prévention des situations de fragilité.

Source : États-Unis (2020[24]), *United States Strategy to Prevent Conflict and Promote Stability*, https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/01/2020-US-Strategy-to-Prevent-Conflict-and-Promote-Stabilit-508c-508.pdf

Outre les trois domaines thématiques évoqués plus haut, « la participation, la présence à des postes de responsabilité et l'émancipation politique des femmes » et « la santé et les droits sexuels et reproductifs » figurent parmi les priorités fréquemment citées par les membres. La présence des femmes à des postes de responsabilité et leur participation à la vie politique sont limités, et elles y sont sous-représentées, tant au niveau local que mondial. En raison de lois, pratiques et stéréotypes discriminatoires et d'un accès insuffisant aux opportunités existantes, les femmes se heurtent à des obstacles pour se présenter aux élections et obtenir des postes de direction, ce qui les marginalise et accentue les disparités liées au genre (ONU-Femmes, s.d.[25]). La participation, ou l'absence de participation, des femmes aux processus décisionnels influe directement sur le périmètre des problèmes politiques abordés et les méthodes adoptées pour les résoudre (Pepera, 2018[26]). La participation efficace et égale des femmes à la vie politique et au leadership dans tous les secteurs, y compris à la tête des organisations de défense des droits des femmes, est une condition indispensable à la réalisation des Objectifs de développement durable à l'horizon 2030. Le programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD, 1994) reconnaît que les droits reproductifs font partie des droits humains et que la santé et les droits sexuels et reproductifs revêtent une importance de premier plan pour la santé, le bien-être et le développement. Cette question est aussi essentielle dans le contexte de l'aide humanitaire ou d'autres situations d'urgence. Or, l'opposition aux droits sexuels et reproductifs dans les forums mondiaux s'est intensifiée (Gilby L., 2021[27]), ce qui appelle de nombreux membres du CAD à mettre davantage l'accent sur ces thèmes dans le cadre de leur action. La Déclaration de Nairobi sur la CIPD25 (2019[28]) fournit un cadre général qui permet aux gouvernements et partenaires de formuler les engagements indispensables à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles.

D'autres domaines thématiques sont tout aussi importants pour réaliser l'objectif d'égalité des genres que ceux évoqués ici, qui mettent en avant des exemples tirés des politiques des membres du CAD.

1.3. L'évolution du cadre conceptuel de l'égalité des genres

Des changements porteurs de transformations au service de l'égalité des genres

Les membres établissent explicitement dans leurs politiques que les changements « porteurs de transformations » sont la voie à suivre pour parvenir à l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Ils semblent donc déterminés à remettre en cause les normes sociales et les rapports de force entre les genres, une démarche nécessaire pour instaurer une égalité réelle et durable (Rao et Sandler, 2021[29] ; ATVET for Women project, 2019[30]). C'est tout particulièrement le cas des membres dont les politiques privilégient de longue date cet objectif à long terme[18].

De nombreuses définitions et différences contextuelles déterminent la façon dont de tels changements peuvent favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité des genres, mais le postulat de base est qu'un changement durable suppose de modifier les rapports de force inégaux et les structures et normes défavorables – visibles et invisibles – qui les soutiennent, et de remédier aux causes fondamentales des inégalités (Hillenbrand et al., 2015[31]). Les changements les plus profonds et les plus efficaces pour l'égalité des genres consisteront à faire évoluer les pratiques, normes et valeurs patriarcales auxquelles adhèrent les hommes, mais aussi les femmes.

Travailler dans le cadre des systèmes sociaux et culturels existants, et ainsi perpétuer les stéréotypes de genre sur les femmes, les filles, les hommes et les garçons, peut avoir des effets dommageables. Il importe en revanche de recenser et renforcer les normes positives qui favorisent l'égalité et un environnement porteur et de les consolider – dans l'objectif final d'instaurer l'égalité entre les genres et d'émanciper les femmes et les filles.

Un cadre d'analyse utile examine les changements porteurs de transformations à l'aune de trois critères essentiels :

- *Capacité d'agir* : les capacités individuelles et collectives (connaissances et compétences), comportements, réflexion critique, actifs, actions et accès aux services ;
- *Relations* : les attentes et la dynamique de coopération ou de négociation ancrées dans les relations entre individus dans le cadre familial, sur le marché, au sein de la collectivité, des groupes et des organisations ;
- *Structures* : les règles institutionnelles, formelles et informelles, qui gouvernent les pratiques collectives, individuelles et institutionnelles, comme le contexte, les normes sociales, la reconnaissance et le statut[19] (voir au Chapitre 2 la liste des indicateurs de suivi proposés correspondant à ces trois critères).

La modification des normes de genre et des rapports de force est un exercice exigeant, qui doit mobiliser les structures et mécanismes sociétaux, de même que les communautés, certaines catégories de la population, et les citoyens (Finlande, 2018[32]). Il convient d'associer au processus ceux dont les réalités doivent guider le changement. Divers mécanismes peuvent être utilisés à cette fin, notamment les approches participatives, les théories du changement, l'analyse intégrant la problématique du genre et l'ancrage local, pour acquérir une connaissance contextuelle des conditions propres à la région (OCDE, 2018a[33]) (Chapitre 2).

> *Les membres du CAD doivent réfléchir aux moyens d'accompagner les changements porteurs de transformations qui s'imposent pour assurer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles, notamment celui consistant à favoriser l'instauration d'un environnement dans lequel le déséquilibre des rapports de force entre les parties prenantes est reconnu et neutralisé. Cela suppose également de coopérer*

> *avec les organisations de la société civile établies dans les pays partenaires, en particulier les organisations de défense des droits des femmes, et de nouer le dialogue avec les hommes, les garçons et les jeunes.*

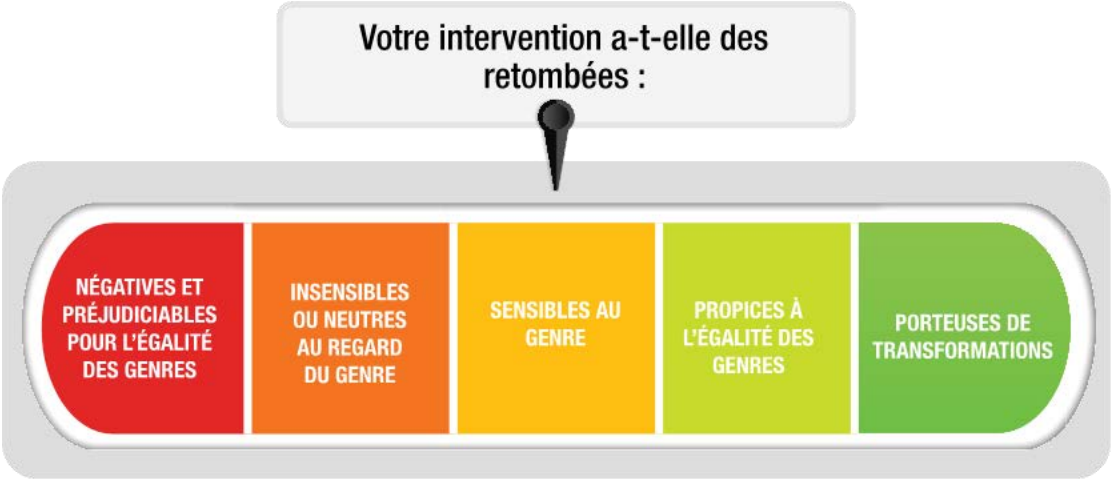
Ce point est examiné plus en détail au Chapitre 3. Le lien entre le programme d'apprentissage institutionnel et l'adhésion des organisations est également un facteur indispensable à la réussite de toute approche transformatrice à l'appui de l'égalité entre les genres (Chapitre 6).

Le continuum de l'incidence sur l'égalité des genres

Un outil utile pour engager une réflexion sur les changements porteurs de transformations et cerner les retombées éventuelles d'une intervention dans le domaine du développement est le continuum de l'incidence sur l'égalité des genres. Celui-ci classe les objectifs et les effets des interventions dans ce domaine selon l'échelle suivante :

- Les interventions « préjudiciables » ou « négatives » : elles sont nocives et comportent des risques.
- Les interventions « insensibles au genre », « neutres au regard du genre » ou « accommodantes » : elles ne tiennent pas compte des inégalités de genre existantes et les éludent, mais risquent ainsi de les perpétuer.
- Les interventions « sensibles au genre » ou « soucieuses de la dimension de genre » : elles prennent les disparités entre les genres en considération.
- Les interventions « intégrant la notion de genre » ou « favorisant l'égalité des genres » : elles renforcent l'égalité entre les genres.
- Les interventions « porteuses de transformations » : elles modifient les normes de genre et les rapports de force[20].

Infographie 1.1. Le continuum de l'incidence sur l'égalité des genres



Voir l'Annexe 1.A pour d'autres sources d'informations concernant le continuum de l'incidence sur l'égalité des genres. Un autre cadre établit une distinction entre : 1) « ne pas nuire » ; 2) l'autonomisation – améliorer le savoir, l'accès aux ressources et les débouchés des femmes et des filles ; et 3) la transformation – modifier les rapports de force (DfID et FCO, 2019[34]). L'autonomisation des femmes et des filles est une composante cruciale de l'égalité des genres, et un moyen essentiel d'atteindre cet objectif. Elle ne permet cependant pas, à elle seule, d'induire un changement porteur de transformations à l'appui de sa réalisation. L'égalité des genres ne relève pas de la seule responsabilité des femmes et des filles.

Encadré 1.6. Les pratiques des membres du CAD pour encourager les changements porteurs de transformations nécessaires à l'instauration de l'égalité des genres

Le **plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III)** : « Un programme ambitieux pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure de l'Union européenne » fournit à l'UE un cadre d'action pour accélérer les progrès nécessaires au respect des engagements internationaux[1]. Il souligne qu'une approche transformatrice en matière de genre s'impose, en sus d'approches intersectionnelles et fondées sur les droits humains, pour accroître l'efficacité de l'engagement de l'UE concernant l'égalité des genres. Pour ne laisser personne de côté, il vise toutes les formes de discrimination intersectionnelles, en prêtant une attention particulière, par exemple, aux femmes handicapées et migrantes et à la discrimination fondée sur l'âge ou l'orientation sexuelle. Il fait valoir que pour remédier aux causes profondes des inégalités entre les genres, il faut impérativement remettre en question les normes oppressives en la matière et les déséquilibres des rapports de force.

Le GAP engage également l'UE à donner l'exemple ; il renferme des objectifs en matière de parité aux postes d'encadrement, et prévoit la mise en place et la formation de conseillers et de points de contact pour les questions de genre.

L'Initiative PACE (Partnering to Accelerate Entrepreneurship) de USAID fait appel à un « continuum d'intégration des problématiques de genre ». Celui-ci définit quatre étapes décisives à intégrer aux politiques et aux projets visant à apporter des changements porteurs de transformations en matière de genre et, ultérieurement, à instaurer l'égalité entre les genres : 1) « encourager l'examen critique des inégalités et des rôles, normes et dynamiques de genre ; 2) identifier et consolider les normes positives qui favorisent l'égalité et un environnement propice à cette dernière ; 3) améliorer la situation relative des femmes, des filles et des groupes marginalisés ; 4) transformer les structures sociales profondes, les politiques et les normes sociales largement répandues qui perpétuent les inégalités liées au genre » (USAID, 2017, p. 12[35]). Il s'agit par exemple, au cours de la phase de conception d'une intervention, de définir des actions précises qui modifieront les rapports de force préexistants entre femmes et hommes dans la région, et de mettre simultanément en place des mécanismes et des conditions permettant aux femmes de mieux se faire entendre.

USAID a constaté qu'il était difficile de mobiliser pleinement le soutien institutionnel quand de nombreux acteurs, partenaires et professionnels non spécialistes du genre ne comprennent pas pourquoi les pratiques consistant à intervenir dans le cadre des systèmes existants et à suivre des politiques qui, même inconsciemment, exploitent les stéréotypes de genre peuvent s'avérer pernicieuses. La prise de conscience initiale est pour beaucoup une étape difficile. Le continuum de l'incidence sur l'égalité des genres a été créé pour proposer différents moyens d'amorcer une évolution source de transformations, comme l'analyse intégrant la problématique de genre. Différents outils, comme les stages ou formations sur les stratégies de mise en œuvre, ont été ultérieurement mis en place pour favoriser une compréhension globale des objectifs et procédures disponibles et accompagner les processus de transformation.

Le rapport de 2020 « *Status Report on Gender Equality 2019: Striving for Transformative Change* » de la Direction du développement et de la coopération suisse (DDC) présente les résultats obtenus conjointement par la DDC et ses partenaires en matière de réduction des inégalités liées au genre. Une grande part des travaux programmatiques de la DDC ont eu des résultats positifs, mais le rapport montre que des efforts substantiels s'imposent pour atteindre les objectifs du Programme 2030. Il fait part de l'intention de la DDC de faire progresser l'égalité entre les genres et d'améliorer la condition féminine en remédiant aux relations inégales entre les genres, aux déséquilibres traditionnels des rapports de force et aux obstacles structurels. Pour ce faire, la DDC

souligne l'importance du dialogue sur les politiques à mener, des mesures innovantes et des initiatives qui encouragent les hommes, les jeunes et les dirigeants des communautés à contribuer à l'avancement des droits des femmes et de l'égalité entre les genres.

1. Le plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III) est une communication conjointe de la Commission européenne et du Service d'action extérieure. Il constitue de ce fait le nouveau cadre stratégique en matière d'égalité des genres pour l'action extérieure de l'UE. Il sera mis en œuvre par la Commission et le Service d'action dans toutes les actions extérieures de l'UE, dans le cadre d'un exercice « Équipe Europe » associant les États membres concernés.

À l'intersection du genre et d'autres inégalités

Selon la théorie de « l'intersectionnalité », les identifiants sociaux comme la race, l'origine ethnique, la confession religieuse, le statut socioéconomique, la classe, la caste, la situation géographique, l'âge, les capacités, l'orientation sexuelle, le statut migratoire et le genre s'unissent – ou se recoupent – pour constituer le vécu d'un individu (Bowleg, 2012[36]). Les stratégies intersectionnelles encouragent des approches qui embrassent toutes les dimensions de la vulnérabilité et de la discrimination qui doivent être prises en considération pour renforcer l'égalité entre les genres. Les intérêts et priorités de chacun seront en outre très divers.

> *Il est recommandé aux membres du CAD de tenir compte des inégalités intersectionnelles. Ils peuvent assurer la mise à disposition de ressources et de moyens et la levée des obstacles de manière à favoriser l'égalité, l'émancipation et les droits de tous les êtres humains.*

Trois priorités dominent pour les membres du CAD qui travaillent sur les inégalités liées au genre[21] : la défense de l'égalité et des droits des personnes LGBTQIA+ ; les femmes et les filles handicapées ; les femmes et les filles issues de minorités ethniques ou raciales[22]. Toutes trois sont examinées plus en détail ci-après.

Il importe de tenir compte des difficultés que présente la mise en œuvre d'une approche intersectionnelle tout en veillant à assurer une place prioritaire aux droits des femmes et à l'égalité entre les genres. Dans le cadre du programme « ne laisser personne de côté », de mauvaises interprétations de l'intersectionnalité qui donnent lieu à des pratiques problématiques, comme l'iconisation, les interventions portant sur un thème unique et les politiques identitaires, risquent de fragiliser la solidarité, de susciter une approche individualiste de l'injustice et de la discrimination et de négliger le caractère structurel des inégalités. Face à la liste des « catégories » intersectionnelles à traiter, on risque de perdre de vue la priorité qui doit être accordée aux mécanismes enracinés et interdépendants d'oppression et de marginalisation (GAD Network, 2017[37]).

> *Les membres du CAD doivent tenir compte du fait que les femmes et les filles d'une part, les hommes et les garçons d'autre part, ne sont pas des groupes homogènes. Ils doivent élaborer des politiques et des approches, ou adapter celles en vigueur, de manière à faire progresser équitablement l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles – et ainsi ne laisser personne de côté.*

Les personnes LGBTQIA+ et l'identité de genre

Toutes les personnes ne se reconnaissent pas dans le concept binaire du sexe ou dans les catégories de genre « masculin » et « féminin ». L'identité et l'expression de genre désignent le sentiment intime et profond qu'une personne a de son genre et le vit, lequel peut correspondre, ou pas, à sa physiologie ou au sexe qui lui a été assigné à la naissance (OMS, s.d.[2]). D'autres expressions culturelles du genre existent dans certaines régions (Pacific Women, 2021[38]).

Les normes de genre favorisent la discrimination, la marginalisation et les violences auxquelles sont confrontées les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes et asexuelles

(LGBTQIA+). La protection des personnes contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles suppose d'étendre aux personnes LGBTQIA+ les mêmes droits que ceux dont jouissent les autres en vertu des normes internationales relatives aux droits humains (OCDE, 2020c[39]). Souvent, les droits des personnes LGBTQIA+ tels qu'énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme ne sont ni protégés ni respectés ; de nombreuses organisations de défense des droits des personnes LGBTQIA+ et des femmes unissent leurs efforts pour combattre les menaces qui pèsent sur leurs droits, ce qui leur permet de cimenter leur solidarité (Madrigal-Borloz, 2021[40]) (Astraea Lesbian Foundation for Justice, 2019[41]). L'inclusion des personnes LGBTQIA+ peut favoriser l'émergence de normes de genre moins restrictives, et accélérer l'instauration de l'égalité entre les genres (OCDE, 2020c[39]).

Le fait que les personnes LGBTQIA+ comptent parmi les catégories les plus vulnérables et les plus persécutées soulève une multitude de problèmes politiques et éthiques pour les membres du CAD en tant que partenaires au développement. Dans certains contextes, les défenseurs de l'égalité des genres ont opéré le choix stratégique de dissocier les droits des femmes des questions relatives à l'identité de genre et à l'inclusion des communautés LGBTQIA+. Les membres doivent cependant examiner attentivement les possibilités de défendre les droits de toutes les personnes, et soupeser les conséquences éventuellement préjudiciables d'une inaction.

La progression et l'évolution de la société vont de pair avec une évolution des définitions et du vocabulaire. De même, la perception de l'incidence éventuelle des mots et des termes employés a pu changer[23].

> *Les membres du CAD doivent s'attacher à employer dans le cadre de leurs politiques une terminologie qui englobe et représente la totalité de la population à laquelle celles-ci sont destinées.*

Encadré 1.7. Les approches suivies par les membres du CAD en matière d'inclusion des personnes LGBTQIA+

Le **Canada** a élargi sa définition du terme « genre » en 2018 ; cette démarche se fonde sur l'idée selon laquelle l'égalité des genres signifie que toutes les personnes, quelles que soient leur orientation sexuelle, leur identité et leur expression de genre, ou leurs caractéristiques sexuelles, sont en mesure de participer pleinement à tous les domaines de la vie. Cette redéfinition s'est accompagnée d'investissements visant à élargir et à adapter les politiques en vigueur et à lancer de nouveaux projets de défense des droits des communautés LGBTQIA+.

Dans le cadre de sa politique d'aide internationale, le Canada fait appel à un processus d'analyse dénommé ACS+ (Analyse comparative entre les sexes plus) pour évaluer les répercussions potentielles des politiques, programmes ou projets en fonction de divers facteurs intersectionnels. Cette méthode élargit l'analyse à des facteurs d'identification autres que le sexe biologique et les identités de genre résultant de constructions sociales. Elle tient également compte de l'importance de la diversité et de l'inclusion pour susciter les profondes transformations nécessaires à la réalisation d'un développement équitable et durable.

L'**Espagne** considère la discrimination en raison de l'orientation sexuelle comme l'une des pires formes de discrimination et en fait un thème transversal de toute sa politique de coopération pour le développement, depuis la planification jusqu'à la mise en œuvre. Les mesures efficaces de défense des droits LGTBI+ sont à l'étude dans le cadre de l'élaboration du cinquième Plan directeur de la coopération espagnole.

Minorités ethniques, autochtones ou raciales

Il existe au sein de quasiment chaque nation des personnes qui constituent une minorité ethnique ou raciale (HCDH, s.d.[42]). Guidés par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, les pays ont progressivement démantelé ou aboli les pratiques juridiques et sociales racistes. Si un certain nombre d'accords internationaux traitent de la nécessité de prendre la juste mesure des discriminations vécues par les femmes appartenant à des minorités et de les combattre, beaucoup reste à faire pour les associer en vue de promouvoir l'autonomisation de cette population (Nations Unies, s.d.[43]). Pour de nombreuses communautés autochtones, par exemple, l'exploitation durable des ressources naturelles, de même que la définition précise des droits de propriété sur les terres et l'eau, n'est pas seulement une question de droits humains, mais de survie (OCDE, 2021i[6]).

Inclusion des personnes handicapées

Selon les estimations, 15 % de la population mondiale serait atteinte d'une forme de handicap au moins, ce pourcentage étant encore plus élevé dans de nombreux pays en développement (OMS, 2011[44]). On recense un nombre substantiel de filles et de femmes handicapées, dont la vulnérabilité aux violences est accentuée du fait de leur « exclusion sociale, de leur mobilité restreinte, de l'absence de structures d'appui, des difficultés de communication et des perceptions sociales négatives » (Plan International, 2013[45]). En raison des liens complexes entre l'oppression généralisée par le genre et l'état de handicap, les personnes handicapées se heurtent à de nombreux obstacles pour satisfaire à des besoins fondamentaux comme le logement, l'emploi, la protection sociale et l'éducation (Banque mondiale, 2021[46]). La Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée en 2006, reconnaît que les femmes et les filles souffrant de handicaps courent souvent, en temps d'instabilité comme en temps de paix, des risques plus élevés de violence, d'abus, « de défaut de soins, de maltraitance ou d'exploitation » (DAES de l'ONU, 2006[47]).

Le plein exercice de l'égalité des genres suppose que les femmes et les filles handicapées soient en mesure de prendre pleinement et équitablement leur place au sein de toutes les structures sociales, économiques et politiques de la société. Il est donc recommandé aux membres du CAD de faire appel à des méthodes participatives qui améliorent et favorisent la prise en compte de l'avis des populations concernées, à toutes les phases du cycle des politiques et des programmes. Cette démarche permettra d'examiner et de prendre en considération les obstacles auxquelles elles sont confrontées, de même que leurs vécus et leurs besoins.

Encadré 1.8. Les approches suivies par les membres du CAD pour la prise en compte du handicap

L'Espagne utilise divers instruments pour aborder les différentes inégalités intersectionnelles dans le cadre de ses interventions de coopération pour le développement et d'aide humanitaire, comme le « Guide pour la prise en compte du handicap dans la coopération pour le développement » (2018). Dans le domaine prioritaire de la coopération pour le développement « Intersectionnalité du genre et de la diversité », une attention particulière est accordée à la diversité sexuelle et aux droits des personnes LGTBIQA+, aux femmes autochtones, aux femmes et filles handicapées, à la prévention des féminicides, et à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels fondés sur le genre. Le « Guide pour la prise en compte du handicap dans la coopération pour le développement » établit clairement que les personnes handicapées ne constituent pas un groupe homogène et que divers membres de cette population sont souvent confrontés à de multiples formes intersectionnelles de discrimination. Ce document a pour finalité d'examiner et de comprendre la réalité des personnes handicapées, de traiter les problèmes existants et d'améliorer l'efficacité de la coopération espagnole pour le développement pour cette population de tout temps marginalisée. Il vise également à sensibiliser à cette question, l'objectif étant d'encourager l'engagement actuel en faveur de l'intégration du handicap dans les politiques de coopération et d'assurer ainsi la longévité de cette initiative. En dernière analyse, le Guide cherche à appliquer une approche fondée sur les droits humains à la coopération de l'Espagne avec les parties prenantes et les partenaires, ceci afin d'assurer une mise en œuvre efficace et équitable des programmes et interventions destinés à aider et à autonomiser les personnes handicapées. Il décrit ainsi en détail et encourage d'autres mesures visant à promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles handicapées, et fournit plusieurs cadres de référence et outils pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes correspondants.

L'ancien ministère du Développement international du **Royaume-Uni** (DfID) a publié un document intitulé « *Strategic Vision for Gender Equality: Her Potential, Our Future* ». Cet appel à l'action reconnaissait que, compte tenu de la convergence d'autres inégalités intersectionnelles avec le genre, un nombre disproportionné de femmes et de filles vivent dans la pauvreté et sont victimes d'autres discriminations. Le DfID décrit brièvement les domaines d'action prioritaires dans le cadre d'autres stratégies, comme celle portant sur l'intégration de la question du handicap (« *DfID Disability Inclusion Strategy* » et l'approche qu'il a adoptée vis-à-vis des droits des personnes LGBT (« *DfID's Approach on LGBT Rights* ». La « DfID Disability Inclusion Strategy » a pour ambition de « [ne laisser] personne de côté » et de mener des interventions qui favorisent la participation, l'autonomisation et la capacité de tous les citoyens à jouir de leurs droits fondamentaux et de les exercer. La stratégie fait valoir que les actions destinées à faire progresser l'égalité de toutes les femmes, y compris celles atteintes de handicaps, font aussi reculer la pauvreté et renforcent la stabilité. Le document appelle par ailleurs à la représentation et à la participation des personnes handicapées à tous les niveaux des structures politiques et économiques, à leur accès équitable aux possibilités offertes, et à une intensification des travaux de recherche et de collecte de données sur les réalités qu'elles vivent. Le DfID s'emploie à concrétiser cette ambition en intégrant cette question à toutes ses stratégies et politiques de coopération pour le développement et en faisant du thème « autonomisation des femmes et des filles handicapées » l'un des trois thèmes transversaux qui seront systématiquement incorporés à l'ensemble de ces travaux.

Les « Directives sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, des filles et des enfants dans le contexte de la coopération internationale (2020-24) » de **l'Italie**, adoptées en décembre 2020, font spécifiquement référence aux femmes handicapées, soulignant qu'elles subissent de multiples discriminations et – surtout dans le cadre de crises humanitaires – sont extrêmement vulnérables et exposées aux violences, à l'exploitation et aux exactions, notamment aux violences sexuelles et fondées sur le genre. Elles renferment également des engagements à recueillir des données ventilées par genre

et handicap, à tenir compte des besoins et droits sexuels et reproductifs des femmes handicapées, et à leur garantir l'égalité d'accès à l'éducation. En parallèle, les « Directives relatives à l'intégration des questions liées au handicap et à l'inclusion sociale dans les projets d'aide », approuvées en 2018, font spécifiquement état de la nécessité de : prendre en considération le fait que les femmes sont victimes de discriminations plurielles ; prévenir toutes les formes de violence, y compris celles fondées sur le genre, à l'encontre des femmes handicapées, et assurer à ces dernières aide et protection ; recueillir des données ventilées par genre et par handicap ; prévenir toutes les formes d'isolement et de ségrégation, notamment pour les femmes atteintes de handicaps ; et appuyer les projets qui privilégient l'utilisation des ressources dans le cadre d'activités de formation fondées sur les nouvelles technologies de l'information, en particulier pour les femmes souffrant de handicaps.

Liste de questions à examiner concernant le leadership et les politiques de coopération

Les membres du CAD auront intérêt à examiner les questions suivantes :

S'agissant des priorités politiques et stratégiques au service de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles :

- L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles sont-elles des priorités d'action des cadres stratégiques relatifs à la coopération pour le développement, et (ou) sont-elles ancrées dans la législation ?
- Y a-t-il convergence entre les normes et principes internationaux relatifs à l'égalité des genres et les politiques des membres ? Des efforts sont-ils déployés pour influer sur ces normes et principes de manière à agir sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles ?
- L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles sont-elles institutionnalisées dans la politique étrangère et la diplomatie de manière à pouvoir mettre en place, dans le contexte de la coopération pour le développement, les approches et les mesures globales, de long terme, nécessaires pour remédier aux causes profondes des disparités et infléchir les normes ?
- Des liens clairs et stratégiques sont-ils établis entre l'égalité des genres et d'autres priorités d'action dans le domaine du développement ?

S'agissant des raisons justifiant la prise en compte de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles dans le programme de développement et de la priorité thématique donnée à ces thèmes

- Les arguments avancés pour justifier les travaux consacrés à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles – notamment le fait que c'est une démarche légitime et pertinente, indispensable pour ne laisser personne de côté - ont-ils été correctement pris en considération ?
- Les liens entre l'égalité des genres et d'autres priorités du développement, notamment le changement climatique, sont-ils clairs et bien établis au sein de l'organisme ?
- La question de l'égalité des genres est-elle abordée dans le cadre des partenariats, des réseaux, des négociations, des concertations et autres processus internationaux ?
- Les politiques et stratégies de développement globales et sectorielles comportent-elles des priorités thématiques à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles ? Celles-ci sont-elles choisies sur la base de données probantes et de la capacité à prendre des engagements de longue durée ? La définition de ces priorités s'est-elle fondée sur une analyse des avantages comparatifs des organismes (sur le plan des capacités, des moyens des contacts, etc.) ?

S'agissant de l'évolution du cadre conceptuel de l'égalité des genres :

- La politique et (ou) la stratégie considérées jettent-elles les bases d'un changement porteur de transformations à long terme et durables pour réaliser les objectifs d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles ?
- La politique et (ou) stratégie considérée prend-elle en compte les liens entre les différents types de discrimination et d'inégalités et l'égalité des genres ?
- Les politiques, stratégies et approches ont-elles été adaptées de manière à ne laisser personne de côté ?

Références

Agence suisse pour le développement et la coopération (DDC) (2017), *Rapport sur l'efficacité : Coopération internationale de la Suisse dans le domaine de l'égalité des genres 2007-2016*. [51]

Astraea Lesbian Foundation for Justice (2019), *Feminist Funding Principles*, http://astraeafoundation.org/microsites/feminist-funding-principles/#one. [41]

ATVET for Women project (2019), *Gender-Transformative Change in Agricultural Technical Vocational Education and Training for Women (ATVET4W)*, GIZ, https://www.giz.de/en/downloads/giz2020_en_Gender-Transformative_Change.pdf. [30]

Aziz, Z. (2017), *Due Diligence and Accountability for Online Violence Against Women*, the Due Diligence Project, http://duediligenceproject.org/wp-content/uploads/2019/05/Paper-on-Due-Diligence-and-Accountability-for-Online-Violence-against-Women-make-this-active-link.pdf (consulté le 11 October 2021). [14]

Banque mondiale (2021), *Inclusion du handicap*, https://www.banquemondiale.org/fr/topic/disability (consulté le May 2021). [46]

Bowleg, L. (2012), « The Problem with the Phrase Women and Minorities: Intersectionality—an Important Theoretical Framework for Public Health », *American Journal of Public Health*, vol. 102/7, pp. 1267-1273, https://doi.org/10.2105/ajph.2012.300750. [36]

DAES de l'ONU (2006), *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf (consulté le May 2021). [47]

DFID (s.d.), *What Works to Prevent Violence*, http://Gender, Institutions and Development Database (consulté le May 2021). [20]

DfID et FCO (2019), *'How To' Guidance Note on Gender Equality: A Practical Guide to Integrating Gender Equality into DFID and HMG Policy and Programming*. [34]

Finlande (2018), *Evaluation on Improvement of Women's and Girls' rights in Finland's Development Policy and Cooperation*, https://finlandabroad.fi/web/som/current-affairs/-/asset_publisher/h5w4iTUJhNne/content/evaluation-improvement-of-women-s-and-girls-rights-in-finland-s-development-policy-and-cooperation/384998 (consulté le June 2021). [32]

GAD Network (2017), *Intersectionality: Reflections from the Gender & Development Network*, https://gadnetwork.org/gadn-resources/2017/11/20/intersectionality-reflections-from-the-gender-development-network. [37]

Garcia-Moreno, C. et al. (2013), *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*, OMS, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf (consulté le 16 November 2021). [15]

Gilby L., K. (2021), *Global health without sexual and reproductive health and rights? Analysis of United Nations documents and country statements, 2014–2019*, https://gh.bmj.com/content/6/3/e004659. [27]

Gouvernement du Canada (2017), *Plan d'action national du Canada 2017-2022 pour la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité*. [50]

HCDH (2014), *Sexual and Gender-Based Violence in the Context of Transitional Justice*. [52]

HCDH (s.d.), *Combattre la discrimination contre les minorités*, https://www.ohchr.org/FR/AboutUs/Pages/DiscriminationAgainstMinorities.aspx (consulté le May 2021). [42]

HCR (2015), *Protéger les personnes de diverses orientations sexuelles et identités de genre*, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=57a431dd4. [1]

Hillenbrand, E. et al. (2015), *Measuring gender-transformative change: A review of literature and promising practices*, Care, https://www.care.org/wp-content/uploads/2020/05/working_paper_aas_gt_change_measurement_fa_lowres.pdf. [31]

ICPD25 (2019), *Nairobi Statement on ICPD25*, International Conference on Population and Development, https://www.nairobisummiticpd.org/content/icpd25-commitments. [28]

Les États-Unis (2020), *United States Strategy to Prevent Conflict and Promote Stability*, https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/01/2020-US-Strategy-to-Prevent-Conflict-and-Promote-Stabilit-508c-508.pdf. [24]

Loudon, S., C. Goemans et D. Koester (2021), « Gender equality and fragility », *OECD Development Co-operation Working Papers*, n° 98, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/3a93832b-en. [22]

Madrigal-Borloz, V. (2021), *Rapport de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, Victor Madrigal-Borloz*, Assemblée générale de l'ONU A/76/152, https://undocs.org/fr/a/76/152. [40]

McKinsey&Company (2015), *The Power of Parity, How Advancing Women's Equality can Add $12 Trillion to Global Growth*, https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth# (consulté le May 2021). [8]

Merriam-Webster (s.d.), *Cisgender*. [48]

Nations Unies (s.d.), *Je ne me fie pas aux apparences : Je dis non au racisme !*. [43]

OCDE (2019), *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en. [10]

OCDE (2016), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264252875-fr. [4]

OCDE (2019d), *Base de données Égalité femmes-hommes, institutions et développement*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=f94687cc-b5f2-46a8-8c49-fc9464c86135&themetreeid=21 (consulté le May 2021). [19]

OCDE (2018a), *Coopération pour le développement 2018 : Agir ensemble pour n'oublier personne*, https://www.oecd-ilibrary.org/development/cooperation-pour-le-developpement-2018_dcr-2018-fr. [33]

OCDE (2021d), *Development finance for gender equality and women's empowerment: A 2021 snapshot*, http://www.oecd.org/development/gender-development/Development-finance-for-gender-equality-2021.pdf. [13]

OCDE (2021i), *Égalité femmes-hommes et environnement : Accumuler des connaissances et des politiques pour atteindre les ODD*, https://www.oecd.org/fr/environnement/egalite-femmes-hommes-et-environnement-009350ea-fr.htm. [6]

OCDE (2021f), *Gender Equality Across the HDP Nexus*, Editions OCDE, https://www.oecd.org/dac/gender-equality-across-the-hdp-nexus-july2021.pdf. [49]

OCDE (2020c), *Hors d'atteinte ? La route vers l'intégration des personnes LGBTI*, https://www.oecd.org/fr/social/hors-d-atteinte-la-route-vers-l-integration-des-personnes-lgbti-a3f24097-fr.htm (consulté le May 2021). [39]

OCDE (2018b), *OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*, https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf. [5]

OCDE (2019a), *Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire*, http://Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire (consulté le May 2021). [18]

OCDE (2020j), *Response, recovery and prevention in the coronavirus (COVID-19) pandemic in developing countries: Women and girls on the frontlines*, https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/response-recovery-and-prevention-in-the-coronavirus-covid-19-pandemic-in-developing-countries-women-and-girls-on-the-frontlines-23d645da/. [3]

OCDE (2020g), *Taking Public Action to End Violence at Home: Issue Notes*, https://www.oecd.org/gender/VAW2020-Issues-Notes.pdf (consulté le May 2021). [17]

OCDE (à paraître 2021c), *Women's Economic Empowerment Policies*. [9]

OMS (2021), *Violence à l'égard des femmes, estimations pour 2018 : estimations mondiales, régionales et nationales de la prévalence de la violence à l'égard des femmes exercée par un partenaire intime et estimations de la prévalence mondiale et régionale de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire*, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/349587/9789240027138-fre.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [16]

OMS (2011), *Rapport mondial sur le handicap*, https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf (consulté le May 2021). [44]

OMS (s.d.), *Gender and health*, https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1. [2]

ONU-Femmes (2021), *National Action Plans: At a glance*, http://1325naps.peacewomen.org/ (consulté le 4 October 2021). [23]

ONU-Femmes (2017), *Leave no one behing: Taking action for transformational change on women's economic empowerment*, https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2017-03-taking-action-en.pdf?la=en&vs=5226. [12]

ONU-Femmes (2016), *Leave no one behind: A call to action for gender equality and women's economic empowerment*, https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf?la=en&vs=1028. [11]

ONU-Femmes (s.d.), *Leadership et participation des femmes à la vie politique*, Nations Unies, https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation (consulté le 4 October 2021). [25]

Pacific Women (2021), *Ending discrimination on the basis of sexuality, gender identity and expression*, https://pacificwomen.org/wp-content/uploads/2021/07/Pacific-Women-Thematic-Brief-SOGIESC_15-FINAL.pdf. [38]

Pepera, S. (2018), *Why Women in Politics?*, https://womendeliver.org/2018/why-women-in-politics/ (consulté le 4 October 2021). [26]

Plan International (2013), *Fact Sheet: Violence against Women and Girls with Disabilities*, https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/side_events/Fact%20sheet%20%20VAWG%20with%20disabilities%20FINAL%20.pdf. [45]

Rao, A. et J. Sandler (2021), *Charting a Transformative Path to Gender Equality*, OCDE. [29]

Thompson, L. et R. Clement (2019), *International Center for Research on Women: Defining Feminist Foreign Policy*, https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/04/ICRW_DefiningFeministForeignPolicy_Brief_Revised_v5_WebReady.pdf. [7]

UE et les Nations Unies (s.d.), *L'initiative Spotlight*, https://spotlightinitiative.org/fr. [21]

USAID (2017), *The Gender Integration Continuum: Training Session User's Guide*, PACE, https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/12/17-418-GenderContTraining-2017-12-12-1633_FINAL.pdf (consulté le May 2021). [35]

Annexe 1.A. Ressources complémentaires concernant les cadres de direction et d'action

Raisons justifiant la prise en compte de l'égalité des genres dans le programme de développement et priorité thématique donnée à ce thème

Pour des informations concernant les politiques et programmes à l'appui de l'autonomisation économique des femmes réalisables dans différents contextes, le rapport « *A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment* » fournit un guide aux partenariats public-privé envisageables : http://www.womeneconroadmap.org/sites/default/files/WEE_Roadmap_Report_Final.pdf

Si les violences fondées sur le genre existent partout dans le monde, elles sont toujours dues aux inégalités des rapports de force, de contrôle et entre les genres, et soutenues par des normes discriminatoires et des institutions patriarcales. Certaines formes de VFG varient cependant selon le contexte géographique, culturel ou conjoncturel. Pour plus d'informations sur ce sujet, voir : https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence

Dans le cadre du programme d'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité, qui met les droits humains, la dignité et la lutte contre les causes profondes des conflits au premier plan des approches en matière de sécurité, la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies insiste sur la nécessité de reconnaître les effets des conflits sur les femmes, et la participation de celles-ci aux processus de résolution. Les plans d'action nationaux fournissent aux gouvernements un instrument efficace pour formuler des priorités et mettre en œuvre la Résolution 1325. Pour des informations plus précises sur les plans d'action nationaux et vérifier si les pays membres et non membres de l'OCDE en ont adopté un, voir le site « Global Map of Adopted National Action Plans » du réseau Women, Peace and Security Focal Points à l'adresse suivante : https://wpsfocalpointsnetwork.org/resources/

L'évolution du cadre conceptuel de l'égalité des genres

Pour de plus amples informations sur l'utilisation du continuum de l'incidence sur l'égalité des genres pour faciliter la prise en compte de cette question dans les politiques, stratégies et programmes, voir le guide « *Gender Integration Continuum Training Session User's Guide* » de USAID : https://www.thecompassforsbc.org/sbcc-tools/gender-integration-continuum-training-session-users-guide

Pour des renseignements complémentaires sur les approches participatives et des exemples, voir le site « Participatory Methods » de l'*Institute of Development Studies* : https://www.participatorymethods.org/

L'*International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer & Intersex Youth and Student Organisation* (IGLYO) propose un guide pratique sur les principes de l'intersectionnalité et les activités pour guider la mise au point de mesures inclusives. Pour des renseignements supplémentaires concernant le processus d'adoption d'approches intersectionnelles, voir son « Intersectionality Toolkit » : https://www.iglyo.com/wp-content/uploads/2015/09/Inter-Toolkit.pdf

Pour d'autres informations sur les conseils stratégiques permettant aux organismes de mettre en place des systèmes plus équitables et inclusifs, la Direction de l'éducation et des compétences de l'OCDE propose une communication intitulée « *Strength Through Diversity: Framework and Approach to Intersectionality* » : https://www.oecd.org/education/strength-through-diversity/Presentation_Lucie_Cerna_intersectionality_7th_Policy_Forum.pdf

Notes

[1] En 2020, l'OCDE a mené une enquête (ci-après « l'enquête ») auprès des membres du Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET), à laquelle 24 des 30 membres ont répondu. Les questions portaient sur les questions traitées dans le présent document et servent de fondement au contenu de ces directives.

[2] Le terme « membre du CAD » englobe ici les organismes de développement bilatéraux.

[3] Le CAD compte 30 membres à l'heure où ce rapport est rédigé. En 2020, 24 ont répondu à une enquête de la Direction de la coopération pour le développement de l'OCDE portant sur les approches adoptées par ses membres à l'égard de l'égalité entre les genres et du développement. Les politiques de développement des 30 membres ont en outre été analysées. La Hongrie est le seul membre qui n'ait pas mentionné l'égalité des genres et (ou) l'autonomisation des femmes et des filles.

[4] Vingt-et-un des membres ayant répondu à l'enquête ont signalé avoir une politique, une stratégie ou un plan d'action consacré à l'égalité des genres, et l'un des trois autres a déclaré avoir l'intention d'en mettre en place.

[5] Les membres du CAD ont précisé qu'ils associent l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes à d'autres thématiques transversales, comme le changement climatique et l'environnement (12), les droits humains (5), la corruption et la bonne gouvernance (4), l'intersectionnalité/les plus défavorisés (3), la pauvreté (2),les conflits (2), l'innovation (1), le handicap (1), la création d'emplois (1), les peuples autochtones (1), l'accès à la nourriture (1), et le développement du secteur privé (1).

[6] L'organisme chargé du développement a été intégré au ministère responsable de la politique étrangère au Royaume-Uni, et à celui du commerce en Australie et au Canada.

[7] Suède, Canada, France, Luxembourg, Allemagne et Espagne.

[8] La plupart des membres ont précisé dans l'enquête que leur intérêt institutionnel pour l'égalité des genres avait évolué, et progressé, depuis 2014. Quatre d'entre eux ont noté qu'il n'avait pas changé, la raison communément avancée (à l'exception d'un membre) étant que cette problématique était déjà une priorité institutionnelle. De nombreux membres ont signalé avoir peaufiné et enrichi leur approche à cet égard au cours de la décennie écoulée. Ils ont fait appel aux méthodes suivantes : associer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles à d'autres priorités transversales (5) ; renforcer la participation aux forums internationaux consacrés à cette thématique (3) ; mettre en œuvre une approche double (intégration et programmes spécialisés) ou triple (un dialogue sur l'action à mener s'ajoutant aux deux autres composantes) (3). Cinq membres ont signalé avoir augmenté l'aide aux secteurs ciblés ou dans certaines régions, et trois ont fait état de plans visant à transformer la culture institutionnelle, les normes sociales et les rapports de force.

[9] Par exemple, le « Plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes III : un programme ambitieux pour l'égalité entre les hommes et les femmes ».

[10] L'enquête demandait aux membres du CAD d'indiquer leurs priorités thématiques parmi les suivantes : mettre fin aux violences faites aux femmes (24 membres ont indiqué que ce thème était prioritaire), les femmes, la paix et la sécurité (21 membres), l'autonomisation économique des femmes (21), la participation et le leadership politiques des femmes (organisations et mouvements de défense des droits des femmes compris) (19), la santé et les droits sexuels et reproductifs(18), l'aide humanitaire différenciée selon le genre (14), l'éducation des filles (11), le changement climatique (9), et les données sur l'égalité entre les genres (8).

[11] Malgré l'absence de définition universelle de l'autonomisation économique des femmes, il en existe au sein de la communauté internationale une notion commune centrée sur l'égalité d'accès des femmes à diverses ressources – services financiers, actifs et capital, technologies, biens immobiliers et fonciers, ressources naturelles, production alimentaire – et de contrôle sur ces dernières. Cette définition couvre également l'accès des femmes aux compétences et à la création d'entreprises, à la culture financière, à la représentation et aux postes de responsabilité. Certains membres du CAD et organisations internationales l'élargissent de manière à englober la possibilité pour les femmes de jouir d'une autonomie et de prendre les décisions qui déterminent leur vie. Les ressources et l'autonomie sont indispensables à l'émancipation des femmes et des filles, mais l'examen de cette priorité thématique est incomplet si l'on ne tient pas compte de la rigidité de certains systèmes, comme les normes sociales et les lois restrictives qui font obstacle à la réalisation de cet objectif. La participation des femmes à la vie économique dans des conditions de sécurité, d'égalité et d'autonomie est souvent perçue comme l'élément indispensable à la concrétisation des droits des femmes et, plus généralement, de l'égalité entre les genres (OCDE, à paraître 2021c[9]).

[12] L'expression « violences fondées sur le genre » est plus inclusive que celle de « violences à l'encontre des femmes ». Les VFG peuvent couvrir les violences exercées à l'encontre d'hommes, sous réserve qu'elles dérivent de l'identité ou de l'expression de genre. Elles peuvent également s'appliquer aux violences subies par des personnes non conformes du point de vue du genre. L'expression « violence à l'encontre des femmes » est plus précise en ce qu'elle s'applique seulement aux personnes qui se définissent comme femmes ou sont perçues comme telles : https://www.friendsofunfpa.org/what-is-gender-based-violence-gbv/.

[13] Le sigle utilisé pour évoquer les droits des personnes qui ne sont ni hétérosexuelles ni cisgenres (personnes dont l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance (Merriam-Webster, s.d.[48]) varie selon les organismes. Si de nombreux membres utilisent encore le sigle « LGBT », certains organismes, par souci d'inclusivité, l'ont élargi à LGBTQIA ou LGBTQ+ (le « + » indiquant la prise en compte de diverses orientations sexuelles, identités et expressions de genre).

[14] Voir le Cadre de l'OCDE sur la fragilité pour des précisions sur la définition de la fragilité et les différents indicateurs de fragilité. http://www3.compareyourcountry.org/states-of-fragility/overview/0/

[15] À savoir : le renforcement de la communication sur l'importance du genre dans les trois domaines couverts par la Recommandation ; l'intégration d'analyses contextuelles sensibles à la dimension de genre ; l'exploitation et l'optimisation de synergies entre le programme d'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité et les activités relevant des trois piliers de la Recommandation – celui de la paix notamment ; et l'insistance sur le principe « ne pas nuire », en sus d'une plus grande attention pour le rôle des masculinités (OCDE, 2021f[49]).

[16] L'Allemagne est le seul membre du CAD qui dispose d'un ministère spécialement chargé de la coopération pour le développement – le BMZ. Tous les autres ont confié la responsabilité de ce domaine au ministère des Affaires étrangères, au ministère du Commerce, au ministère des Affaires européennes

ou au département d'État (les noms varient), parfois en association avec le ministère de la Défense et, le cas échéant, l'organisme de développement.

[17] Les travaux conjoints et les réunions organisées régulièrement dans le cadre du Réseau international sur les situations de conflit et de fragilité (INCAF) et de GENDERNET se sont révélés utiles pour établir des liens entre ces spécialistes, renforcer le dialogue sur les politiques à suivre et faire une plus grande place à l'échange de connaissances et la constitution de réseaux entre pairs.

[18] Les membres suivants citent explicitement les changements porteurs de transformations comme un moyen de faire progresser d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles : Allemagne, Australie, Canada, Espagne, États-Unis, Irlande, Islande, Italie, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse et Union européenne.

[19] Adapté d'un cadre établi par (Hillenbrand et al., 2015[31]).

[20]Ce classement se fonde sur les différentes versions d'un continuum de l'incidence sur l'égalité des genres du genre proposé dans : (Gouvernement du Canada, 2017[50]), (Agence suisse pour le développement et la coopération (DDC), 2017[51]), (USAID, 2017[35]), et (Hillenbrand et al., 2015[31]).

[21] Dix-neuf membres signalent que leurs cadres d'action prennent en considération les intersections avec le genre.

[22] Douze membres ont rattaché leurs travaux sur l'égalité des genres à ceux portant sur l'égalité pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes et asexuelles (LGBTQIA+). Cinq ont précisé que leurs politiques de coopération pour le développement prévoient des interventions visant à lutter contre les inégalités intersectionnelles que connaissent diverses minorités ethniques et raciales. Onze citent l'inclusion des handicapés parmi les thèmes prioritaires de leurs politiques de coopération pour le développement.

[23] Un exemple courant en est l'emploi croissant de l'expression « violences fondées sur le genre » à la place de « violences à l'encontre des femmes et des filles » au sein de la communauté internationale. Le terme a été délibérément élargi de manière à tenir compte des actes de violence perpétrés contre des personnes en raison de leur genre assigné ou reconnu, et pas seulement contre les femmes et les filles cisgenres (HCDH, 2014[52]).

2 Planification : analyse et conception des programmes de développement

Ce chapitre porte sur la phase de planification des programmes de développement, notamment les questions essentielles que les membres du CAD doivent aborder concernant l'analyse de l'égalité des genres, la conception des programmes et la définition des indicateurs et des résultats visés.

Une programmation bien conçue, fondée sur des analyses, des politiques et des stratégies claires, est au cœur d'une coopération pour le développement visant à instaurer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles[1].

Le processus d'élaboration de tout programme de développement doit tenir compte du contexte et des conditions dans lesquels les opérations prévues doivent se dérouler. Toutes les interventions de développement influeront d'une manière ou d'une autre sur l'égalité entre les genres – intentionnellement ou non. La conception d'un programme éclairée par l'analyse, fondée sur divers facteurs, comme la situation économique et sociale, les mécanismes politiques et de pouvoir, peut mettre en lumière les éléments favorables et les risques se rapportant à l'égalité des genres. Une analyse approfondie, associée à des indicateurs et la description des résultats visés, constitue le socle de programmes efficaces et opérants. Il est avéré que la prise en compte de l'égalité des genres dans l'analyse contextuelle d'un projet est positivement corrélée à l'obtention de résultats dans ce domaine (Agence suisse pour le développement et la coopération (DDC), 2017[1]).

> *L'application des critères du marqueur égalité des genres, du CAD, est une étape importante de la phase de planification de tout projet de développement ou d'aide humanitaire.*

Ce marqueur suit les activités de développement visant l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles, qui doivent être notées selon que l'une ou l'autre de ces finalités est un objectif important et délibéré du programme ou son objectif principal (OCDE, 2020b[2]) (Chapitre 4). Le *Manuel relatif au marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme* recommande aux membres de vérifier que, pour tout projet portant sur cette problématique :

- une analyse de l'égalité des genres a été effectuée ;
- ses conclusions ont servi à étayer la conception du projet ;
- des objectifs et indicateurs à cet égard ont été définis, assortis d'un engagement à assurer le suivi des résultats produits par le projet et à en rendre compte (OCDE, 2016c[3]).

2.1. L'analyse de l'égalité des genres

L'analyse de l'égalité des genres est un exercice systématique et analytique qui permet d'appréhender les rapports de force, les normes de genre et les inégalités intersectionnelles et de définir où, comment et pourquoi les femmes risquent d'être traitées différemment et sont souvent particulièrement éprouvées dans certaines situations (Belgique, 2018[4]). Lorsqu'elle est utilisée pour faire ressortir les éléments liés à l'égalité des genres d'un secteur ou d'une thématique, cette analyse met en évidence la façon dont les politiques et programmes influent sur l'ensemble de la population, et ne sont donc pas, en soi, neutres sur le plan du genre (PNUD, 2016[5])[2].

L'analyse et les questions à examiner au cours de cet exercice sont fonction des objectifs du programme, de la mesure dans laquelle l'égalité des genres est une priorité, et du contexte. Certaines questions doivent toutefois être systématiquement étudiées au cours de la phase de planification et tout au long de l'exécution des programmes, à savoir, sans s'y limiter, les suivantes[3] :

- Quelles sont les possibilités pour le programme de promouvoir l'égalité des genres et (ou) l'autonomisation des femmes et des filles, même s'il ne s'agit pas de son objectif premier ?
- Comment les composantes liées à l'égalité des genres peuvent-elles contribuer à de meilleures réalisations en matière de développement ?
- Quels risques ce programme ou secteur présente-t-il ? Comment peut-on les atténuer, notamment en prêtant davantage attention à l'égalité entre les genres ?

- En quoi les interventions auront-elles des répercussions différentes sur les filles et les femmes d'une part, les garçons et les hommes de l'autre, ou sur leur participation, et comment le programme remédiera-t-il à ce problème ?
- Quelles sont les différences entre les genres sur les plans suivants : rôles et responsabilités ; rapports de force, capacité à se faire entendre et prise de décision ; attitudes et comportements vis-à-vis de la masculinité ou de la féminité ? Comment ces différences influent-elles sur l'élaboration du programme, notamment sur la définition des réalisations visées en matière d'égalité des genres ?
- Quels sont les facteurs qui favorisent ou brident les progrès en matière d'égalité des genres et de développement durable – politiques, normes, systèmes de croyances, etc. ?
- Lesquels, parmi les femmes, les filles, les hommes et les garçons, sont les plus exposés au risque de marginalisation, et pourquoi – quelles sont les lois, politiques et structures qui limitent les perspectives de différents groupes ?
- Sur qui le programme pourrait-il avoir une incidence négative ?
- Qui est consulté ? Les organisations locales de femmes et de défense des droits des femmes participent-elles à la planification et à la conception du programme, et aux décisions le concernant ?
- Le programme tiendra-t-il compte des besoins concrets des femmes ? Améliorera-t-il les perspectives, les choix et les décisions en matière d'autonomisation ? Sera-t-il porteur de changements profonds à l'appui de l'égalité des genres ?
- Quels sont les autres acteurs intervenant dans le contexte et le pays concernés ?

La réponse à ces questions suppose une collaboration entre les différents départements et les différentes équipes au sein de l'organisme pour assurer une approche solidement étayée. Cette démarche requiert des capacités et des compétences appropriées en matière d'analyse de l'égalité des genres. Si l'on ne prête pas attention aux normes de genre et aux rapports de force généraux et contextuels, on risque de laisser échapper des possibilités et de perpétuer les inégalités et les déséquilibres de pouvoir existants (DfID et FCO, 2019[6]).

Dans les situations d'urgence, l'analyse de l'égalité des genres peut procéder à une comparaison utile de la situation avant la crise et des changements intervenus depuis. Il est donc recommandé qu'une analyse de la situation existante soit prête, mais elle devra néanmoins être régulièrement actualisée. De manière non-exhaustive, les questions pourraient porter sur les points suivants :

- Les capacités et les besoins de différentes personnes sont-ils les mêmes qu'avant la crise ou ont-ils changé ?
- Le travail (rémunéré ou pas) est-il équitablement réparti ? Comment sa répartition influe-t-elle sur les droits et les opportunités de chacun ? Qui prend les décisions concernant l'utilisation des ressources ? Les besoins sont-ils équitablement satisfaits ?
- Comment les femmes et les hommes se prêtent-ils mutuellement assistance ou se font-ils mutuellement obstacle pour satisfaire à leurs besoins et exercer leurs droits ? Qui exerce des violences contre qui ? Quels rôles les institutions et la communauté jouent-elles pour satisfaire aux besoins et aux droits des citoyens, et pour combattre et prévenir les violences ? (Comité permanent interorganisations, 2018[7])

Encadré 2.1. La méthode de la Suède : une analyse systématique de l'égalité des genres

La Suède a mis au point une méthode d'analyse des inégalités entre les genres applicable à toutes ses politiques publiques dans le cadre de la planification d'un projet et (ou) d'une proposition (JämKAS Bas[1]). Celle-ci comporte plusieurs étapes au cours desquelles les questions suivantes sont examinées :

Étape 1 : l'égalité des genres est-elle un facteur à prendre en considération pour la proposition ?

Étape 2 : en quoi l'égalité des genres est-elle un facteur à prendre en considération pour la proposition ?

Étape 3 : quelles conclusions peut-on dégager concernant la condition et la situation des femmes et des hommes, des filles et des garçons concernés ?

Étape 4 : quels schémas de genre se dégagent, et quelle importance revêt la proposition pour l'égalité dans ce domaine ?

Étape 5 : quelles autres propositions sont-elles susceptibles de promouvoir encore davantage l'égalité des genres ?

1. Pour plus d'informations, voir : https://www.jamstall.nu/verktygslada/jamkas-bas

Le caractère intrinsèquement politique des opérations de développement est de plus en plus reconnu, et l'on s'efforce aujourd'hui de mettre en place des approches de l'analyse stratégique et des activités de développement qui tiennent compte des réalités politiques pour atteindre les objectifs d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles (Laws et Marquette, 2018[8]). L'analyse politique stratégique apporte une compréhension approfondie d'un contexte local, laquelle peut guider l'élaboration d'une intervention diversifiée et favoriser son adaptation permanente, tout au long de la conception et de l'exécution du programme (Oxfam International, 2014[9]). Le recours à une seule méthode d'analyse pour éclairer la conception d'un programme risque d'aboutir à un tableau incomplet des mesures nécessaires pour promouvoir l'égalité entre les genres.

L'analyse de l'économie politique est un outil que quelques membres du CAD utilisent pour établir un programme d'action politiquement avisé et étudier l'influence des forces économiques et sociales et de la répartition des pouvoirs sur la gestion des ressources dans les pays partenaires au développement et, partant, sur les réalisations en matière de développement (Oxfam International, 2014[9] ; USAID, 2018[10]). Certains ont fait appel à des analyses de cette nature pour étudier les complexités des relations institutionnelles et humaines qui influent sur les réalisations issues d'un programme de développement, et utiliser ensuite leurs conclusions pour éclairer l'élaboration de programmes stratégiques qui tiennent compte de ces réalités en réévaluant et en adaptant les interventions (USAID, 2018[10]). Le diagnostic à l'appui d'une croissance inclusive est une analyse de type similaire qui encourage l'examen des contextes politiques et de la corruption en tant qu'obstacles au développement. Il peut également s'appliquer à l'égalité des genres.

Encadré 2.2. Comment l'analyse des disparités liées au genre a entraîné un recentrage sur cette problématique : l'UE au Malawi

La **Délégation de l'UE** a mené des analyses de l'égalité des genres dans différents secteurs au Malawi : éducation et formation technique et professionnelle, agriculture et nutrition, gouvernance et infrastructure. Il s'agissait d'éclairer l'élaboration de programmes et de guider le dialogue sur les politiques à mener à cet égard. Des séances de concertation ont été organisées dans ce cadre pour appréhender les dynamiques familiales et communautaires et permettre en parallèle aux communautés vulnérables ou marginalisées de prendre part à l'élaboration, à la planification et à la mise en œuvre des politiques publiques.

Dans le secteur de l'éducation, les échanges se sont focalisés sur des mesures visant à améliorer l'accès des filles et des jeunes femmes à l'enseignement secondaire et à la formation technique, abordant ainsi les obstacles socioéconomiques. L'analyse a également mis en lumière l'incidence des violences sexuelles et fondées sur le genre dans les établissements d'enseignement technique et professionnel, et le fait qu'aucune mesure ni aucun dispositif de signalement ou d'intervention n'étaient en place pour parer à ce problème. Pour y remédier, le programme de l'UE a financé l'élaboration d'un Code de conduite sur les VFG à l'intention des enseignants et des élèves ainsi que des formations destinées à ces deux groupes cibles dans les établissements d'enseignement technique. Un mécanisme de signalement et d'intervention a été établi dans chaque établissement, dont une permanence téléphonique pour signaler les faits de violence.

Dans le secteur des transports, l'analyse a abouti à l'adoption de mesures visant à lutter contre les déséquilibres entre les genres moyennant le recrutement d'étudiantes en ingénierie dans le cadre de stages. Des possibilités seront en outre offertes aux jeunes femmes diplômées dans ce domaine de travailler au sein de l'équipe de conseil en ingénierie du projet de financement mixte UE-BEI pour la remise en état de la route M1. L'objectif visé ici est de renforcer leur expérience et d'améliorer leurs perspectives d'emploi grâce à cette participation à un projet d'infrastructure d'envergure, l'opération la plus importante de la BEI au Malawi. L'élaboration en cours du nouveau programme énergétique a adopté une démarche qui fait une plus grande place à l'égalité des genres.

Source : Collection of good practices in Mainstreaming Gender into European External Action From the 2017 Annual Implementation Report of the EU Gender Action Plan II. https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/2017_good_practices_gap_ii.pdf.

Faire appel à la théorie du changement pour définir les moyens d'atteindre des résultats en matière d'égalité des genres

La théorie du changement est désormais largement utilisée pour formuler et tester des hypothèses quant à la façon dont les changements se produisent en matière d'égalité des genres, et pour établir des liens plus stratégiques et efficaces entre les résultats escomptés et les opérations menées. Cette approche suppose d'examiner toute une série de questions non-exhaustives, notamment les suivantes :

- Quels changements souhaitons-nous apporter ?
- Que savons-nous de la façon dont les changements surviennent par rapport à ceux que nous souhaitons – des éléments factuels étayent-ils ces notions, ou y a-t-il des hypothèses à tester ?
- Comment pouvons-nous favoriser ces changements ?
- Comment saurons-nous que des changements se sont produits ?

La formulation d'une position commune, ou tout au moins de quelques hypothèses, quant à la façon dont le changement est censé intervenir est une composante essentielle de l'élaboration d'une théorie du

changement. Cette approche offre l'occasion de comprendre ce que les parties prenantes pensent fondamentalement des opérations et des processus de changement. Dans ce cadre, il est recommandé de mobiliser la participation d'organisations féminines et des principaux intervenants qui connaissent bien le contexte. La théorie du changement peut être utilisée en parallèle à la théorie classique de l'action (cadre logique), qui expose comment les ressources mises en œuvre ou les opérations sont censées contribuer au changement, et quels types d'indicateurs (quantitatifs et qualitatifs) permettraient de suivre les évolutions en cours.

S'agissant du genre, toute théorie du changement doit reposer sur une solide analyse intersectionnelle et contextuelle. Dans le cas des interventions intégrant la dimension de genre, l'élaboration d'une théorie du changement permet de mettre en lumière quand et comment les normes de genre et les rapports de force entre les genres risquent d'ébranler ou de confirmer les hypothèses sur lesquelles se fonde la logique du programme, et quels autres facteurs contextuels ou environnementaux influent sur ses réalisations ou celles des politiques mises en œuvre. La participation de différentes équipes au sein des organismes, ainsi que d'intervenants extérieurs, est conseillée. Cette approche permet aussi de définir les autres mesures éventuellement nécessaires pour que toutes les femmes bénéficient des retombées du programme ou y participent de manière équitable et constructive – y compris celles qui sont membres d'un groupe minoritaire ou vulnérable – et pour parer efficacement aux risques qui menacent les femmes ou l'égalité entre les genres.

L'un des avantages de l'approche fondée sur la théorie du changement pour les interventions en matière d'égalité des genres est qu'elle permet de décrire toute la complexité du changement, multifactoriel et souvent non linéaire, dans ce domaine. Elle est aussi un instrument utile pour accompagner et guider l'élaboration, l'exécution, le suivi et l'évaluation des programmes, et pour vérifier la validité des hypothèses au regard des résultats. Elle peut être révisée de manière à tenir compte de nouvelles réalisations et de nouveaux indicateurs du changement décrits par les participants au programme. La théorie du changement peut aider les parties prenantes à évaluer et peaufiner régulièrement leur « feuille de route » en vue de parvenir ensemble à apporter des changements. (Plateforme pour des institutions efficaces, 2020[11])

> *Les membres du CAD peuvent intégrer une approche fondée sur la théorie du changement à chaque nouveau programme, stratégie ou politique, et l'utiliser pour guider la définition et l'élaboration des réalisations visées et des indicateurs en matière d'égalité des genres, ainsi que les activités de suivi, d'évaluation et d'apprentissage.*

2.2. L'élaboration de programmes guidée par l'analyse de l'égalité des genres

Les programmes de développement auront, intentionnellement ou pas, des résultats et des effets distincts selon les genres. L'application du continuum de l'incidence sur l'égalité des genres peut s'avérer utile pour définir quels types de résultats sont prévus sur la fourchette allant de l'« insensibilité à la dimension de genre » à un changement « porteur de transformations », et la façon dont les décisions peuvent les influencer (Chapitre 1).

L'outil permet de comprendre comment la prise en compte, ou son absence, des normes de genre et des rôles assignés aux genres dans l'élaboration d'un programme peut influer sur ses résultats. Par ailleurs, quand il est appliqué de manière stratégique, il peut permettre de faire progresser les programmes d'une phase du continuum à la suivante. C'est également à ce stade que doit être établie la valeur du marqueur égalité des genres. Cette recommandation concerne les programmes financés par l'aide publique au développement (APD), mais elle est tout aussi valable pour ceux qui associent le secteur privé, y compris dans le cadre de dispositifs de financement mixte (Chapitre 4).

> *Pour élaborer les programmes les plus adaptés, les membres du CAD doivent faire appel à une analyse intégrant la problématique du genre afin de définir les mesures qui obtiennent, ou ont obtenu, des résultats dans un contexte local.*

Les approches participatives, comme les consultations avec les communautés et les réunions avec les organisations de défense des droits des femmes, permettent de cerner leurs besoins (DfID et FCO, 2019[6]). Les membres devront éventuellement trouver d'autres moyens d'impliquer les femmes, et des mesures ciblées seront peut-être nécessaires pour tenir compte des informations communiquées en retour par les groupes intéressés. De cette façon, l'analyse intégrant la problématique du genre peut aussi aider à définir les mécanismes de redevabilité appropriés avec et pour les populations concernées.

Les organismes des pays du CAD peuvent également examiner le mandat et les atouts potentiels d'autres ministères et organismes nationaux, et les possibilités de collaboration dans le cadre d'une approche mobilisant toutes les composantes de l'administration.

Gestion des risques

L'identification, la prise en compte et la gestion des risques permettent aux acteurs de la coopération pour le développement de réaliser leurs objectifs, et devraient faire partie intégrante du processus décisionnel. Les étapes essentielles consistent à : recenser les risques et les chances d'atteindre les objectifs fixés ; évaluer l'incidence et la probabilité des risques ; définir des mesures de prévention et d'atténuation ; les mettre en œuvre et suivre l'évolution des risques nouveaux et existants (OCDE, 2021b[12]).

L'absence d'analyse et de prise en compte des inégalités liées au genre constitue un risque pour les programmes de développement (Agence autrichienne de développement, 2019[13]). Il se peut par exemple que les violences fondées sur le genre demeurent invisibles, taboues et sous-déclarées, ou qu'une augmentation imprévue du travail domestique non rémunéré des femmes intervienne (Conseil de l'Europe, 2018[14]). Des réactions brutales risquent aussi de compromettre les progrès accomplis. Des liens ont ainsi été observés entre l'autonomisation économique des femmes et l'intensification des violences domestiques (Desilets L., 2019[15]).

Il convient en outre d'analyser les risques d'exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels dans le cadre de l'exécution des programmes. Enfin, les membres doivent être conscients des risques auxquels peuvent être confrontés les organismes locaux de défense des droits des femmes et prendre des dispositions pour les atténuer.

Gestion des risques dans des contextes fragiles

Les situations d'urgence humanitaire, dont beaucoup révèlent la façon dont l'accentuation des vulnérabilités et des inégalités d'accès aux ressources pénalisent systématiquement les femmes, renforcent souvent les systèmes où les disparités fondées sur le genre sont bien ancrées. Les interventions immédiates visant à parer aux conséquences des catastrophes naturelles, des conflits armés, et d'autres crises de nature complexe doivent prêter le même degré d'attention aux inégalités entre les genres, quoique souvent sous d'autres formes que les programmes de développement de plus longue durée (Comité permanent interorganisations, 2018[7]). Les objectifs humanitaires de court terme doivent s'accorder avec les priorités de développement à long terme – et non les compromettre –, y compris en matière d'égalité des genres. Ce principe doit être inscrit dans l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix, et rattaché au programme d'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité.

Dans les situations d'urgence comme dans le cadre des programmes de développement de longue durée, une approche ascendante inclusive – mobilisant notamment la participation des organisations de la société civile dirigées par des femmes au processus d'élaboration des programmes –permet de combler les déficits d'information, d'adapter les programmes aux besoins et contextes locaux, et de ne pas imposer

par mégarde des objectifs néocoloniaux aux acteurs internationaux. En tant que membres de populations frappées par des crises, les femmes et les hommes jouent, selon leurs capacités propres, un rôle central dans la survie et la résilience de leur famille et de leur communauté (Comité permanent interorganisations, 2018[7]). Les programmes destinés à d'autres régions que le centre géographique des pays doivent être adaptés à ces populations et à leurs besoins. Dans toutes les situations d'urgence humanitaire, ce sont souvent les acteurs locaux, organisations et mouvements féminins compris, qui sont les premiers à réagir. Il convient de veiller à ce que les autorités, les mouvements et les premiers intervenants locaux soient soutenus par des acteurs internationaux (OCDE, 2017b[16]).

Si les situations d'urgence humanitaire peuvent aggraver les discriminations et accentuer les risques, les crises peuvent aussi offrir l'occasion de redresser des inégalités et de favoriser des changements porteurs de transformations à l'appui de l'égalité des genres (Comité permanent interorganisations, 2018[7]).

Gestion adaptative et souple

Tous les programmes de développement doivent dans une certaine mesure pouvoir réorienter leurs ressources ou redéfinir leurs priorités. Cette latitude, quoiqu'importante, ne saurait servir de prétexte pour affaiblir l'objectif du programme en matière d'égalité des genres.

Une approche adaptative, allant au-delà de la flexibilité, s'impose pour les programmes portant sur des problèmes complexes et intervenant dans des contextes incertains. Dans ces situations, les équipes doivent sciemment tester et expérimenter différentes méthodes pour déterminer celles qui fonctionnent. Cette démarche appellera sans doute une évolution fondamentale des mentalités, des comportements et des rapports de force. La programmation adaptative consiste à examiner objectivement les réalisations et les progrès, mais aussi les revers et les difficultés, pour en dégager des enseignements, et à donner aux équipes de terrain la possibilité de prendre des risques et d'expérimenter (Laws E., 2021[17]). Dans certains cas, des ajustements devront également être apportés aux réalisations visées et aux indicateurs correspondants dans les systèmes de gestion de la performance.

La valeur du marqueur égalité des genres doit être définie et appliquée dès la phase de conception, mais elle peut être révisée, le cas échéant, pendant l'exécution du programme si le contexte et les objectifs évoluent.

Encadré 2.3. Irlande : l'application d'approches fondées sur la théorie du changement en Éthiopie

L'ambassade d'Irlande en Éthiopie applique à sa stratégie et à ses programmes une approche porteuse de transformations en matière de genre. Elle a mis au point une analyse fondée sur la théorie du changement pour guider l'intégration de la dimension de genre à l'ensemble de ses activités et aux programmes spécifiquement destinés à instaurer l'égalité dans ce domaine. Elle a engagé un consultant technique spécialisé pour l'aider à faire le point sur les interventions en cours, les partenaires et les collaborateurs, et sur la façon dont elle utilise l'information pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. La version finale guidera la mise en œuvre des engagements de la stratégie en matière d'égalité des genres ; elle a défini pour priorités majeures l'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité, les femmes à des postes de responsabilité, et la prévention des violences fondées sur le genre et la protection de la santé et des droits sexuels et reproductifs.

Au démarrage du projet, le personnel a suivi une formation et effectué une analyse à partir de laquelle il a établi un scénario de référence et défini les moteurs du changement. Sur cette base, la théorie du changement a recensé trois pistes de transformation :

- Ajuster le positionnement interne des politiques, du personnel et des systèmes : *si* l'engagement de l'ambassade d'Irlande à l'égard de l'égalité des genres est pleinement et explicitement intégré à ses actions, à ses politiques, à ses capacités, attitudes et pratiques, *alors* ses domaines d'influence seront stratégiquement établis et l'Irlande sera considérée comme un acteur crédible aux niveaux pertinents.
- Diriger de l'arrière, renforcer les capacités : *si* les femmes et les filles, les hommes et les garçons, les responsables, les intervenants et les agents les plus défavorisés bénéficient d'un soutien et de compétences institutionnelles efficaces à l'appui du changement des normes sociales, *alors* les normes idéologiques, culturelles et sociales et les rapports de force évolueront progressivement, induisant ainsi des changements.
- Mettre la recherche et les données au service de l'action : *si* l'économie politique, l'analyse contextuelle et les investissements dans la recherche se fondent sur des éléments solides et que la méthode de mise en œuvre est sensible au contexte, *alors* les résultats mesurables et les données et enseignements relatifs à l'égalité des genres seront utiles aux acteurs locaux et extérieurs et éclaireront les politiques et programmes de l'Irlande.

Les hypothèses utilisées pour définir ces trois pistes ont été examinées ; le changement progressif et le réalisme ont été retenus comme piliers de l'approche transformatrice. Sur cette base, la théorie du changement a été définie sous la forme d'un plan d'action stratégique qui définit clairement les étapes intermédiaires, les résultats escomptés, les principales possibilités de partenariat et les hypothèses fondamentales, ce qui en fait un document de travail applicable à l'ensemble des réalisations visées.

Dans la droite ligne de l'approche transformatrice du genre, l'ambassade finance un programme de *Save the Children* afin d'aider les femmes et les filles des régions Somali et Afar à exercer leurs droits et à vivre des vies saines et productives, libres de violences et de maltraitance. Cette intervention aussi est guidée par une théorie du changement qui vise à transformer les rapports de genre. Elle prévoit à cet effet plusieurs stratégies souples qui tiennent compte de la complexité des approches transformatrices et de la possible non-linéarité du changement qu'elles induisent. Les interventions au niveau individuel (éducation et émancipation économique), social (à l'échelon de la famille et de la communauté) et à celui de la gouvernance et des systèmes présentent de nombreux recoupements, et l'autonomisation semble être à la fois un préalable à la prévention de la violence et un résultat de ce processus. La théorie du changement reconnaît également que des mesures sont nécessaires pour

contrecarrer les risques de rejet et de réactions négatives au sein des ménages et des communautés. Le projet est structuré de manière à prévoir des examens et exercices d'apprentissage réguliers et à tenir compte des conséquences imprévues ou des possibilités d'apprentissage et de comparaison avec différents projets.

La théorie du changement va de pair avec un intérêt pour la recherche et l'apprentissage. Une évaluation pluriannuelle intégrée de l'ODI s'attache à apporter des éléments d'information et à suivre la mise en œuvre de l'approche fondée sur la théorie du changement, permettant ainsi une adaptation continue des stratégies. Elle a pour finalité d'évaluer l'application des données du programme et des recommandations résultant des études, d'établir des valeurs de référence pour les indicateurs de résultat fondamentaux et de suivre les évolutions dans le temps, de fournir des données aux principaux ministères responsables et autres intervenants non gouvernementaux, de renforcer le déploiement et l'exécution de la feuille de route du gouvernement éthiopien en vue de mettre fin au mariage des enfants, aux mutilations génitales féminines et à l'excision, et de diffuser des informations plus générales utiles sur ces questions dans la région. Elle fait appel à diverses méthodes pour établir un cadre de référence fondé sur des enquêtes, accompagné d'une analyse de l'économie politique axée sur le genre de la politique d'évolution des normes sociales afin de définir les domaines dans lesquels des programmes peuvent être menés pour modifier les normes de genre (voir l'Annexe B).

2.3. Données et indicateurs pour le suivi des résultats en matière d'égalité des genres

Les rapports sur les activités en matière d'égalité entre les genres – comme le nombre de femmes bénéficiant d'une formation au leadership – ont en grande partie cédé la place à la mesure des résultats ou des réalisations issus des interventions menées dans ce domaine – le renforcement de la capacité des femmes à influer sur les processus de décision au sein de leur organisme ou de leur communauté par exemple. On entend par réalisations une évolution mesurable des connaissances, des perceptions, des compétences ou des aptitudes (réalisations parfois qualifiées d'immédiates) et (ou) une évolution des comportements, des pratiques ou du fonctionnement (réalisations parfois qualifiées d'intermédiaires). La terminologie peut légèrement varier selon les partenaires au développement.

Les informations et données ventilées par genre et par âge sont indispensables à la compréhension des différents besoins, priorités, possibilités et obstacles auxquels les personnes et différentes catégories de la population font face. Leur disponibilité est un élément fondamental des programmes dont l'égalité des genres est un objectif important (intégré) ou l'objectif principal (spécifique), comme indiqué dans le *Manuel relatif au marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme établir par le CAD-OCDE* (OCDE, 2016c[3]) mais, dans l'idéal, tous les programmes devraient en développer l'usage. La ventilation selon plusieurs facteurs d'identité intersectionnels permet de comprendre l'interaction de ces facteurs avec le fait d'être une « femme », un « homme » et une « personne ayant une autre identité de genre », et met en lumière les tendances latentes en donnant une visibilité aux groupes de femmes et de filles (DfID et FCO, 2019[6]). Cette démarche suppose aussi, dans la mesure du possible, de ventiler les données par identités de genre non binaires. Selon les besoins, on pourra mener des études de référence pour recueillir des données relatives au genre dans la région ou le secteur où le projet sera mené[4].

Définir les résultats au cours de la phase de conception

Les résultats du développement sont « les produits, réalisations ou impacts des interventions dans le domaine du développement, chaque niveau contribuant au suivant », comme l'illustre la chaîne de résultats intrants > produits > réalisations > impact. « L'articulation d'un niveau à l'autre est aussi

importante que les résultats eux-mêmes, reflétant la théorie du changement et les rôles des apporteurs et des autres parties prenantes. » (OCDE, s.d.[18]).

Quand les résultats en matière d'égalité des genres sont explicitement définis dans des cadres de résultats au stade de la conception, ce thème suscite généralement un plus grand intérêt, davantage d'interventions et une meilleure reddition de comptes[5]. Les résultats spécifiquement visés à cet égard seront fonction du programme. Les programmes consacrés à l'égalité des genres sont par définition censés produire des résultats dans ce domaine.

> *Lorsque l'égalité des genres est systématiquement intégrée aux programmes et politiques sectoriels, des dispositions s'imposent pour que les résultats en la matière soient explicitement formulés, dans la mesure du possible, sur la base d'une analyse et d'indicateurs tenant compte de cette problématique.*

Définir des indicateurs de l'égalité des genres au cours de la phase de conception

Il convient d'élaborer des indicateurs sensibles au genre appropriés au stade de la conception d'un programme, et d'assurer leur suivi tout au long de son exécution pour déterminer dans quelle mesure l'objectif visé se réalise. Ces indicateurs devront être révisés le cas échéant.

Un indicateur est « un facteur ou une variable, de nature quantitative ou qualitative, qui constitue un moyen simple et fiable de mesurer et d'informer des changements liés à l'intervention ou d'aider à apprécier la performance d'un acteur du développement » (OCDE, 2002[19]).

> *Il est recommandé d'utiliser à la fois des indicateurs quantitatifs (données chiffrées : « combien ») et qualitatifs (« efficacité ») sur l'égalité des genres car ils se complètent et se corroborent les uns les autres.*

Une préférence pour les indicateurs quantitatifs est cependant souvent observée. Les indicateurs qualitatifs se fondent sur des informations descriptives. Les évolutions qualitatives sont parfois plus difficiles à mesurer du fait que les réponses ne sont pas normalisées. Pourtant, les données qualitatives fournissent d'abondants et précieux renseignements, même si leur collecte demande plus de travail. On peut aussi établir des barèmes d'évaluation pour transformer les indicateurs qualitatifs en indicateurs quantitatifs. Ainsi, les sentiments des militantes sur les « connaissances et compétences dont elles disposent pour participer à des projets efficaces de lutte contre les violences » pourraient être classés selon une échelle numérique. L'analyse des données recueillies au moyen d'indicateurs qualitatifs permet aussi d'établir de nouveaux jeux d'indicateurs quantitatifs pour des programmes ultérieurs.

La définition d'indicateurs prenant en compte la dimension de genre doit se fonder sur une analyse de l'égalité des genres. Les membres du CAD font appel à plusieurs résultats globaux et aux indicateurs correspondants pour suivre leurs accomplissements en la matière, et à divers indices composites fondés sur les données disponibles pour suivre les évolutions mondiales dans ce domaine[6]. De plus en plus, les ODD guident l'élaboration d'indicateurs de niveau supérieur de l'égalité des genres pour de nombreux projets et interventions de développement, y compris, mais non exclusivement, l'ODD 5 – « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »[7]. Les données utilisées à cet effet proviennent en grande partie des instituts nationaux de statistique. Des mesures ont été prises pour aider ces instituts à améliorer la production, l'accessibilité et l'utilisation des statistiques relatives au genre, mais les membres du CAD peuvent intensifier leurs efforts en ce sens[8].

Encadré 2.4. Exemples d'indicateurs de suivi des résultats en matière d'égalité des genres

Ce tableau présente à titre d'exemple quelques indicateurs permettant de suivre les résultats des interventions « sensibles au genre » ou « soucieuses de la dimension de genre » et des interventions « intégrant la notion de genre » ou « favorisant l'égalité des genres ». Voir le Chapitre 1 pour d'autres informations relatives aux résultats du continuum de l'incidence sur l'égalité des genres, et l'Encadré 2.6 pour des exemples d'indicateurs de suivi des changements porteurs de transformations en matière d'égalité des genres.

Tableau 2.1. Exemples d'indicateurs de suivi des résultats en matière d'égalité des genres

Réalisations	Indicateurs
Diminution des disparités entre les genres en matière de résultats scolaires et d'emploi due à des systèmes éducatifs plus solides, plus sensibles à la notion de genre et de meilleure qualité (Au niveau national ou sectoriel)	***Résultats des interventions « sensibles au genre » ou « soucieuses de la dimension de genre »***
	• Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes obtenant un diplôme technique, professionnel, ou un autre diplôme de l'enseignement supérieur, par discipline • Proportion d'enfants et de jeunes a) en cours élémentaire ; b) en fin de cycle primaire ; c) en fin de premier cycle du secondaire qui maîtrisent au moins les normes d'aptitudes minimales en i) lecture et ii) mathématiques, par sexe (Indicateur 4.1.1 des ODD).
	Les interventions « intégrant la notion de genre » ou « favorisant l'égalité des genres » (qui renforcent l'égalité entre les genres) :
	• Nombre d'établissements d'enseignement ayant établi des politiques et procédures pour lutter contre le harcèlement sexuel, les violences fondées sur le genre et la discrimination. • Degré d'intégration de i) l'éducation à la citoyenneté mondiale et ii) l'éducation au développement durable, y compris l'égalité des sexes et le respect des droits de l'Homme, dans a) les politiques nationales d'éducation, b) les programmes d'enseignement, c) la formation des enseignants et d) l'évaluation des étudiants (Indicateur 4.7.1 des ODD)
Diminution des disparités liées au genre en matière d'emploi, de conditions de vie et de revenu (Au niveau national ou sectoriel)	***Résultats des interventions « sensibles au genre » ou « soucieuses de la dimension de genre » :***
	• Proportion de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, par sexe (indicateur 8.3.1 des ODD) • Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et situation au regard du handicap (Indicateur 8.5.1 des ODD)
	Les interventions « intégrant la notion de genre » ou « favorisant l'égalité des genres » (qui renforcent l'égalité entre les genres) :
	• Présence ou absence d'un cadre juridique visant à promouvoir, faire respecter et suivre l'application des principes d'égalité des sexes et de non-discrimination fondée sur le sexe (indicateur 5.1.1 des ODD) • Proportion de pays dotés d'un cadre juridique (y compris le droit coutumier) garantissant aux femmes les mêmes droits que les hommes en matière d'accès à la propriété ou au contrôle des terres (indicateur 5.a.2 des ODD)

Pour assurer la pertinence des indicateurs sensibles au genre de certains projets et leur appropriation par les partenaires, il convient d'associer les parties intéressées à leur définition (Encadré 2.5). Cette démarche permet aussi de déterminer le niveau d'engagement et les capacités à recueillir les données pertinentes.

Alors même que la liste des indicateurs sensibles au genre éprouvés s'étoffe, il conviendra de retenir ceux qui correspondent et sont adaptés aux objectifs des politiques et programmes. Leur choix sera aussi fonction de l'ampleur de l'intervention, de l'existence de statistiques en matière de genre et des moyens dont disposent les participants à la collecte de données.

La définition des réalisations visées et le choix des indicateurs correspondants doivent tenir compte du calendrier des politiques, programmes ou projets, dont les résultats peuvent être attendus à court, moyen ou long terme.

Dans la mesure du possible, les membres du CAD doivent associer les parties prenantes aux processus participatifs de manière à définir des indicateurs de l'égalité des genres qui leur soient également utiles pour le suivi et l'évaluation de leurs propres résultats et activités d'apprentissage, et le cas échéant, investir dans la capacité de suivi et d'évaluation.

Associer les indicateurs aux types de réalisations escomptées

Il est utile d'envisager l'usage de différents types d'indicateurs pour différentes sortes de réalisations et à différentes étapes d'une intervention[9] :

- *Indicateurs de processus/progrès* (indicateurs de production) : ils permettent d'évaluer l'exécution des activités et de montrer que le programme ou projet se déroule dans les temps et réalise les opérations prévues ; exemple : « nombre de séances de formation sur les droits des femmes organisées dans une communauté cible » ;
- *Indicateurs de résultats (immédiats)* : ils mesurent les résultats directs des activités et montrent que les effets visés sont obtenus ; exemple : « nombre de femmes se montrant mieux informées de leurs droits après avoir suivi une séance de formation » ;
- *Indicateurs de résultats (intermédiaires)* : ils mesurent les résultats à plus long terme des interventions et démontrent que celles-ci auront un effet durable sur la vie des femmes vivant dans la pauvreté ; exemple : « diminution de l'incidence des violences fondées sur le genre à mesure qu'augmente le nombre d'hommes et de femmes qui comprennent que les actes de violence violent les droits des femmes ».

Indicateurs communs

Les membres auraient éventuellement intérêt à utiliser des indicateurs de l'égalité des genres communs ou de référence pour les programmes qui mobilisent des participants nombreux et variés (Encadré 2.5 et Annexe C). En effet, cette approche permet aux partenaires d'établir des indicateurs dont la formulation correspond à celle de leur programme et d'assurer en même temps leur concordance avec un jeu d'indicateurs communs ou de référence. Elle permet d'agréger plus facilement les données au niveau du programme et donne aux partenaires plus de latitude pour définir les indicateurs qui leur sont utiles. L'Annexe C présente une matrice d'indicateurs communs.

Encadré 2.5. Approches innovantes du suivi : les indicateurs communs des Pays-Bas

Les **Pays-Bas** utilisent un système d'indicateurs collaboratif[1] pour notifier les résultats en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles dans le cadre de la coopération pour le développement. Pour consolider et améliorer le cadre d'action « Renforcer la société civile », le ministère néerlandais des Affaires étrangères a mis sur pied un système de notification des résultats dit d'« indicateurs communs » (voir l'Annexe C).

Ceux-ci ont été conçus pour rendre compte de grandes catégories de résultats de manière à ce que les partenaires puissent élaborer et utiliser des systèmes de notification adaptés à leurs propres programmes et activités tout en contribuant au cadre d'évaluation et de suivi global du ministère. Par ailleurs, pour renforcer sa politique en matière de droits de la femme et d'égalité entre les genres, le ministère a établi un cadre de résultats[2] et un jeu d'indicateurs spécifiques qui complètent le cadre d'action « Renforcer la société civile » et sont compatibles avec lui. Ce système crée un environnement qui assure l'adaptabilité et l'autonomie des partenaires et de leurs données, et recueille simultanément les informations nécessaires pour appréhender l'ensemble des progrès et des problèmes liés aux deux cadres d'action.

Les valeurs de référence sont définies à partir d'une combinaison d'informations quantitatives et qualitatives. Les partenaires ne sont pas obligés d'assurer le lien entre les résultats qu'ils notifient et l'ensemble des indicateurs communs, mais ils sont censés apporter une contribution à trois d'entre eux au moins, ceci étant toutefois fonction d'accords préétablis. Pareillement, bien qu'aucune obligation ne les contraigne à notifier les inégalités intersectionnelles, les indicateurs au niveau individuel doivent fournir des données ventilées et le principe « ne pas nuire » doit être appliqué tout au long de l'intervention.

1. Ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas, « Strengthening Civil Society IATI Indicator Guidelines » (document interne).
2. Ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas, « Guidance for SPs on the Use of the Women's Rights and Gender Equality Result Framework » (document interne).

Indicateurs de suivi des changements porteurs de transformations en matière d'égalité des genres

Les changements porteurs de transformations seront propres à chaque contexte et varieront selon les groupes de femmes et de filles concernés. Un cadre d'analyse utile les examine à l'aune de trois critères fondamentaux : capacité d'agir, relations et structures.

Encadré 2.6. Exemples d'indicateurs de suivi des changements porteurs de transformations

On trouvera ici quelques exemples d'indicateurs de suivi des changements porteurs de transformations à l'appui de l'égalité des genres. Voir le Chapitre 1 pour des informations détaillées concernant les résultats du continuum de l'incidence sur l'égalité des genres et les changements porteurs de transformations.

Tableau 2.2. Exemples d'indicateurs de suivi des changements porteurs de transformations

Réalisations transformatrices	Indicateurs[1]	Critères de changement
Évolutions positives des normes de genre liées à la planification familiale	• Nombre de femmes et d'hommes qui estiment qu'un homme doit assister à la naissance de ses enfants • Conception qu'ont les femmes et les hommes de relations conjugales solidaires.	Relations
Amélioration des lois et politiques en matière d'assainissement et d'hygiène	• % de gouvernements ayant mis en place des mesures fiscales qui encouragent la prise en charge de l'hygiène menstruelle (suppression des taxes sur les produits d'hygiène menstruelle par exemple)	Structures
Participation accrue des femmes à la gouvernance des programmes et projets d'assainissement	• Nombre de femmes occupant un poste de responsabilité (direction et niveaux supérieurs) au sein des organismes décisionnaires compétents (municipalité, services publics) directement impliqués dans la conception et la mise en œuvre des programmes et projets d'assainissement • Perception qu'ont les femmes occupant un poste de responsabilité de leur propre efficacité et de leur capacité à contribuer au changement	Structures Capacité d'agir
Évolutions positives des normes de genre, au niveau de la communauté, en faveur d'un pouvoir de décision des femmes sur l'utilisation des terres.	• % d'hommes et de femmes qui estiment que la répartition du travail entre les genres est naturelle et ne peut être modifiée • % d'hommes et de femmes qui estiment que la majorité des membres de leur communauté pensent que les femmes devraient avoir un pouvoir de décision en ce qui concerne la production agricole	Tous les critères Tous les critères
Répartition plus équitable du travail domestique non rémunéré entre femmes et hommes	• Nombre moyen d'heures consacrées par les femmes et les hommes au travail domestique non rémunéré au cours de la semaine écoulée • Sentiment de valorisation des femmes et des hommes au sein du ménage	Relations Relations
Amélioration de l'accès des femmes aux revenus et de leur contrôle sur ces derniers	• % de femmes qui exercent un contrôle sur les revenus du ménage • % de femmes qui exercent une activité rémunératrice et un contrôle sur la façon dont leur revenu est dépensé • Sentiments d'estime de soi, de leur propre valeur et de bien-être psychologique des femmes	Capacité d'agir Capacité d'agir Capacité d'agir
Évolutions favorables des normes de genre relatives au contrôle exercé par les femmes sur les revenus	• % de membres de la communauté qui estiment que les femmes devraient avoir le droit de dépenser leur propre argent comme elles l'entendent.	Structures

Accroissement de la mobilité des femmes dans une communauté cible.	• % de femmes libres de sortir seules, dans leur quartier de résidence ou ailleurs, à quelque fin que ce soit • Sentiments d'estime de soi et d'autonomie et aspirations nouvelles des femmes	Capacité d'agir Capacité d'agir
Évolutions favorables des normes de genre en matière de mobilité	• Nombre de femmes et d'hommes qui estiment qu'un homme devrait informer sa femme de ses déplacements • % d'hommes et de femmes qui estiment que la majorité des membres de leur communauté pensent que les femmes devraient pouvoir sortir seules pour rendre visite à des amis, à la famille et à des collègues.	Structures Structures
Mobilisation accrue des femmes pour s'exprimer et donner leur avis (sur une question qui les intéresse)	• % de femmes et d'hommes, dans la communauté cible, qui participent à une action collective (concernant un problème qui les intéresse) • Sentiment qu'ont les femmes que leurs intérêts collectifs sont représentés	Relations Relations
Influence accrue des organismes de défense des droits des femmes dans les débats politiques nationaux	• Nombre de fois que les positions ou les études des organismes de défense des droits des femmes sont pris en considération dans les grands débats politiques nationaux • Sentiments des responsables politiques à l'égard des organismes de défense des droits des femmes et de leur influence dans le débat public	Structures Structures

1. Ces exemples sont tirés des sources suivantes : https://www.gatesgenderequalitytoolbox.org/wp-content/uploads/BMGF_Methods-Note-Measuring-Empowerment-1.pdf ; Changing gender norms: monitoring and evaluating programmes and projects - - Toolkits;#9812;#Changing gender norms: monitoring and evaluating programmes and projects - - Research reports and studies (ucsd.edu) ; https://www.care.org/wp-content/uploads/2020/05/working_paper_aas_gt_change_measurement_fa_lowres.pdf.

Planification des données et des indicateurs concernant les inégalités intersectionnelles

Il est recommandé de procéder à une analyse intersectionnelle de la problématique de genre, qui étudie l'interaction des divers aspects de l'identité, pour assurer la plus grande inclusivité possible des indicateurs sensibles à la dimension de genre (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2019b[20])[10]. Cette analyse fournit un cadre de référence qui permet d'appréhender les effets complexes d'inégalités multiples sur la vie des citoyens (Chapitre 1). Les outils d'analyse intersectionnelle sont de plus en plus nombreux, mais leur application demeure mal maîtrisée (Annexe 2). L'intégration d'une grille de lecture intersectionnelle exige au minimum l'examen d'autres éléments concernant les catégories de personnes sur lesquelles le projet proposé aura des effets, directs ou indirects, et l'organisation de consultations avec les parties intéressées.

Ces processus permettront de déterminer si d'autres données ventilées seront nécessaires, et lesquelles, ainsi que les méthodes de collecte appropriées. Par exemple, selon l'objectif visé, l'élaboration et le suivi des indicateurs pourraient porter de manière non-exhaustive sur les éléments suivants :

- l'évolution des actifs/revenus et (ou) de l'accès aux services de différents groupes
- l'évolution de leur capacité à se faire entendre et de leur pouvoir d'influence
- leur expérience vécue des VFG.

Ces changements doivent être mesurés au moyen de données quantitatives et qualitatives. Les évolutions au sein des systèmes, qu'il s'agisse des comportements informels ou des politiques et structures officielles, doivent également être étudiées (International Development Partners Group, Népal, 2017b[21]).

La collecte de ces données doit éviter d'attribuer aux participants à un programme une identité sociale simple, ce qui risquerait d'avoir pour conséquence indésirable de consacrer, voire d'imposer, des définitions et des notions inéquitables (We All Count, 2021[22]). Les composantes de l'identité sont complexes, fluides, et éminemment privées et personnelles. Il faut travailler en étroite collaboration avec les parties prenantes, en leur laissant la possibilité de définir leur identité, de décider des variables sociales qu'il convient de mesurer, et de recenser les autres problèmes que la collecte de données intersectionnelles risque de soulever pour eux en matière de sûreté et de sécurité.

Encadré 2.7. Suisse : des dispositions visant à assurer le suivi des inégalités intersectionnelles

La Direction du développement et de la coopération suisse (DDC) a créé un service spécialisé dans l'égalité des genres et l'égalité sociale. Cette démarche a donné lieu à des travaux conjoints en vue de recenser les liens entre l'égalité des genres et le principe « ne laisser personne de côté » (LNOB), et à des efforts particuliers concernant l'intersectionnalité. La DDC a établi un nouveau jeu d'indicateurs de référence pour suivre la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de coopération internationale (2021-2025). L'égalité des genres et un « groupe LNOB » au moins doivent obligatoirement figurer parmi les niveaux de désagrégation de tous ces indicateurs, toute exception devant être justifiée. Une note d'information a été établie pour chaque indicateur, qui présente une définition et une description de la cible, la raison d'être de l'indicateur et une théorie du changement.

Dans le rapport annuel sur l'état d'avancement des activités dans le domaine du genre de 2020, les résultats étaient ventilés, dans chaque domaine prioritaire, par le nombre de femmes et d'hommes et par le nombre de femmes et d'hommes laissés-pour-compte. À des fins d'illustration, le rapport comportait des informations relatives aux femmes et aux hommes de groupes défavorisés.

Source : DDC (2020[23]) *Status Report on Gender Equality 2020: Stepping Up our Efforts*. Direction du développement et de la coopération suisse, https://www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gender%20Policies/SDC%20Gender%20Policy/Annual%20Status%20Report/Gender_Status_Report_2020.pdf.

Liste de questions à examiner concernant la planification

Les membres du CAD auront intérêt à examiner les questions suivantes :

S'agissant de l'analyse de l'égalité des genres :

- Les méthodes d'analyse retenues appréhendent-elles correctement et précisément les questions liées à l'égalité des genres dans le contexte politique et socioéconomique du pays partenaire et dans le secteur concerné ? Déterminent-elles les causes profondes des disparités liées au genre ?
- Existe-t-il des sources pertinentes susceptibles de recueillir des données ventilées par genre ?
- Les parties prenantes concernées ont-elles été consultées, après avoir donné leur plein consentement, dans le cadre de procédures équitables, constructives et sûres ?
- Une théorie du changement a-t-elle été élaborée durant la phase de conception de l'intervention pour définir les résultats à obtenir en matière d'égalité des genres et leurs bénéficiaires ? L'égalité des genres est-elles correctement prise en compte dans la théorie du changement des programmes non consacrés à ce thème ?
- Les objectifs, réalisations et indicateurs relatifs à l'égalité des genres de la théorie du changement et du cadre logique ont-ils été définis en tenant compte du continuum de l'incidence sur l'égalité des genres, et les possibilités d'axer l'intervention sur les changements porteurs de transformations à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles sont-elles dûment prises en considération ?

S'agissant de la conception :

- Une valeur a-t-elle été affectée au marqueur égalité des genres ?
- L'égalité des genres figure-t-elle dans le cadre de résultats du programme ?
- L'égalité des genres est-elle définie comme un secteur à risque ? L'engagement a-t-il été pris d'assurer un suivi des conséquences indésirables pour les femmes et les filles ?
- Des indicateurs de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels ont-ils été définis ?
- Le programme a-t-il été conçu de manière à pouvoir être adapté aux évolutions de la situation tout en maintenant l'objectif de plus long terme d'égalité des genres ?

S'agissant des données et des indicateurs :

- Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont-ils été définis pour évaluer les résultats en matière d'égalité des genres ?
- Des indicateurs ont-ils été établis dans un cadre participatif et validés avec les parties intéressées ?

Références

Agence autrichienne de développement (2019), *Risk management Strategy of the Austrian Development Agency*, https://www.entwicklung.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Risikomanagement/EN_Strategy_Risik_management_FINAL.pdf. [13]

Agence suisse pour le développement et la coopération (DDC) (2017), *Rapport sur l'efficacité : Coopération internationale de la Suisse dans le domaine de l'égalité des genres 2007-2016*. [1]

Belgique (2018), *Note relative à la stratégie genre 2019-2023*, https://www.enabel.be/sites/default/files/gender_strategy_2019_2023_enabel_en.pdf (consulté le July 2021). [4]

Canada (2019), *Gender Analysis*, https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender_analysis-analyse_comparative.aspx?lang=fra. [25]

Comité permanent interorganisations (2018), *Le guide des genres pour les actions humanitaires*, Comité permanent interorganisations, https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/iasc_le_guide_des_genres_pour_les_actions_humanitaires.pdf (consulté le 1 October 2021). [7]

Conseil de l'Europe (2018), *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023*, Conseil de l'Europe, https://rm.coe.int/prems-093718-fra-gender-equality-strategy-2023-web-a5-corrige/16808e0809. [14]

DDC (2020), *Status Report on Gender Equality 2020: Stepping Up our Efforts*, Direction du développement et de la coopération, https://www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gender%20Policies/SDC%20Gender%20Policy/Annual%20Status%20Report/Gender_Status_Report_2020.pdf. [23]

Desilets L., F. (2019), *Exploring the Impacts of Women's Economic Empowerment Intitiatives on Domestic Violence*, Oxfam, https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620867/rr-womens-economic-empowement-domestic-violence-120919-en.pdf;jsessionid=92C4A22C272C1BFB61865B5125BA04D6?sequence=2. [15]

DfID et FCO (2019), *'How To' Guidance Note on Gender Equality: A Practical Guide to Integrating Gender Equality into DFID and HMG Policy and Programming*. [6]

International Development Partners Group, Népal (2017b), *A Common Framework for Gender Equality & Social Inclusion*, https://www.undp.org/content/dam/nepal/docs/generic/GESI%20framework%20Report_Final_2017.pdf. [21]

Laws E., P. (2021), *LearnAdapt: a synthesis of our work on adaptive programming with DFID/FCDO (2017–2020)*. [17]

Laws, E. et H. Marquette (2018), *Thinking and working politically: Reviewing the evidence on the integration of politics into development practice over the past decade*, https://twpcommunity.org/thinking-and-working-politically-reviewing-the-evidence.pdf (consulté le 26 July 2021). [8]

OCDE (2002), *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats*, https://www.oecd.org/dac/evaluation/2754804.pdf. [19]

OCDE (2021b), *Development Co-operation Fundamentals*, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1099_1099381-sn55xo62ml&title=Risk-management&_ga=2.245760141.828416308.1632812723-985109711.1524817040. [12]

OCDE (2020b), *Directives convergées du CAD pour l'établissement des rapports statistiques*, https://www.oecd.org/fr/cad/financementpourledeveloppementdurable/normes-financement-developpement/. [2]

OCDE (s.d.), *Glossary of Statistical Terms*, https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2219#:~:text=Advanced%20%20Filter.%20Web%20%20Service.%20OECD%20Statistics.,data%20expressing%20a%20certain%20quantity%2C%20amount%20or%20range. [24]

OCDE (2017b), *Localising the response*, https://www.oecd.org/development/humanitarian-donors/docs/Localisingtheresponse.pdf. [16]

OCDE (2016c), *Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE*, https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf (consulté le May 2021). [3]

OCDE (s.d.), *Que sont les résultats?*, https://www.oecd.org/dac/results-development/what-are-results.htm (consulté le 24 August 2021). [18]

Oxfam International (2014), *How Politics and Economics Intersect: A simple guide to conducting political economy and context analysis*, Oxfam International; Oxford Policy Management, https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/312056/ml-how-politics-and-economics-intersect-270114-en.pdf;jsessionid=8ABC5DA7DCF65E5AA3979DA6A1F010E7?sequence=4 (consulté le 27 July 2021). [9]

Plateforme pour des institutions efficaces (2020), *Lessons Harvesting: Learning from P2P Engagements, Discussion Paper for a Monitoring, Evaluation and Learning Framework*, https://www.effectiveinstitutions.org/media/Lessons_Harvesting_-_Learning_from_P2P_Engagements_bzFV1DE.pdf. [11]

PNUD (2016), *How to Conduct a Gender Analysis: A guidance note for UNDP staff*, https://info.undp.org/sites/bpps/SES_Toolkit/SES%20Document%20Library/Uploaded%20October%202016/UNDP%20Guidance%20Note%20how%20to%20conduct%20a%20gender%20analysis.pdf (consulté le July 2021). [5]

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2019b), *Intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus dans l'évaluation : un guide d'introduction*, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/verifications-evaluations/evaluation-gouvernement-canada/gba-guide.html. [20]

USAID (2018), *Thinking and Working Politically Through Applied Political Economy Analysis*, https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/PEA2018.pdf (consulté le 26 July 2021). [10]

We All Count (2021), *We All Count*, https://weallcount.com/. [22]

Annexe 2.A. Autres ressources relatives à la planification

L'analyse de l'égalité entre les genres

Pour d'autres renseignements sur l'analyse de l'égalité entre les genres dans le cadre de la coopération pour le développement, voir la page « Analyse comparative entre les sexes » d'Affaires mondiales Canada : https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender_analysis-analyse_comparative.aspx?lang=fra ; la page complémentaire « Lignes directrices relatives à l'analyse comparative entre les sexes » fournit des orientations pour la réalisation de l'analyse : https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/policy-politique.aspx?lang=fra

On peut faire appel aux théories du changement pour susciter des transformations et assurer plus généralement l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles, ainsi que pour lutter contre des problèmes plus précis, comme les violences à l'encontre des femmes et des filles. Pour de plus amples informations à ce sujet, voir « *How to note on using a theory of change to tackle violence against women and girls* », du ministère du Développement international du Royaume-Uni : https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67336/how-to-note-vawg-1.pdf

Pour des précisions sur la théorie du changement visant à mettre fin aux violences à l'encontre des femmes et des filles, principes directeurs et stratégie d'exécution détaillée compris, voir la page « Ending Violence Against Women and Girls Theory of Change: Creating space for women and girls to end violence and child marriage » d'Oxfam Canada : https://42kgab3z3i7s3rm1xf48rq44-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2021/01/Oxfam-Canada-EVAWG-Theory-of-Change-2021.pdf

Pour des informations concernant l'utilisation de la théorie du changement dans l'objectif de renforcer la société civile, voir « *Executive summary Strengthening Civil Society Theory of Change* » du ministère néerlandais des Affaires étrangères : https://www.government.nl/binaries/government/documents/policy-notes/2019/11/28/policy-framework-strengthening-civil-society/Annex+5+%28Engels%29+-+Strengthening+Civil+Society+-+Theory+of+Change.pdf

Pour des renseignements sur la différence entre théorie du changement et cadre logique dans le contexte de l'étude des outils pratiques pour le développement international, voir le site : https://tools4dev.org/resources/theory-of-change-vs-logical-framework-whats-the-difference-in-practice/

Dans le document de travail « *A Theory of Change for Training for Gender Equality* » d'ONU-Femmes, des directives pour la définition de principes applicables aux théories du changement dans le cadre de la formation à l'égalité des genres, voir : https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/01%20Theory%20of%20Change.pdf

Pour d'autres documents et références sur les théories du changement, voir « Theory of Change » d'INTRAC pour la société civile : https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2016/12/Monitoring-and-Evaluation-Planning-Series.-Theory-of-Change.-16.pdf

L'élaboration de programmes fondée sur l'analyse de l'égalité entre les genres

Quand le temps et les moyens sont comptés, certains membres du CAD font appel à des outils comme l'analyse rapide de l'égalité entre les genres (*Rapid Gender Analysis*) de CARE International pour se faire une idée des normes et relations de genre dans un contexte donné et de la façon dont une situation d'urgence pourrait les accentuer. Pour d'autres informations, consulter le site : https://insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis

Données et indicateurs pour suivre et rendre compte des résultats en matière d'égalité des genres

Pour des renseignements complémentaires concernant les données et indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Les données quantitatives sont « des données qui expriment une quantité, un volume ou une fourchette. En général, elles sont associées à des unités de mesure, par exemple le mètre pour la taille d'un individu. Il est logique de leur fixer des limites inférieure et supérieure, et utile de leur appliquer des opérations arithmétiques. »

Les méthodes quantitatives de collecte de données produisent des résultats quantifiables. Autrement dit, elles se concentrent sur les éléments chiffrables, comme le pourcentage de femmes et d'hommes sur le marché du travail, les taux de rémunération masculins et féminins, ou les taux de scolarisation des filles et des garçons. Les données quantitatives peuvent montrer l'ampleur des évolutions en matière d'égalité des genres dans le temps – concernant, par exemple, le pourcentage de femmes mariées avant l'âge de 15 ans ou l'écart de rémunération entre les genres.

Les données qualitatives sont les « données qui décrivent les caractéristiques ou les propriétés d'un objet. Les propriétés sont réparties en catégories auxquelles des valeurs numériques peuvent être assignées. Les valeurs en soi n'ont cependant pas d'importance, elles représentent simplement les caractéristiques de l'objet concerné. »

Les méthodes et données qualitatives permettent souvent d'interpréter des schémas que les méthodes quantitatives ont mis en évidence en déterminant si l'analyse trouve un écho chez les participants. Généralement, elles traduisent le vécu, les opinions, l'état d'esprit et les sentiments des individus – l'expérience qu'ont les femmes des contraintes ou des avantages que présente un emploi dans le secteur informel, par exemple, ou l'avis des hommes et des femmes sur les causes et les conséquences de la sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité dans la vie économique ou politique. Souvent, des méthodes participatives, comme des débats thématiques et des outils de cartographie sociale, sont utilisées pour recueillir les données nécessaires aux indicateurs qualitatifs. Les données qualitatives peuvent également être recueillies au travers d'enquêtes approfondies visant à mesurer les sentiments et opinions (OCDE, s.d.[24]).

Le recours à des *approches méthodologiques mixtes* en matière d'évaluation est considéré approprié dans le secteur du développement ; cela s'applique également à l'évaluation des programmes et politiques relatifs à l'égalité des genres. Les approches mixtes peuvent : accroître la fiabilité des données ; renforcer la validité des constats et des recommandations ; amplifier et approfondir la compréhension des processus qui permettent aux programmes de générer des réalisations et des impacts, et de la façon dont le contexte de leur mise en œuvre influe sur ces processus ; de recueillir un éventail plus large de points de vue ; et de mettre en lumière des résultats imprévus. Les méthodes qualitatives ne sont pas par défaut moins rigoureuses que les méthodes quantitatives. Il existe désormais davantage de lignes directrices qui permettent aux évaluateurs et aux chercheurs de rehausser la qualité des données qualitatives et d'assurer des degrés de confiance élevés, de respecter les normes des meilleures pratiques internationales et d'améliorer l'échantillonnage et la triangulation. De même, on est aujourd'hui plus

conscient des biais, de genre et autres, que comportent les méthodes quantitatives de collecte de données.

Autres ressources et indicateurs :

Pour un complément d'information sur les indicateurs sensibles au genre, voir sur le site d'Oxfam, *Quick Guide to Gender-Sensitive Indicators* : https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/ml-quick-guide-to-gender-indicators-300114-en.pdf

Pour un éventail d'indicateurs à la disposition des professionnels pour assurer le suivi des résultats en matière d'égalité des genres, voir « *Indicators for Measuring Results on Gender Equality* » de l'Agence suédoise de coopération pour le développement international : https://www.sida.se/en/publications/indicators-for-measuring-results-on-gender-equality

Pour un instrument pratique conçu pour aider les spécialistes du développement à intégrer la dimension de genre à leurs projets, voir le « *Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators* » mis au point par la Banque asiatique de développement et le gouvernement australien : https://www.oecd.org/derec/adb/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf

Pour d'autres renseignements sur les indicateurs sensibles au genre, notamment sur les informations nécessaires pour intégrer cette notion aux indicateurs, sur les moyens de veiller à ce que les indicateurs tiennent compte de cette dimension pour la mise en œuvre des projets, et sur la façon de répartir les indicateurs sensibles au genre entre différents secteurs, voir « *Gender Responsive Indicators: Gender and NDC planning for implementation* » du PNUD : https://www.undp.org/content/dam/LECB/docs/pubs-reports/undp-ndcsp-gender-indicators-2020.pdf

Pour des renseignements sur les meilleurs moyens d'intégrer des indicateurs sensibles au genre aux mécanismes de suivi des violences et aux systèmes d'alerte avancée, voir la page de l'organisation International Foundation for Electoral Systems, « *Gender-Sensitive Indicators for Early Warning of Violence and Conflict: A global framework* » : https://www.ifes.org/publications/gender-sensitive-indicators-early-warning-violence-and-conflict-global-framework

Pour des informations sur les statistiques et indicateurs relatifs au genre, et sur la façon dont ils peuvent intégrer la dimension de genre dans la collecte, l'analyse et la présentation des données, ainsi que des outils de collecte, voir la page « *Gender statistics and indicators* » de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes : https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-statistics-indicators

La « Fiche-conseil en gestion axée sur les résultats 4.1 – Égalité entre les sexes » d'Affaires mondiales Canada fournit des informations sur les résultats en matière d'égalité des genres, les indicateurs sensibles au genre du cadre de mesure du rendement, et des cibles et données de référence ventilées selon le sexe. Voir le site web pour de plus amples informations : https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/rbm-gar/tip_sheet_4_1-fiche_conseil_4_1.aspx?lang=fra

Le document de CARE USA « *Measuring gender-transformative change: A review of literature and promising practices* » examine les systèmes de mesure, d'évaluation et d'apprentissage axés sur les transformations en matière de genre et les indicateurs des changements propices à cette transformation. Pour d'autres informations, voir : https://www.care.org/wp-content/uploads/2020/05/working_paper_aas_gt_change_measurement_fa_lowres.pdf

Pour un guide accessible de l'intersectionnalité, voir la page « Intersectionality 101 » de l'Institute for Intersectionality Research and Policy : http://vawforum-cwr.ca/sites/default/files/attachments/intersectionallity_101.pdf

Pour des renseignements sur l'intersectionnalité en tant qu'outil d'analyse, de sensibilisation et d'élaboration de politiques, voir la page « Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice » de

l'Association pour les droits des femmes dans le développement : https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/intersectionality_a_tool_for_gender_and_economic_justice.pdf

La Banque mondiale a mis au point un jeu d'indicateurs de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre qui recouvre les principaux secteurs du développement et fournit des informations sur l'intégration d'indicateurs tenant compte de l'optique intersectionnelle. Pour d'autres d'informations, voir « *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index* » : https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/608921536847788293/a-set-of-proposed-indicators-for-the-lgbti-inclusion-index

Pour des renseignements complémentaires sur les applications des études quantitatives de l'intersectionnalité, l'intégration de cadres théoriques, et les méthodes innovantes, voir « *Intersectionality in quantitative research: A systematic review of its emergence and applications of theory and methods* », publié dans *SSM Population Health* : https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8095182/

Le document « Analyse intersectionnelle et de l'égalité des genres » de l'Institut canadien de recherches sur les femmes fournit un instrument pratique pour l'application de l'analyse intersectionnelle et de l'égalité des genres dans l'évaluation systématique des politiques, campagnes ou projets. Voir : https://www.criaw-icref.ca/wp-content/uploads/2021/04/Analyse-intersectionnelle-et-de-l_e%CC%81galite%CC%81-des-genres-1.pdf.

Notes

[1] Le terme « programme » se rapporte ici à toutes les formes d'interventions de développement, projets compris.

[2] Dix-sept membres ont déclaré exiger qu'une analyse de l'égalité des genres soit effectuée avant la phase d'élaboration d'un programme. Dix ont indiqué que leur procédure d'évaluation et d'analyse comportait un guide ou un modèle à cet égard, et six exigent l'intégration d'un budget mentionnant les ressources financières nécessaires pour financer les interventions à l'appui de l'égalité entre les genres à la phase d'élaboration d'un programme.

[3] D'après (Canada, 2019[25]) *Analyse comparative entre les sexes*, (DfID et Foreign and Commonwealth Office (FCO) (2019[6])) et (Comité permanent interorganisations, 2018[7])

[4] Voir https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/government/assessment-of-gender-impact/disaggregated-data/

[5] Huit membres ont signalé utiliser un « cadre de résultats » pour assurer le suivi et l'évaluation ; le niveau auquel ces cadres interviennent et la mesure dans laquelle ils évaluent l'égalité des genres varient toutefois. Les membres font appel à des méthodes diverses pour intégrer l'égalité des genres dans la notification de leurs résultats. Onze d'entre eux ont indiqué avoir rendu cette prise en compte obligatoire. Quatre autres l'ont encouragée et établi des structures à cet effet, mais n'ont pas mentionné de caractère obligatoire, et trois autres ont précisé que les dispositifs de notification des résultats en place au sein de leur organisme n'imposaient aucune obligation particulière sur ce plan.

[6] Figurent parmi les indices composites l'indice « Institutions sociales et égalité homme-femme » (ISE) du Centre de développement de l'OCDE, l'Indice mondial de l'écart entre les genres du Forum économique mondial, l'Indice d'inégalité de genre (IIG) du rapport sur le développement humain du PNUD, et le *Gender Advocates Data Hub* de Equal Measures 2030.

[7] Voir https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/

[8] La *Making Every Woman and Girl Count initiative* par exemple :https://www.unwomen.org/en/how-we-work/flagship-programmes/making-every-woman-and-girl-count

[9] D'après le « *Quick Guide to Gender-Sensitive Indicators* » (fsnnetwork.org)

[10] Trois membres ont incorporé des rubriques obligatoires concernant les inégalités intersectionnelles à leur notification des résultats ; deux d'entre eux y ont aussi ajouté la notification de résultats porteurs de transformations. Trois membres ont par ailleurs précisé qu'ils prenaient des mesures pour intégrer ces derniers à leurs cadres de notification.

3 Mise en œuvre des programmes

Ce chapitre porte sur la façon dont les politiques et priorités des membres du CAD en matière d'égalité des genres sont appliquées dans les programmes de développement, et pourraient l'être avec plus d'efficacité. Il traite de l'établissement de partenariats au service d'une mise en œuvre efficace et de la double approche consistant d'une part à intégrer le genre dans toutes les interventions, d'autre part à lui consacrer des programmes.

La mise en œuvre des programmes consiste à réaliser les interventions prévues lors de la phase de conception. Elle suppose d'assurer un suivi des projets durant leur exécution et de procéder à des ajustements lorsque ceux-ci s'écartent de la voie tracée ou lorsque la situation évolue de manière à garantir que les réalisations escomptées seront concrétisées, et de prévoir des effectifs suffisants pour les évaluer, les apprécier, et formuler des conseils.

Les quatre principes d'une coopération efficace au service du développement – appropriation par les pays, orientation sur les résultats, partenariats inclusifs, et transparence et redevabilité mutuelles – fournissent un cadre pour l'établissement de partenariats plus équitables et responsables et l'obtention de résultats plus durables dans ce domaine (Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement, 2021b[1]).

Les membres du CAD – ministères et organismes compris – travaillent en partenariat avec des acteurs divers pour mettre en œuvre leurs politiques et stratégies en matière d'égalité des genres[1]. Ils doivent examiner dans quelle mesure différents types de partenaires peuvent se conformer et s'adapter à leurs priorités et aux contextes dans lesquels ils souhaitent obtenir des résultats. La plupart des membres s'attachent à intégrer des éléments relatifs à l'égalité des genres dans tous leurs programmes ; nombre d'entre eux mènent par ailleurs des programmes consacrés à ce thème et à l'autonomisation des femmes et des filles.

3.1. Partenariats de mise en œuvre

Le partenariat est un instrument essentiel de mise en œuvre des programmes. Cela suppose de sélectionner et d'appuyer comme il convient le partenaire idoine. S'agissant du financement, la plupart des membres font transiter l'aide consacrée à l'égalité des genres par des organisations multilatérales et (ou) des organisations de la société civile (OSC) bien implantées dans des pays membres du CAD. L'appui aux OSC locales et aux organismes de défense des droits des femmes basés dans des pays partenaires est limité. L'aide axée sur l'égalité des genres distribuée par l'intermédiaire du secteur privé est également restreinte, mais en augmentation (OCDE, 2020a[2]). Certains membres accordent une aide importante aux programmes qui prennent en compte l'égalité des genres exécutés par des gouvernements partenaires, notamment dans le cadre du soutien budgétaire - mais l'aide financière à l'appui de cet objectif allouée directement aux gouvernements partenaires, y compris aux ministères de la femme, demeure globalement limitée.

Sélectionner et accompagner les partenaires pour accélérer l'instauration de l'égalité entre les genres

Lors de la sélection d'un partenaire d'exécution, il convient de soupeser les points forts et les points faibles de chaque intervenant dans le pays et le contexte concernés en fonction des objectifs globaux des politiques et programmes relatifs à l'égalité des genres. Il s'agit notamment, mais non exclusivement, de déterminer si :

- le partenaire d'exécution s'est engagé à faire progresser l'égalité des genres et dispose d'équipes spécialisées dans ce domaine (au siège et dans les bureaux locaux, le cas échéant) ;
- des objectifs en matière d'égalité des genres sont intégrés aux documents relatifs aux marchés publics, aux processus d'appel d'offres, à la notation et à l'évaluation des offres ;
- le partenaire mène un dialogue sur les politiques à mener et des actions de sensibilisation à l'égalité des genres avec d'autres partenaires (les autorités et le secteur privé par exemple) ;
- la question de l'égalité des genres est abordée dans le cadre des rapports d'avancement et de la revue annuelle[2].

Par ailleurs, des mesures de protection doivent être appliquées à tous les programmes, dont des mesures de prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels (Chapitre 6).

Les membres du CAD peuvent aussi aider et inciter les partenaires à prêter une plus grande attention à l'égalité des genres, notamment en réservant une part du budget aux études spécialisées dans ce domaine, en exigeant que cette thématique soit mise en évidence dans les rapports réguliers sur les projets, ou en récompensant la diversité au sein de l'organisme sous contrat et de ses partenaires en aval. Ils peuvent encourager les fonds communs, fonds humanitaires compris, à collaborer avec les mouvements féminins locaux et à les soutenir. Cela supposera éventuellement de définir des critères pour faciliter l'accès des organismes et mouvements de défense des droits des femmes à ces fonds.

> *Il est recommandé aux membres du CAD d'examiner les points forts et les points faibles de chaque intervenant dans le pays et le contexte concernés et, selon les objectifs globaux des politiques et programmes en matière d'égalité des genres, de procéder au besoin à des ajustements.*

Des partenariats avec les gouvernements des pays partenaires

L'appropriation par les pays du processus de développement est un principe fondamental d'une coopération efficace au service du développement. Si une appropriation à grande échelle par les pays suppose une participation inclusive et équitable de tous les secteurs de la société, c'est aux autorités qu'il appartient de guider les activités de développement (PMCED, 2019[3]).

La coopération pour le développement est politique par nature, et étroitement liée à la diplomatie. Les membres du CAD nouent un dialogue avec les gouvernements des pays partenaires, au niveau central, avec les ministères sectoriels et (ou) à l'échelon local[3]. Ces échanges offrent l'occasion de renforcer la collaboration avec les ministères de la planification et des finances dans le domaine de l'égalité des genres. Il importe par ailleurs de convier divers acteurs, comme les organismes de défense des droits des femmes, à participer aux discussions sectorielles avec d'autres ministères. De nombreux pays ont également mis sur pied des groupes de coordination des partenaires au développement sur le thème de l'égalité des genres, groupes dont font partie des représentants gouvernementaux et d'autres partenaires.

L'aide financière directement allouée aux gouvernements partenaires (soutien budgétaire) pour promouvoir l'égalité des genres est cependant rare. Seuls quelques membres, pour lesquels ce mécanisme est le modèle économique dominant, l'utilisent pour apporter aux programmes mis en œuvre par les pays partenaires des volumes relativement importants d'aide à l'appui de l'égalité des genres.

> *Il est recommandé aux membres du CAD d'examiner quand et comment renforcer leur engagement et leur soutien financier en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles par l'intermédiaire d'acteurs des gouvernements partenaires.*

Il se peut que les activités consacrées à l'égalité des genres provoquent un rejet culturel, sociétal ou religieux. Il importe de garder à l'esprit que cette thématique fait partie intégrante du Programme 2030 et de ses objectifs, et que l'égalité des droits pour les femmes est consacrée par des conventions des Nations Unies et des conventions régionales. Néanmoins, il convient aussi de tenir compte du risque de rejet et de prévoir, par précaution, des stratégies visant à le modérer. Les membres peuvent consulter les organismes locaux de défense des droits des femmes, qui sont déjà souvent actifs sur ce terrain, pour définir en quoi un appui extérieur peut aider à atténuer ces risques, et (ou) s'il serait utile de collaborer avec des dirigeants très en vue et (ou) de sexe masculin (DfID et FCO, 2019[4]).

Encadré 3.1. Œuvrer à l'égalité entre les genres en coopération avec le gouvernement partenaire : l'UE au Maroc

L'engagement de l'UE à promouvoir l'égalité des genres au Maroc, conformément au Plan gouvernemental pour l'égalité (PGE) marocain, remonte à 2012, et se concrétise au travers de plusieurs mécanismes, notamment l'appui budgétaire et des mesures d'accompagnement, sous forme d'assistance technique et de dons aux acteurs non étatiques par exemple.

Le soutien budgétaire alloué à l'égalité des genres, qui comporte une forte dimension stratégique et politique, a fourni aux agents de l'UE de précieuses informations sur les possibilités d'intégrer la dimension de genre aux politiques et processus (établissement et exécution du budget par exemple) et sur les éléments qui s'y opposent. Cette démarche a permis de mieux cerner les possibilités de prendre cette question en considération dans tous les secteurs de la coopération de l'UE, et a sensiblement contribué à renforcer l'engagement global de l'UE en matière d'égalité des genres au Maroc.

Cette aide à la mise en œuvre des priorités gouvernementales a certes permis de réaliser des progrès, mais un engagement plus ferme au niveau politique et une volonté plus marquée de transformer les instruments et processus en résultats concrets seront essentiels pour assurer des retombées durables sur la vie des citoyens, et des femmes en particulier. La complémentarité entre l'appui budgétaire et d'autres mécanismes s'est révélée utile à la mise en place d'une approche ciblée et adaptée de l'aide qui est fonction des régions et (ou) des intervenants. Par ailleurs, une augmentation de l'aide directe à la société civile s'impose pour garantir sa participation au processus (Commission européenne, 2020[5]).

Collaboration avec les gouvernements dans des contextes fragiles

Dans les contextes fragiles, les rapports de force entre les membres du CAD et les gouvernements des pays partenaires sont rudes. S'attaquer aux causes profondes de cette fragilité, inégalités liées au genre comprises, est souvent un objectif particulièrement délicat sur le plan politique. Un moyen de contourner le problème consiste à intégrer les thèmes politiquement sensibles à l'ensemble des programmes, en veillant à ce qu'ils ne soient ni négligés, ni sous-estimés. Une autre méthode consiste à les rassembler en des domaines thématiques aux fins de concertation, ce qui permet aux partenaires au développement de traiter certains thèmes « controversés » en dehors de leurs programmes, sans lien avec ces derniers (Schreiber et Loudon, 2020[6]). Certains membres pratiquent aussi une coopération décentralisée pour traiter les questions sensibles à l'échelon local. Quelle que soit la méthode retenue, l'établissement de liens entre les acteurs du développement et de la diplomatie dans l'ensemble des activités relevant de l'articulation entre l'action humanitaire, le développement et la paix, en coopération avec les gouvernements partenaires, est indispensable.

Les intervenants du domaine de la sécurité, forces de police comprises[4], sont de possibles agents de changement et peuvent sensiblement contribuer à faire évoluer les normes discriminatoires et à éradiquer les comportements délétères (Equality & Justice Alliance, 2020[7]). Une collaboration de cette nature est nécessaire même quand certains acteurs sont source d'intimidation pour des communautés marginalisées ; elle peut consister à assurer des formations et le développement des capacités en matière d'égalité des genres (International Civil Society Action Network, 2017[8]).

Coopération avec les organisations multilatérales : influence et financement

De l'avis général, le système multilatéral de développement a un rôle capital à jouer et permet de réaliser des économies d'échelle dans la lutte contre les problèmes publics mondiaux. Les membres du CAD en demeurent les principaux actionnaires et bailleurs de fonds (OCDE, 2020k[9]). Ils sont en mesure d'absorber d'importants volumes de fonds, et c'est très souvent par leur intermédiaire que les financements destinés aux programmes en faveur de l'égalité des genres sont transférés.

Outre leur engagement financier auprès des organisations multilatérales, les membres du CAD privilégient les contacts avec certaines d'entre elles, comme la Commission de la condition de la femme (CSW) et l'Assemblée générale des Nations-Unies, qui assurent le respect des normes et principes mondiaux relatifs à l'égalité des genres et les droits des femmes et des filles.

Les organisations multilatérales disposent souvent d'une capacité crédible, assortie d'une légitimité et d'une neutralité politiques, dans les pays partenaires. Par ailleurs, elles entretiennent d'ordinaire de bonnes relations de travail avec le gouvernement, qui est leur interlocuteur direct, ce qui permet de porter les questions relatives à l'égalité des genres au niveau politique. En parallèle, elles interviennent sur le terrain dans le cadre de leurs partenariats avec des organismes locaux. Elles disposent aussi généralement des systèmes de notification et de redevabilité requis et agréés par les membres du CAD siégeant aux organes directeurs. De surcroît, les organisations multilatérales et les banques sont des partenaires de premier plan qui mobilisent des financements autres que l'aide pour le développement (chapitre 4). Le système multilatéral peut toutefois, dans certains cas, pâtir du manque de coordination entre les différents organismes, ce qui entraîne une redondance des efforts et une atomisation des ressources, et de l'insuffisance des capacités et des compétences spécialisées en matière d'égalité des genres au niveau des bureaux locaux.

Plusieurs fonds multidonneurs axés sur l'égalité des genres sont gérés ou accueillis par des organisations multilatérales ou des banques. Ils offrent d'importantes possibilités d'œuvrer à cet objectif, mais peuvent aussi comporter des risques et avoir des conséquences imprévues. Selon certaines études, ils peuvent limiter les autres sources de financement et restreindre les opportunités pour la société civile d'entretenir des contacts avec les membres du CAD. Ils risquent de susciter une concurrence plutôt qu'une collaboration entre les OSC (OCDE, 2020[10]).

Contributions aux budgets centraux et financements préaffectés pour les organisations multilatérales

Parmi les organisations multilatérales, les organismes des Nations Unies sont le canal le plus couramment utilisé pour acheminer l'aide en faveur de l'égalité des genres. Les financements préaffectés à des projets ont globalement tendance à augmenter, alors que le pourcentage des contributions aux budgets centraux du système multilatéral de développement diminue (OCDE, 2020k[9]). Cette évolution tient peut-être en partie à ce que les rapports plus détaillés souhaités par certains membres du CAD sont souvent plus faciles à obtenir pour les financements de projets. Les contributions aux budgets centraux sont cependant indispensables aux organisations qui ont pour mission de faire respecter les normes.

> *Il convient d'examiner si les contributions aux budgets centraux ou les financements préaffectés, ou encore des projets conjoints (avec fonds multidonneurs ou collaboration interinstitutionnelle), sont la meilleure solution dans une situation donnée, et de veiller à ce que les apports financiers des membres du CAD procurent aux organisations multilatérales l'indépendance et la souplesse dont elles ont besoin pour mener leurs activités, tout en poursuivant des objectifs à plus long terme en matière d'égalité des genres (OCDE, 2020k[9]).*

Encadré 3.2. La méthode de partenariat adoptée par la Nouvelle-Zélande pour favoriser l'égalité des genres dans les contextes humanitaires

Nā tō rourou, nā taku rourou ka ora ai te iwi.

Si tu viens avec ton panier et moi avec le mien, chacun pourra s'épanouir.

Whakatauki (proverbe māori)

Reconnaissant que les femmes et les filles sont plus durement touchées par les conflits et les catastrophes, la Nouvelle-Zélande a fait de l'égalité des genres une valeur fondamentale de sa Politique d'action humanitaire. Celle-ci applique une approche globale, intégrée, qui prend en considération les liens cruciaux entre action humanitaire, développement inclusif, paix et stabilité.

La Nouvelle-Zélande défend l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles au sein de différentes enceintes internationales de l'action humanitaire, notamment le Grand Bargain, le débat consacré aux questions humanitaires du Conseil économique et social (ECOSOC) et le groupe d'appui aux partenaires au développement du Bureau de la Coordination des affaires humanitaires (OCHA) des Nations Unies. Par ses contributions régulières au Fonds central d'intervention d'urgence (CERF) des Nations Unies, elle soutient l'allocation prioritaire des ressources aux programmes axés sur l'égalité des genres dans le cadre des interventions humanitaires.

La Nouvelle-Zélande s'efforce d'être un partenaire de confiance qui travaille dans le cadre de stratégies inclusives et pilotées à l'échelon local. Elle intègre le principe de l'égalité des genres dans les interventions et la planification de crise en favorisant la mise en place préalable d'approvisionnements d'urgence, les activités de suivi et d'évaluation rapides, et une coopération et une coordination étroites avec les partenaires. Un partenaire stratégique pour renforcer la coordination dans le Pacifique est l'Alliance océanienne pour la gestion des situations d'urgence (PIEMA). L'appui de la Nouvelle-Zélande à la PIEMA met notamment l'accent sur le rôle des femmes en tant que primo-intervenantes pendant et après les catastrophes, et sur leur recrutement à des postes de responsabilité en matière de gestion des catastrophes, un objectif prioritaire de la région.

Le New Zealand Disaster Response Partnership (NZDRP) s'adresse aux partenaires de la société civile spécialisés dans les stratégies destinées à lever les obstacles à l'inclusion et à l'ancrage local afin d'assurer des interventions intégrées axées sur l'égalité des genres. En prévision d'une éventuelle flambée de COVID-19 en Papouasie-Nouvelle-Guinée, la Nouvelle-Zélande a formé un partenariat avec Oxfam Aotearoa et Oxfam PNG pour prévenir et ralentir la propagation du virus chez les femmes et les filles, les groupes vulnérables et les communautés rurales de la province de Simbu, dans la région des Hautes-Terres. Compte tenu du problème systémique des violences sexuelles et fondées sur le genre, l'intervention a été structurée de manière à enrichir les connaissances relatives aux effets spécifiques du COVID-19 sur les femmes et les filles et à orienter l'aide sur des refuges réservés aux femmes reconnues victimes de ces formes de violences.

Dans le Pacifique, les interventions d'urgence faisant suite à des catastrophes naturelles et à des situations de conflits et de fragilité, ainsi que les questions relatives à la santé et aux droits sexuels et reproductifs occupent souvent une place de second rang, et des ressources insuffisantes leur sont affectées. La Nouvelle-Zélande a contribué à l'intégration de la « santé sexuelle et reproductive dans les situations d'urgence » dans les mesures de gestion des risques de catastrophe, de préparation et de riposte au changement climatique des autorités nationales et locales, dans le cadre d'une collaboration avec le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) et d'autres partenaires au

développement. Elle collabore également avec la Fédération internationale pour la planification familiale (FIPF) en vue de réduire la mortalité et la morbidité liée à la santé sexuelle et reproductive, les violences sexuelles et fondées sur le genre, le VIH et les infections sexuellement transmissibles, et les grossesses non désirées. Ces services sont assurés en partenariat avec les associations membres de la FIPF, locales et autonomes, de Kiribati, des les Cook et de Tuvalu. Par ailleurs, la Nouvelle-Zélande a aidé la FIPF à mettre en œuvre la Stratégie Niu Vaka pour le Pacifique dans neuf pays de la région. En 2020, les associations membres de Vanuatu, Fidji et Tonga ont été en mesure de fournir des services de santé sexuelle et reproductive à 51 572 personnes à la suite du cyclone Harold.

En dehors de la région Pacifique, la Nouvelle-Zélande intervient dans les situations humanitaires complexes qui continuent de frapper de manière disproportionnée les femmes et les enfants. On citera parmi ses activités récentes des contributions au FNUAP pour assurer des services de santé maternelle et de prévention des VFG au travers de centres de protection familiale, la mise en place de dispositifs d'accueil sanitaire destinés aux femmes et une aide psychosociale dans le cadre de la crise afghane. Face aux besoins critiques des réfugiés rohingyas et des populations d'accueil au Bangladesh, la Nouvelle-Zélande a également travaillé en partenariat avec le FNUAP pour assurer des services vitaux de santé sexuelle et reproductive et de prévention des VFG à Cox's Bazar.

Partenariats avec la société civile

Les organisations de la société civile, notamment celles qui défendent les droits des femmes, sont des partenaires de premier plan qui œuvrent à la promotion de l'égalité des genres et rendent compte des progrès accomplis[5]. Les OSC basées dans les pays membres du CAD ont souvent un rôle de levier à jouer à l'appui de la diplomatie des membres, et peuvent mobiliser des pressions politiques au niveau national (OCDE, 2020[10]).

Les membres du CAD soutiennent généralement les OSC qu'ils connaissent le mieux – autrement dit, les organisations internationales bien établies. Deux tiers de l'aide en faveur de l'égalité des genres sont acheminés au travers d'OSC basées dans des pays membres du CAD plutôt que locales (OCDE, 2020[10]), ce qui tient à plusieurs raisons. L'une a trait aux obligations légales, réglementaires et administratives des membres et à leur capacité à gérer leur soutien aux OSC et à en assurer le suivi. Pour les membres du CAD, prêter appui à un nombre plus restreint d'OSC de pays membres ou internationales, souvent plus expérimentées, est un moyen d'éviter la charge administrative et le risque financier potentiel qui accompagnent l'aide directe à un plus grand nombre de petites OSC dans les pays partenaires. Une autre raison est l'expérience et l'expertise acquises par ces OSC en des décennies de coopération pour le développement, avec le concours financier des membres. Une troisième raison expliquant la préférence des membres pour une collaboration avec les OSC de leurs pays tient à l'importance qu'ils accordent à la sensibilisation du public et à la mobilisation des citoyens, et au rôle essentiel qu'ils prêtent aux OSC à cet égard. Pour de nombreux membres, le soutien aux OSC est le moyen privilégié d'accroître la sensibilisation des populations à la coopération pour le développement et aux problèmes mondiaux, ainsi que leur appui et leur participation (OCDE, 2020[10]). C'est pourquoi les membres doivent également s'employer à soutenir les OSC locales basées dans les pays partenaires. Pour ce faire, ils pourraient par exemple exiger l'établissement de partenariats avec elles (OCDE, 2020[10]).

Soutien aux organisations et mouvements féministes locaux

Les organisations et mouvements locaux de défense des droits des femmes sont des acteurs essentiels de la lutte contre les facteurs structurels des inégalités entre les genres. Les groupes et mouvements bien implantés dans leurs communautés connaissent le contexte et maîtrisent les langues locales, interviennent sur la base d'expériences vécues, et sont les mieux placés pour susciter des changements porteurs de transformations et durables (AWID et MamaCash, 2020[11]). Il est avéré que l'investissement dans des

intermédiaires à l'échelon local influe positivement sur les résultats des projets de prévention des violences (ONU-Femmes, 2020b[12]). Les organisations et mouvements de défense des droits des femmes ont pour aspiration et pour vocation d'apporter des changements porteurs de transformations à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles (Rao et Sandler, 2021[13]). Ils sont sans doute aussi en mesure d'en apporter dans d'autres domaines du développement durable. Il importe de reconnaître que le développement organisationnel est un moyen concret de favoriser la mise en place d'organisations féministes solides et durables (The Kvinna till Kvinna Foundation, 2021[14]). Celles-ci jouent un rôle déterminant dans la promotion et la protection des droits humains et de l'égalité des genres ; or, la tendance actuelle est à l'adoption et à l'application de lois visant à entraver la liberté d'association et à brider leur action, qui imposent parfois des obligations d'enregistrement strictes, en parallèle à d'autres exigences complexes et contraignantes à tous les stades de la vie d'une association (Amnesty International, 2019[15]).

> *Les membres du CAD doivent définir des modalités d'appui aux organisations locales de défense des droits des femmes, notamment au travers de fonds destinés aux femmes. Ils doivent s'attacher à réorganiser leur collaboration avec ces organisations et mouvements, et les consulter et tenir compte de leurs besoins lorsqu'ils établissent le programme d'action.*

Outre les problèmes liés au manque d'intérêt et à l'absence de priorité politique accordés aux organisations de défense des droits des femmes, la gestion de dons de faible montant à plusieurs organisations dotées d'une capacité limitée peut mobiliser des effectifs importants (AWID et MamaCash, 2020[11]). Les membres du CAD pourraient mieux articuler leurs exigences en matière de rapports et de redevabilité de manière à satisfaire aux besoins des organisations et mouvements locaux et à limiter la charge administrative. Certaines organisations, notamment les petites organisations locales, éprouvent des difficultés à se conformer à l'obligation de démontrer leur efficacité, mais aussi de rendre compte de leurs résultats à l'aune des critères établis par le partenaire au développement.

Le recours à des fonds communs pour servir les organisations locales

Les fonds de soutien aux femmes qui ont pour finalité essentielle de mobiliser des ressources destinées aux organisations et mouvements de défense des droits des femmes sont des acteurs de première importance dans ce contexte. Ces fonds se sont multipliés ces dernières années, et sont présents au niveau international, régional et national[6]. Ils sont en mesure de servir les organisations et mouvements locaux de femmes et de leur apporter un appui structurel moyennant des dons de faible montant, et ont souvent une bonne connaissance du contexte local (OCDE, 2020[16]). D'autres types de fonds communs multidonneurs peuvent aider les membres à augmenter leur soutien direct aux organisations des pays partenaires et, éventuellement, à élargir leur champ d'action à un éventail plus divers d'acteurs de la société civile[7] (OCDE, 2020[16]).

L'Alliance mondiale multipartite pour des mouvements féministes durables est un nouveau mécanisme qui s'emploie à accroître, à pérenniser et à améliorer le soutien financier et politique aux organisations et mouvements féministes et de défense des droits des femmes[8].

Gérer les risques pour les mouvements féminins et de défense des droits humains

En raison de leur activité, les femmes défenseures des droits humains sont régulièrement exposées à des menaces et à des atteintes à leur bien-être et à leur sécurité. Ces actes de répression visent souvent les femmes et revêtent la forme de violences verbales, de harcèlement et de violences sexuels, de discrimination, de criminalisation, d'intimidation et d'assassinats, et peuvent tous s'étendre aux familles et aux réseaux des personnes persécutées (HCDH, 2020[17]). De surcroît, les femmes défenseures des droits humains qui travaillent dans certains domaines, comme la santé et les droits sexuels et reproductifs, sont souvent la cible d'autres menaces plus graves (HCDH, 2020[17]).

> *Des mesures spéciales s'imposent pour soupeser les risques et assurer la sécurité et la dignité des défenseurs des droits des femmes. Les membres du CAD doivent éviter de transférer à ces organisations les risques éventuellement liés aux interventions en faveur de ces droits.*

Le militantisme en faveur des femmes et de la justice sociale ne peut se développer sans un Internet libre. La technologie permet aux organisateurs locaux de bâtir des communautés, de mieux faire entendre leur voix et d'atteindre leurs publics. Or, les méthodes et les outils qui ouvrent de nouvelles perspectives de changement social sont ceux-là mêmes qui reproduisent les inégalités d'accès, accentuent le fossé numérique entre les genres, et exposent les militants à la surveillance, à de mauvais traitements et à des préjudices (Astraea Lesbian Foundation for Justice, 2019[18]). Les membres du CAD doivent être bien conscients de ce risque, et coopérer avec des entreprises technologiques féministes et des organisations locales de défense des droits des femmes pour définir des mesures assises sur des données factuelles et trouver des solutions à court et long termes aux violences en ligne (ONU-Femmes, 2020[19]).

Collaboration avec la société civile dans des contextes fragiles

Les contextes fragiles présentent des obstacles particuliers à l'engagement de la société civile, puisque près des deux tiers étaient aussi considérés comme autoritaires en 2020 (Economist Intelligence Unit, 2020[20]). Dans ces contextes, l'engagement des membres auprès des acteurs de la société civile – en particulier les organisations de défense des droits des femmes – est un acte politique en soi, ou sans doute vu comme tel. Les fonds multidonateurs peuvent faire montre d'une plus grande solidarité envers ces groupes que des programmes financés par une seule entité. S'ils adoptent une identité distincte des sources de financement, cette image d'indépendance peut aussi renforcer leur légitimité.

Encadré 3.3. Pratiques des membres du CAD en matière de partenariat avec les organisations de défense des droits des femmes et des mouvements féministes locaux

Le fonds ODD 5 des **Pays-Bas** comporte plusieurs mécanismes de financement à l'appui de l'égalité des genres, dotés d'un budget de 510 millions EUR sur cinq ans (2021-25) :

Le programme ***Leading from the South*** est piloté par quatre fonds consacrés aux femmes. Il finance directement les organisations de défense des droits des femmes dans l'hémisphère Sud, y compris les petites organisations locales. Ces organisations reposent sur des mouvements locaux de défense des droits des femmes, et sont les mieux placées pour exercer une influence sur les autorités locales, régionales et nationales et les communautés, les entreprises et les dirigeants locaux, et pour leur demander des comptes. Ce programme, mis sur pied en 2016, a récemment été prorogé de cinq ans (2021-25) et doté d'un budget de 80 millions EUR.

Power of Women est un mécanisme de dons qui vise à renforcer la capacité des organisations de défense des droits des femmes qui se consacrent à la sensibilisation et au lobbying en faveur de transformations économiques et politiques favorisant l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Son budget, d'un montant de 75 millions pour cinq ans, est administré en interne par le gouvernement néerlandais ; cette modalité de financement permet de gérer directement les fonds transférés aux mouvements féministes dans l'hémisphère Sud (AWID et MamaCash, 2020[11]). Les trois principaux objectifs du programme sont de prévenir et d'éliminer les violences sexuelles et fondées sur le genre, de promouvoir la participation des femmes aux processus de décision en leur permettant d'accéder à des postes de responsabilité politique et économique, et de renforcer leur autonomisation économique. Les financements sont ainsi affectés à des organisations dirigées par des groupes d'intérêt qui s'emploient à atteindre au minimum deux de ces objectifs (Gouvernement des Pays-Bas, 2019[21]).

Le **Canada** a, dans le cadre de sa Politique d'aide internationale féministe, donné priorité à l'établissement de partenariats avec des organisations de défense des droits des femmes :

Le ***Programme voix et leadership des femmes*** a été créé en vue d'améliorer la gestion et la viabilité des organisations locales et régionales de défense des droits des femmes, de renforcer leur capacité, et d'accroître leur efficacité pour influer sur les changements politiques, juridiques et sociaux. Le Canada accorde des dons aux intervenants locaux par l'intermédiaire de partenaires tels que les OSC internationales. Le programme couvre une période de cinq ans (2018-23) et appuie des organisations de 31 pays et régions.

Il vise également à mettre en œuvre une approche féministe aux activités de suivi, d'évaluation et d'apprentissage, ce qui a contraint le Canada à réfléchir à d'autres méthodes que le suivi et le compte rendu fondés sur des indicateurs quantitatifs pour que les rapports annuels sur les résultats du programme prennent effectivement en compte les points de vue et le vécu des femmes. Pour ce faire, il a par exemple fallu encourager les partenaires d'exécution et les administrateurs de programmes du Canada à relever et consigner les résultats indésirables signalés dans les rapports, ainsi que les renversements de tendance par rapport à des périodes antérieures. Les partenaires d'exécution sont également invités à faire preuve de créativité dans leurs rapports annuels – avec des résultats persuasifs : incorporation de vidéos illustrant des changements autodocumentés de participants au projet ; études de cas produites au moyen d'arts créatifs et de musique ; et graphisme coloré illustrant les classements (de référence) des exercices d'évaluation participative conduits avec les organisations de défense des droits des femmes. Se fondant sur des principes féministes, le mécanisme de suivi, d'évaluation et d'apprentissage s'attache à concilier l'utilisation d'informations quantitatives et qualitatives pour que les points de vue et les avis des femmes soient considérés comme des sources

de données essentielles, aux côtés des données quantitatives, dans la présentation de résultats riches et nuancés sur l'égalité des genres. L'établissement de tels rapports est un exercice de plus longue haleine ; il importe donc de ne pas en faire une obligation supplémentaire pour les partenaires d'exécution. Cela dit, de nombreuses organisations de défense des droits des femmes et des personnes LGBTQIA+ recueillent et diffusent déjà, par des moyens innovants, des informations qualitatives dans le cadre de leurs dispositifs de suivi, d'évaluation et d'apprentissage et de leurs actions de sensibilisation. Les rencontres virtuelles et réelles ont aussi été un instrument essentiel de collaboration ; elles ont notamment permis aux organisations de défense des droits des femmes, aux groupes LGBTQIA+ et au personnel national responsable de l'exécution du programme d'échanger des informations sur les moyens d'y intégrer pleinement une approche féministe et d'aborder des thèmes délicats dans des cultures très conservatrices et dans un contexte de verrouillage de l'espace civique.

*Le **Fonds Égalité*** est un nouveau partenariat innovant qui réunit des investisseurs, la communauté philanthropique, les pouvoirs publics, le secteur privé et la société civile afin de mobiliser des ressources à un niveau sans précédent pour faire progresser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles dans les pays en développement. Doté d'une contribution de 300 millions CAD du gouvernement canadien, le Fonds Égalité a pour ambition de créer une source de financement durable et autonome pour les organisations et les mouvements de femmes dans les pays en développement, de mobiliser le soutien des fondations philanthropiques, d'intégrer l'égalité des genres de manière à modifier la façon dont sont prises les décisions d'investissement, et d'obtenir des résultats dans ce domaine moyennant des investissements à incidence sociale axés sur le genre et en réinvestissant leurs revenus sous forme de dons à l'appui des organisations de femmes. Le Fonds Égalité a commencé à fournir des financements pluriannuels et souples aux organisations féminines de pays en développement, notamment pour faire face aux retombées de la pandémie de COVID-19 ; il prêtera appui aux mouvements, fonds, consortiums et réseaux féministes, et apportera une aide d'urgence dans les situations de catastrophe et de conflit.

En **Espagne**, le processus « *Diálogos Consonantes* » a été mis en place pour offrir un espace de dialogue entre la coopération espagnole pour le développement et les organisations et réseaux féministes de différentes régions d'Amérique latine. Ces dialogues, établis de longue date, visent à définir un programme féministe commun afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles, et à mettre en pratique les principes d'efficacité du développement, notamment la redevabilité, la transparence et l'appropriation. Ils offrent aussi un espace d'échange sur la pandémie du COVID-19 et la complexité de la crise des réfugiés et des crises économique et climatique.

Autres acteurs

Instituts de recherche, université et groupes de réflexion

Les établissements universitaires et de recherche tout comme les cabinets de conseil sont des pépinières d'idées et de connaissances nouvelles[9]. Ils jouent aussi un rôle important en fournissant des statistiques et des analyses prenant en compte la problématique du genre dans différents domaines de l'action publique, qui peuvent servir de base à l'élaboration des politiques. Dans certains pays, ils sont des alliés stratégiques du mouvement en faveur des droits des femmes. La structure de ces institutions leur permet d'exploiter leur connaissance des cadres contextuels pour déterminer quelles recherches et analyses ils mèneront en priorité sur les questions de genre, pour renforcer les capacités et élargir les approches et modes de réflexion actuels (CRDI, 2019[22]). La mobilisation d'institutions impartiales, objectives, se fondant sur des données factuelles, et le recours à des analyses et études dirigées par des spécialistes peuvent favoriser un dialogue efficace sur l'action publique, aider à créer des réseaux productifs et produire des idées nouvelles.

> *Les membres du CAD doivent envisager de collaborer avec des instituts de recherche, l'université et des groupes de réflexion pour promouvoir et financer des études pertinentes fondées sur des données factuelles, et mobiliser la contribution de spécialistes de l'égalité des genres dans le cadre de l'élaboration des politiques et durant la phase initiale de conception d'un programme.*

L'aide apportée sous forme de contributions aux budgets centraux permet à ces établissements de définir des priorités indépendantes du climat politique. Les membres peuvent aussi encourager et favoriser l'apprentissage entre pairs et la collaboration entre universitaires et chercheurs de sensibilité analogue et les organisations de femmes, ceci afin de fédérer les informations existantes et nouvelles et de créer conjointement des mécanismes permettant de parvenir à l'égalité des genres (CRDI, 2019[22]).

Dirigeants religieux/milieux confessionnels

De nombreuses structures familiales et des communautés entières sont influencées par les enseignements religieux. Les institutions religieuses défendent des préceptes bien ancrés qui renforcent les inégalités de genre. Dans certains pays, la place centrale de la religion influe profondément sur la perpétuation des normes de genre et des systèmes de croyances. Les organismes confessionnels et les chefs traditionnels et religieux sont souvent bien implantés dans les communautés et jouissent de leur confiance ; ils disposent de ce fait de vastes audiences et de nombreux vecteurs de mobilisation et d'influence (CARE Norway, 2017[23]). La coopération avec ces organismes offre aux membres du CAD un moyen d'instaurer un climat susceptible de favoriser des changements durables et porteurs de transformations en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles ; un petit nombre de membres de GENDERNET collaborent déjà avec des dirigeants et organismes de cette nature dans l'objectif de susciter le changement et de promouvoir l'égalité des genres (OCDE, à paraître[24]).

> *Les membres du CAD peuvent s'attacher à établir des partenariats avec des responsables religieux et des groupes confessionnels. Ils peuvent faire appel à des méthodes mobilisant leur participation au niveau local pour favoriser le dialogue, les campagnes de sensibilisation et les interventions axées sur le changement qui visent à supprimer les normes et comportements discriminatoires et nocifs en matière de genre.*

Ces initiatives doivent toutefois faire appel à des méthodes adaptées à chaque contexte (Finlande, 2018[25]). Dans certains cas, les membres des groupes religieux et confessionnels et leurs systèmes de croyances sont responsables des préjudices subis par les femmes et les filles. Dans d'autres, ces groupes et leurs membres assurent une protection contre ces atteintes, mais ne savent pas toujours comment prendre correctement en charge les femmes et les filles victimes de violence (Initiative Spotlight, s.d.[26]). La finalité et la méthode d'intervention différeront donc selon la situation. Pour limiter les risques de rejet, les membres du CAD pourraient mobiliser à dessein les responsables et les organisations ayant déjà milité en faveur d'une évolution sociale (indépendamment de leur opinion sur la question de genre). Souvent, ces acteurs ne se situent pas au sommet des hiérarchies religieuses et confessionnelles, mais offrent un point d'ancrage solide à des interventions visant à instaurer l'égalité des genres et l'émancipation des femmes et des filles (Voices 4 Change, 2017[27]). Bien que la plupart des chefs religieux soient des hommes, les membres peuvent réfléchir à des approches spécifiques en vue de mobiliser des responsables féminines de premier plan.

Acteurs du secteur privé

De nombreux membres forgent des partenariats avec des acteurs du secteur privé pour tirer parti à la fois de leur influence et de capitaux privés, accélérer les financements et mobiliser des ressources à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles (OCDE, 2020[16]). Les avantages de ces partenariats vont au-delà de leurs éventuels apports financiers, car leur capacité à mettre en place des interventions qui soutiennent les entreprises appartenant à des femmes et l'émancipation féminine est considérable (OCDE, 2020[16]). Le secteur privé peut aussi apporter une contribution utile en formalisant de bonnes pratiques en matière d'égalité des genres sur le lieu de travail.

La philanthropie privée est une source importante et croissante de financement pour de nombreuses actions visant à lutter contre des problèmes mondiaux. Quoique libre des contraintes liées aux cycles politiques, elle est souvent déterminée par les desseins et les objectifs d'un groupe relativement restreint de personnes (Chiu, 2020[28]). Cette flexibilité la met dans une position privilégiée pour combler des déficits de financement en exploitant des créneaux innovants et en orientant les fonds vers les secteurs qui en ont le plus besoin. La philanthropie privée peut aussi démontrer son efficacité et recueillir des informations tout en assortissant les financements de conditions moins rigoureuses. Globalement, son appui financier à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles est toutefois relativement limité (OCDE, 2021h[29]) (Chapitre 4).

> *Les membres du CAD peuvent encourager la participation de différentes catégories d'acteurs du secteur privé dès les premières phases de la conception et de la mise en œuvre des programmes, pour qu'ils contribuent à la définition d'approches innovantes et d'aides complémentaires, tout au long des phases de financement et d'exécution, ainsi que pendant le contrôle et le suivi des résultats.*

Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire

La coopération Sud-Sud (CSS) et la coopération triangulaire (CT) ont permis aux pays partenaires d'échanger des connaissances et du savoir-faire et de mettre au point des solutions adaptées au contexte local. Elles peuvent apporter une contribution majeure à la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles (Wang, 2021[61]). Ce point a été mis en exergue dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, et repris dans le document final de la deuxième Conférence de haut niveau des Nations Unies sur la coopération Sud-Sud (BAPA+40) (Assemblée générale des Nations Unies, 2019[61]).

Les membres du CAD soutiennent la CSS et la CT par le biais d'une assistance directe aux projets et aux pays partenaires, de financements destinés à la coopération triangulaire, ou de l'apport de fonds aux organismes multilatéraux qui administrent ces formes de coopération. Celles-ci vont gagner en importance compte tenu des appels à inscrire l'aide dans un contexte local et de la montée en puissance de divers partenaires au développement. La pandémie du COVID-19 a également incité les pays partenaires à échanger des solutions novatrices à l'appui du développement, y compris pour remédier aux inégalités de genre.

> *Conformément aux Lignes directrices volontaires publiées par l'Initiative du Partenariat mondial pour une coopération triangulaire efficace (OCDE, 2021[30]), les membres du CAD peuvent veiller à ce que les projets de CSS et de CT qu'ils financent prennent en compte l'égalité des genres et (ou) visent un objectif spécifique en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles. Ils pourraient aussi envisager d'accroître leur soutien aux projets de CSS et de CT soucieux de la question de genre, et de consolider leurs relations avec les institutions qui administrent et exécutent ces projets dans les pays partenaires.*

Encadré 3.4. La coopération triangulaire au service de l'égalité des genres

EUROsociAL+ est un programme phare de l'UE qui vise à améliorer la cohésion sociale en Amérique latine en soutenant les politiques publiques destinées à remédier aux inégalités. La réduction des disparités liées au genre est l'un des domaines d'action privilégiés des interventions du programme sur l'ensemble du continent. EUROsociAL+ a défini une méthode d'intégration de la dimension de l'égalité des genres à la conception et à l'analyse de ses interventions qui est fondée sur le marqueur égalité des genres établi par le CAD de l'OCDE.

Le programme fournit une assistance technique au Panama pour appuyer l'élaboration et l'application de son cadre juridique concernant les grossesses adolescentes, qui y affichent un taux élevé et sont à la fois une cause et une conséquence des inégalités et de la pauvreté (EUROsociAL, 2018[31]). En 2017, le Panama a reformulé sa législation à ce sujet et mis en place la loi 60 relative aux mineures enceintes. Il a également créé le Conseil national pour les mineures enceintes (CONAMA) qui réunit différents acteurs gouvernementaux pour superviser la mise en œuvre de cette loi.

L'échange de bonnes pratiques et l'apprentissage par les pairs dans le cadre de voyages d'étude constituent un volet important du programme EUROsociAL+ au Panama. Des voyages en Uruguay et au Royaume-Uni ont permis à des intervenants panaméens d'en apprendre davantage sur les stratégies de prévention des grossesses adolescentes des deux pays. Ces échanges ont mis en évidence la nécessité de faire participer le monde universitaire et la société civile aux débats entourant la mise en application de la loi 60 et d'engager une réflexion sur la mobilisation des autorités locales. Dans la foulée, le Panama a élaboré des règlements et une stratégie plus précise concernant la mise en œuvre de la loi 60. Le processus d'apprentissage par les pairs a exercé une influence déterminante sur les règlements comme sur la stratégie.

3.2. Mise en application : une approche à deux volets et au-delà

La plupart des membres du CAD ont adopté une stratégie double consistant à intégrer l'égalité des genres à l'ensemble de leurs politiques, stratégies et programmes (mainstreaming) et à exécuter dans le même temps des projets ou programmes visant spécifiquement à atteindre les objectifs d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles. Ces deux approches sont nécessaires et complémentaires - ce dont témoignent le Programme 2030 et ses Objectifs puisque l'Objectif 5 est consacré à l'égalité des genres et cette problématique est également intégrée à tous les autres.

Le dialogue politique et (ou) sur les mesures à mettre en œuvre sur l'égalité des genres est identifié comme une troisième voie par certains membres du CAD. D'autres – comme ces Orientations – considèrent que ce dialogue fait partie intégrante de l'incorporation systématique de la dimension de genre aux programmes et politiques. Dans tous les cas, l'élaboration des programmes renforce le dialogue sur l'action publique et la sensibilisation à la question du genre, et réciproquement.

Il importe de ne pas partir du principe selon lequel les activités qui ne prennent pas la problématique de genre en compte aboutiront à des résultats neutres sur ce plan. La non-prise en compte de l'égalité des genres peut accentuer les inégalités existantes en la matière et limiter la réussite du programme ou du projet.

Une approche globale à l'intégration de l'égalité des genres

L'intégration de la dimension de genre est la démarche qui a été retenue d'un commun accord à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, en 1995 ; il s'agit de modifier les processus

en profondeur et d'y « intégrer systématiquement » l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles[10]. À l'époque, cette démarche a été qualifiée de « véritable révolution » (McDougall, 2020[32]).

Ce principe a permis d'institutionnaliser l'égalité des genres dans la politique et les programmes de développement et a accru l'intérêt porté à cette question dans divers domaines du développement[11]. Il permet de faire de l'égalité des genres l'un des objectifs de tout un ensemble de programmes (San Miguel Abad, 2018b[33]). Il est avéré que les programmes bien conçus qui tiennent compte de cette dimension produisent des évolutions structurelles favorables à l'égalité des genres. Des résultats de cette nature, porteurs de transformations, sont réalisables lorsque les programmes prennent en considération et intègrent les aspects liés au genre tout au long du cycle programmatique, à commencer par la phase de conception (Agence suisse pour le développement et la coopération (DDC), 2017[34])[12]. Cela consiste parfois à consolider les cadres politiques et juridiques, ou à former les personnes qui occupent des postes de responsabilité et de décision (BMZ, s.d.[35]) (Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération de l' Espagne, (sans date)[36]).

Pour autant, cette approche a aussi fait l'objet de critiques. Certains ont fait valoir un manque de clarté ou d'orientation quant à l'application pratique de la notion d'intégration du genre (Moser, 2005[37]). D'autres font remarquer que cette notion a rompu avec ses racines, à savoir l'analyse féministe et une orientation délibérée sur la répartition inéquitable du pouvoir. D'autres encore soulignent la faible importance et l'insuffisance des financements et de l'autorité que les organismes de développement accordent aux projets portant sur l'égalité des genres et au personnel intervenant dans ce domaine. Il en est enfin qui soutiennent que le processus d'intégration de la problématique de genre a amené les organismes à perdre de vue les résultats et les changements obtenus sur le terrain (Milward, 2015[38]).

De nombreux membres du CAD reconnaissent que l'intégration de cette dimension pourrait être renforcée au sein de leur organisme. Certains font état de difficultés dans des secteurs précis – infrastructure, production, environnement, changement climatique – et dans certaines régions et (ou) contextes délicats, souvent dues à un manque de capacité et (ou) de compréhension de la notion d'égalité des genres. Dans certains organismes, plus petits, le fait que la même personne ou la même équipe sont responsables de cette thématique et, par exemple, du changement climatique, facilite l'intégration de la problématique de genre et les liens entre les différents domaines d'intervention.

Quelques membres appliquent une approche commune et fournissent des directives internes sur différentes questions intersectorielles comme l'égalité des genres, le climat, les droits, la pauvreté et la gouvernance, ce qui évite de donner l'impression que l'égalité des genres est en concurrence avec les autres domaines d'intervention.

Intégration de la dimension de genre au sein de l'organisme du partenaire au développement

On s'accorde de plus en plus à reconnaître qu'une approche globale de l'intégration de la dimension de genre s'impose ; autrement dit, ce processus doit prendre en compte le système du partenaire au développement dans son intégralité (Finlande, 2018[25] ; Rao et Sandler, 2021[13]) (Département fédéral des affaires étrangères (DFAE), 2017[39]). On peut voir dans cet exercice un processus de changement organisationnel qui contribue à créer une bureaucratie fonctionnelle. Il doit être piloté par la direction, avec l'assistance de conseillers pour les questions de genre, et mis en application par l'ensemble du personnel. Il est possible d'établir des relations entre secteurs et niveaux d'exécution, ou de les améliorer, depuis les programmes aux structures internes en passant par les actions stratégiques (Belgique, 2018[40]). Cette question est examinée en détail au Chapitre 6.

> *Les membres du CAD doivent adopter une approche globale de l'intégration de la dimension de genre, et l'appliquer dans le cadre du dialogue politique et stratégique, dans celui des politiques et programmes de coopération pour le développement, ainsi qu'au sein de leurs organismes et de leurs ressources humaines.*

Encadré 3.5. Adopter une approche globale de l'intégration du genre : la note relative à la stratégie genre 2019-2023 de la Belgique

La note relative à la stratégie genre publiée par l'organisme belge de développement, Enabel, présente une analyse de la Stratégie genre 2010-2014 de ce membre du CAD ainsi que des orientations pour améliorer l'intégration de la dimension de genre. Bien que l'examen ait constaté que cette approche a entraîné une dilution des efforts de la Belgique en faveur de l'égalité des genres, la Stratégie genre 2019-2023 conseille de ne pas y renoncer.

La Stratégie maintient que dans la poursuite des objectifs d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles, une approche globale, multiniveau et plurisectorielle de l'intégration de la dimension de genre met la représentation, l'expérience et l'égalité des genres au cœur de tous les processus et structures institutionnels, du cycle d'élaboration des politiques et des programmes, et de la planification budgétaire. Cette démarche favorise la réalisation de ces objectifs. L'intégration de cette dimension de genre doit intervenir à deux niveaux : l'un qui facilite cet exercice tout au long des opérations institutionnelles concernées et du cycle d'élaboration des politiques et des programmes ; l'autre qui assure cette intégration à tous les travaux liés à la coopération pour le développement menés avec les pays partenaires. Cette « approche à deux volets » vise à favoriser les synergies et le renforcement mutuel de ces efforts.

Les objectifs établis et les mesures définies pour exécuter la Stratégie 2019-2023 appellent un transfert de responsabilité d'un spécialiste unique de la question vers l'ensemble du personnel. Avec l'appui de la direction et du département des ressources humaines, ce transfert interviendra dans le cadre de différentes opérations conçues pour renforcer les compétences en matière de genre au sein de l'organisme, de campagnes de sensibilisation et d'une intensification des efforts pour recruter et promouvoir des femmes dans tous les domaines d'activité d'Enabel (Enabel, 2018[41]).

Dialogue politique et stratégique

Les partenaires au développement effectuent un choix politique lorsqu'ils décident d'aborder, ou pas, l'égalité des genres dans le cadre de leur dialogue politique et stratégique avec les pays partenaires et d'autres acteurs du développement. Une approche globale de l'intégration de la problématique de genre suppose un dialogue sur ce thème avec tous les partenaires (Chapitre 3.1) au niveau des programmes et au niveau stratégique, ainsi que dans le cadre de partenariats internationaux ou de négociations sur les engagements mondiaux ou régionaux.

Dans les pays partenaires, ce dialogue favorise une perception commune des possibilités et des moyens de promouvoir efficacement l'égalité des genres. L'importance de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles peut être plus aisément établie si le lien avec les politiques et les engagements que le pays partenaire a déjà pris dans ce domaine sont clairs. La majorité des pays ont souscrit aux engagements mondiaux et régionaux à cet égard, notamment les Objectifs de développement durable. D'autres méthodes consistent à invoquer l'expérience de pays de la même sous-région, à se référer aux données statistiques, à employer une terminologie claire et à présenter le problème de manière concrète.

Le dialogue politique et stratégique en matière d'égalité des genres peut se dérouler dans des cadres officiels et informels. Pour veiller à ce que les politiques et programmes abordent ce thème, il conviendra de repérer les occasions d'en discuter ou en créer. Les moments les plus opportuns pour entamer ce dialogue sont les suivants :

- La préparation de la stratégie nationale ou de la stratégie d'aide conjointe
- De nouvelles opportunités de financement
- Les examens sectoriels et les examens à mi-parcours
- Avant et après des élections
- La rédaction ou la révision de textes législatifs
- La publication de statistiques et de rapports importants (soit consacrés à l'égalité des genres, soit comportant des données à ce propos)
- Des occasions informelles (dîners, réceptions, réunions, etc.)
- Des visites de haut niveau
- Des discussions avant et pendant des forums internationaux et régionaux de premier plan, comme la Commission de la condition de la femme des Nations Unies
- Le cycle de notification des pays et le suivi de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies. (OCDE CAD GENDERNET, 2013[42])

Encadré 3.6. Dialogue sur l'action à mener en matière d'égalité des genres : l'Italie et l'Autorité palestinienne

Les droits humains et l'égalité des genres constituent un secteur stratégique de la coopération italienne avec l'Autorité palestinienne. L'agence italienne de coopération pour le développement (AICS) fait progresser les questions liées à l'égalité des genres en prêtant appui à l'Autorité palestinienne et à la société civile.

La démarche de l'Italie, fondée sur un engagement ancien, consiste à mener des consultations et un dialogue ouvert constants avec les ministères et leurs services responsables de la question de genre et à formuler des critiques constructives. Elle a pour finalité globale d'aider l'Autorité palestinienne à renforcer l'égalité des genres conformément aux accords internationaux et aux ODD, et s'appuie également sur la CEDAW, qui a été ratifiée sans réserve. L'AICS est coprésidente du « Groupe de travail sur les questions de genre », dirigé par le ministère de la Condition féminine, dans l'objectif d'aider les autorités locales à traduire les politiques en actions, d'examiner les questions qui sont dans une impasse, d'identifier les obstacles aux progrès et de définir des solutions. L'Italie s'est notamment employée à inciter les autorités locales à approuver la loi sur la protection de la famille, parant pour cela aux tentatives persistantes des conservateurs religieux pour empêcher son adoption.

Par ailleurs, l'Italie travaille en étroite collaboration avec la société civile, les organismes des Nations Unies et les États membres de l'UE, favorisant le travail d'équipe avec l'ensemble des partenaires et assurant la diffusion d'informations et de propositions dans un souci de communication et de transparence.

Opportunités de renforcer l'appui à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles

Les programmes des membres du CAD consacrés à l'égalité des genres portent essentiellement sur la gouvernance et la société civile, notamment l'élimination des violences fondées sur le genre, et sur la santé maternelle et reproductive (OCDE, 2020a[2]). Dans l'ensemble, les membres auraient la possibilité d'augmenter les financements alloués à ce thème (Chapitre 4)[13].

Les programmes consacrés à l'égalité des genres sont bien adaptés aux interventions qui produisent des changements porteurs de transformations à long terme et à celles qui se fondent sur les expériences vécues pour remettre en cause les structures qui ont créé les inégalités en la matière (Rao et Sandler, 2021[13]). Il apparaît que les changements structurels dans ce domaine sont plus efficaces lorsqu'ils sont pilotés par des programmes consacrés à l'égalité des genres que par des programmes où cette thématique est intégrée (Agence suisse pour le développement et la coopération (DDC), 2017[34]).

Encadré 3.7. L'aide consacrée à l'égalité des genres de l'Australie : le Fonds indopacifique pour l'égalité des genres

Le Fonds indopacifique pour l'égalité des genres (Indo-Pacific Gender Equality Fund) du ministère australien des Affaires étrangères (Department of Foreign Affairs and Trade – DFAT) finance plusieurs investissements effectués en collaboration avec des partenaires mondiaux et régionaux, dont des organismes des Nations Unies, la société civile, des entreprises du secteur privé et des banques multilatérales de développement. Ces investissements contribuent à la réalisation des trois axes d'intervention prioritaires du DFAT en matière d'égalité des genres et à la base de données mondiales mise en place pour améliorer les programmes dans ce secteur. Le Fonds apporte également des contributions aux budgets centraux des partenaires multilatéraux, et des financements visant à démultiplier les résultats des programmes bilatéraux en faveur de l'égalité des genres (comme les programmes d'aide de l'Australie à l'Indonésie ou à la Papouasie-Nouvelle-Guinée). Il incite par ailleurs les partenariats mondiaux à s'intéresser à la région indopacifique et encourage l'investissement dans l'assistance technique pour définir et mettre en œuvre les stratégies les plus efficaces face aux problèmes d'inégalités des genres les plus urgents. Il s'agit d'un fonds annuel dont le montant s'est élevé à 65 millions USD en 2020-21.

Les programmes spécifiques peuvent apporter de précieux éclairages sur les possibilités d'intégration du genre et les obstacles qui s'y opposent, et exercer une influence favorable à cet égard, notamment en facilitant la prise en compte de l'égalité des genres dans le dialogue sur l'action à mener dans d'autres secteurs ou domaines thématiques (Commission européenne, 2020[5]).

> *Les membres du CAD doivent s'attacher à augmenter le nombre de programmes consacrés à l'égalité des genres et, dans le cadre de l'élaboration de ces programmes, analyser leur avantage comparatif dans ce domaine dans le pays et le contexte concernés.*

La priorité thématique de l'aide consacrée à l'égalité des genres variera forcément selon le contexte local (nouvelles opportunités ou augmentation des risques ou des disparités par exemple) et les interventions en cours d'autres acteurs du développement. En général, pour optimiser leur utilité et exercer une influence à l'appui de transformations en faveur de l'égalité des genres, les programmes consacrés à cette question auront intérêt à privilégier les approches et les domaines suivants :

L'instauration d'un environnement porteur, dans lequel tous les intervenants unissent leurs efforts, est un élément essentiel à la réalisation de l'objectif d'égalité des genres. Les changements doivent être apportés au niveau individuel (croyances et comportements) et au niveau structurel (lois et politiques, et leur application), car il est impossible de créer un environnement propice à des transformations sans intervenir aux deux niveaux (Kagesten et Chandra-Mouli, 2019[43]). La réussite des interventions requiert la participation des autorités et des intervenants locaux (Chapitre 2).

Appui aux organisations et mouvements de défense des droits des femmes. Les organisations locales et de proximité de défense des droits des femmes jouent un rôle essentiel de sensibilisation et de conscientisation sociale, outre le travail de terrain qu'elles effectuent pour modifier les lois, les normes et pratiques et combattre l'ostracisme (Htun et Weldon, 2012[44]). Le militantisme féministe offre aux femmes

et aux filles un moyen d'exiger des changements politiques et sociétaux qui tiennent compte de leurs besoins et de leurs réalités (Weldon et al., 2020[45]).

La réorientation et la redistribution des rapports de force sont la clé de l'égalité entre les genres ; c'est pourquoi *la mobilisation des hommes et des garçons* est indispensable à la réalisation de cet objectif (Munive, 2019[46]). Les relations directes des hommes entre eux, et avec les femmes, peuvent sensiblement favoriser, ou brider, toute évolution en faveur de la sécurité des femmes et de l'égalité des genres. Des études indiquent que la participation des garçons et des hommes au débat et à la promotion de l'égalité des genres aboutit à des résultats considérablement supérieurs (FNUAP, 2013[47]). Les politiques actuelles des membres montrent que cette approche gagne du terrain[14].

La *mobilisation des jeunes* – adolescentes et autres – en tant que moteurs du changement est elle aussi indispensable à l'instauration de l'égalité des genres. Bien que les jeunes prennent moins part à des modes de participation institutionnalisés, comme les élections et l'adhésion à un parti, ils utilisent les technologies numériques pour débattre des questions sociales et politiques et pour mobiliser les autres. Les questions d'équité intergénérationnelle, par exemple, rallient des milliers de jeunes dans le monde pour appeler les gouvernements à prendre des mesures fortes face au changement climatique (OCDE, 2021i[48]). Pour mobiliser et aider les jeunes, les membres du CAD peuvent faire appel à des méthodes qui tiennent compte des réalités qui leur sont propres. Ils peuvent aussi s'attaquer aux comportements traditionnels et préjudiciables, les remplacer par d'autres qui renforcent l'égalité des genres, et donner aux jeunes les moyens de favoriser le changement.

Liste de questions à examiner concernant la mise en œuvre

Les membres du CAD auront intérêt à examiner les questions suivantes :

S'agissant des partenariats :

- L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles font-elles systématiquement partie des priorités du dialogue politique et stratégique :
  - Avec les gouvernements partenaires, notamment les organisations et les acteurs sans responsabilité directe ou particulière dans ce domaine (les ministères de la planification ou des finances par exemple) ?
  - Avec les partenaires d'exécution, y compris à l'occasion des réunions du conseil d'administration des organisations multilatérales ?
  - Dans les forums multilatéraux et mondiaux ?
- Les avantages comparatifs et l'expertise en matière d'égalité des genres des institutions, organisations ou fonds partenaires retenus ont-ils été examinés attentivement et, le cas échéant, le partenaire a-t-il bénéficié d'encouragements, d'incitations et d'un accompagnement (moyennant un développement des capacités par exemple) en vue de consolider son expertise et son mandat ?
- Les moyens accordés à la mise en œuvre du programme permettent-ils d'assurer un dialogue avec la population ciblée, et la redevabilité à l'égard des populations concernées ?
- Les organisations implantées localement, notamment les organisations et mouvements de défense des droits des femmes, sont-elles considérées comme des partenaires potentiels, y compris sous la forme de contributions aux fonds féminins ou aux fonds multilatéraux communs consacrés à cet objectif ?
- Les possibilités de collaboration sur ce thème avec d'autres organismes du même pays membre, et avec d'autres membres, ont-elles été recensées ?

S'agissant de l'approche à deux volets et autres méthodes :

- Les engagements et orientations stratégiques de l'organisme soutiennent-ils à la fois des programmes intégrant la dimension de genre et des programmes consacrés à l'égalité des genres ? Des efforts sont-ils déployés pour accroître l'intérêt pour ces deux types de programmes et les financements qui leur sont destinés ? Les deux approches présentent-elles suffisamment de synergies et de possibilités d'apprentissage ?
- La dimension de genre est-elle systématiquement intégrée dans l'ensemble des programmes, politiques et dialogues, et au sein de l'organisme, au moyen de mécanismes internes sensibles au genre ?
- L'égalité entre les genres est-elle abordée dans le cadre des échanges stratégiques avec les partenariats, les réseaux, les négociations, dialogues et autres processus internationaux ?
- Les programmes disposent-ils d'un budget consacré à l'égalité des genres ? A-t-on cherché à définir l'utilisation la plus efficace des ressources consacrées à ce thème, en tenant compte du contexte local et national concerné et des atouts et avantages par rapport à d'autres partenaires au développement ?

Références

Agence suisse pour le développement et la coopération (DDC) (2017), *Rapport sur l'efficacité : Coopération internationale de la Suisse dans le domaine de l'égalité des genres 2007-2016*. [34]

Amnesty International (2019), *Des lois conçues pour museler : La répression mondiale des organisations de la société civile*, Amnesty International, https://www.amnesty.org/fr/wp-content/uploads/sites/8/2021/05/ACT3096472019FRENCH.pdf. [15]

Astraea Lesbian Foundation for Justice (2019), *Feminist Funding Principles*, http://astraeafoundation.org/microsites/feminist-funding-principles/#one. [18]

AWID et MamaCash (2020), *Moving More Money to the Drivers of Change: How Bilateral and Multilateral Funders can Resource Feminist Movements*, https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/movingmoremoney_finalfinalfinal.pdf. [11]

Belgique (2018), *Note relative à la stratégie genre 2019-2023*, https://www.enabel.be/sites/default/files/gender_strategy_2019_2023_enabel_en.pdf (consulté le July 2021). [40]

BMZ (s.d.), *Integration of gender equality in programs marked with gender equality policy marker G1 (document interne)*, BMZ. [35]

CARE Norway (2017), *Engaging Religious Leaders in Gender Transformative Work: Faith & Masculinities*, https://insights.careinternational.org.uk/images/in-practice/EMB/EMB_learning_document_faith_masculinities_2017.pdf-1.pdf (consulté le June 2021). [23]

Chiu, B. (2020), *Philanthropy Needs To Address The Funding And Equity Gaps for Women and Girls*, https://www.forbes.com/sites/bonniechiu/2020/12/21/philanthropy-needs-to-address-the-funding-and-equity-gaps-for-women-and-girls/?sh=65cf52702e2f (consulté le July 2021). [28]

Commission européenne (2020), *Evaluation of the EU's external action support to gender equality and women's and girls' empowerment (2010-2018) Final Report*, https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/gender-evaluation-2020-final-report-volume-1_en.pdf. [5]

CRDI (2019), *Les think tanks et l'égalité des sexes*, https://www.idrc.ca/fr/recherche-en-action/les-think-tanks-et-legalite-des-sexes (consulté le July 2021). [22]

Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) (2017), *Stratégie Égalité des genres et Droits des femmes du DFAE*, Département fédéral des affaires étrangères (DFAE), https://www.eda.admin.ch/dam/eda/fr/documents/publications/Chancengleichheit/EDA-Strategie-Geschlechtergleichstellung-Frauenrechte_FR.pdf. [39]

DfID et FCO (2019), *'How To' Guidance Note on Gender Equality: A Practical Guide to Integrating Gender Equality into DFID and HMG Policy and Programming*. [4]

Economist Intelligence Unit (2020), *Democracy Index*, The Economist. [20]

Enabel (2018), *Note relative à la stratégie genre 2019-2023*, https://www.enabel.be/sites/default/files/strategie_genre_2019-2023_enabel_fr.pdf. [41]

Equality & Justice Alliance (2020), *Building Stronger Equality Movements: Managing backlash against women's and LGBT+ rights movements in the Commonwealth*, https://www.edgeeffect.org/wp-content/uploads/2020/04/EdgeEffect_Backlash_Full-Report.pdf (consulté le July 2021). [7]

EUROsociAL (2018), *Uruguay and United Kingdom transfer their experiences of the prevention and fight against teenage pregnancy to the Panamanian institutions*, https://eurosocial.eu/en/actualidad/uruguay-and-united-kingdom-transfer-their-experiences-of-the-prevention-and-fight-against-teenage-pregnancy-to-the-panamanian-institutions/. [31]

Finlande (2018), *Evaluation on Improvement of Women's and Girls' rights in Finland's Development Policy and Cooperation*, https://finlandabroad.fi/web/som/current-affairs/-/asset_publisher/h5w4iTUJhNne/content/evaluation-improvement-of-women-s-and-girls-rights-in-finland-s-development-policy-and-cooperation/384998 (consulté le June 2021). [25]

FNUAP (2013), *Engaging Men and Boys: A Brief Summary of UNFPA Experience and Lessons Learned*, https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/UNFPA%20Engaging%20men%20and%20boys_web-2.pdf. (consulté le May 2021). [47]

Forsberg, E. (2020), *Security actors in fragile contexts*, Editions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/00ca1ad0-en. [49]

Gouvernement des Pays-Bas (2019), *Policy Framework for Strengthening Civil Society Grant Instrument: Power of Women*, https://www.government.nl/binaries/government/documents/policy-notes/2019/11/28/policy-framework-strengthening-civil-society/Grant+Instrument+Power+of+Women+FINAL+(update).pdf (consulté le July 2021). [21]

HCDH (2020), *Information Series on Sexual and Reproductive Health and Rights Women Human Rights Defenders*, Nations Unies, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/SexualHealth/INFO_WHRD_WEB.pdf (consulté le 4 October 2021). [17]

Htun, M. et S. Weldon (2012), « The Civic Origins of Progressive Policy Change: Combating Violence against Women in Global Perspective, 1975–2005 », *American Political Science Review*, vol. 106/3, pp. 548-569, https://doi.org/10.1017/S0003055412000226 (consulté le May 2021). [44]

Initiative Spotlight (s.d.), *Engaging Religious Leaders in the Spotlight Initiative*, Union européenne et Nations Unies. [26]

International Civil Society Action Network (2017), *Preventing Violent Extremism, Protecting Rights and Community Policing: Why Civil Sciety and Security Sector Parter*, https://www.icanpeacework.org/wp-content/uploads/2018/02/PVE-and-Policing-Brief-2017.pdf (consulté le July 2021). [8]

Kagesten, A. et V. Chandra-Mouli (2019), « Gender-transformative programmes: implications for research and action », *The Lancet*, vol. 8/2, https://doi.org/10.1016/S2214-109X(19)30528-5 (consulté le May 2021). [43]

McDougall, C. (2020), *Toward structural change: Gender transformative approaches*, Collaborative Platform for Gender Research du GCRAI, https://hdl.handle.net/20.500.12348/4363. [32]

Milward, M. (2015), « Gender Mainstreaming Critiques: Signposts or Dead Ends? », *IDS Bulletin*, vol. 46/4, https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1759-5436.12160. [38]

Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération de l' Espagne ((sans date)), *Gender Equality Strategy Paper Spanish Development Cooperation - Executive summary*, https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificación%20estratégica%20por%20sectores/estrategia_resumen_generodes_Ing.pdf. [36]

Moser, C. (2005), « Has gender mainstreaming failed? », *International Feminist Journal of Politics, vol. 7, n° 4*, pp. 576-590, https://doi.org/10.1080/14616740500284573. [37]

Munive, A. (2019), *Our Gender Transformative Approach: Tackling the Root Causes of Gender Inequality*, Plan International, https://plan-international.org/eu/blog-alex-munive-gender-transformative-approach (consulté le 2021 May). [46]

OCDE (2021), *Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement : Danemark 2021*, Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/45373b35-fr. [30]

OCDE (2020), *Les membres du Comité d'aide au développement et la société civile*, Objectif développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/d20b5deb-fr. [10]

OCDE (2020), « Putting finance to work for gender equality and women's empowerment : The way forward »*, Documents d'orientation de l'OCDE sur le développement*, n° 25, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/f0fa4d91-en. [16]

OCDE (2020a), *Aid Focussed on Gender Equality and Women's Empowerment: A Snapshot of Current Funding and Trends Over Time in Support of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action*, https://www.oecd.org/development/gender-development/Aid-Focussed-on-Gender-Equality-and-Women-s-Empowerment-2020.pdf (consulté le May 2021). [2]

OCDE (à paraître), *Analysis of GenderNet members' policies in support of women's economic empowerment*, OCDE, http://à paraître. [24]

OCDE (2021i), *Égalité femmes-hommes et environnement : Accumuler des connaissances et des politiques pour atteindre les ODD*, https://www.oecd.org/fr/environnement/egalite-femmes-hommes-et-environnement-009350ea-fr.htm. [48]

OCDE (2020k), *Multilateral Development Finance 2020*, https://www.oecd-ilibrary.org/development/multilateral-development-finance-2020_e61fdf00-en;jsessionid=KZ04tAv1CEoKj3xpwDSofSvU.ip-10-240-5-28. [9]

OCDE (2021h), *Philanthropy and Gender Equality - Domestic Philanthropy for Development and Gender*, https://www.oecd.org/development/philanthropy-centre/researchprojects/countrystudies/OECD_CoP_DomesticPhilanthropySouthAfrica.pdf (consulté le July 2021). [29]

OCDE CAD GENDERNET (2013), *Policy and political dialogue on gender equality and women's empowerment at the country level. Issues Brief 7*, https://www.oecd.org/dac/gender-development/_%20Issues%20Brief%207.pdf. [42]

ONU-Femmes (2020), *Online and ICT facilitated violence against women and girls during COVID-19*, https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/brief-online-and-ict-facilitated-violence-against-women-and-girls-during-covid-19-en.pdf?la=en&vs=2519 (consulté le 28 July 2021). [19]

ONU-Femmes (2020b), *UN Trust Fund To End Violence Against Women Annual Report 2020*, https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20untf/images/2021/annual%20report%202020/un%20trust%20fund%20to%20evaw_annual%20report%202020.pdf?la=en&vs=4731. [12]

Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement (2021b), *Les principes d'efficacité*, https://www.effectivecooperation.org/landing-page/effectiveness-principles#. [1]

PMCED (2019), *Vers une coopération pour le développement plus efficace : Rapport d'étape 2019*, https://www.oecd-ilibrary.org/development/vers-une-cooperation-pour-le-developpement-plus-efficace_6acb4dc0-fr. [3]

Rao, A. et J. Sandler (2021), *Charting a Transformative Path to Gender Equality*, OCDE. [13]

San Miguel Abad, N. (2018b), *From Beijing to 2030 Agenda: Lesson Learned and proposal to mainstream GID or "Gender in Development" Approach in public policies*, Universitat Politècnica de València, https://doi.org/10.4995/citecma.2018.9850. [33]

Schreiber, D. et S. Loudon (2020), *Fit for Fragility: Practice to Policy*, Éditions OCDE. [6]

The Kvinna till Kvinna Foundation (2021), *Supporting feminist organising: Experiences and learnings from Middle East and North Africa*, https://kvinnatillkvinna.org/wp-content/uploads/2021/06/KvinnatillKvinna-Foundation-Supporting-feminist-organising-experiences-and-learnings-from-the-middle-east-and-north-africa.pdf. [14]

Voices 4 Change (2017), *Engaging Religious and Traditional Leaders for Gender Equality*, https://jliflc.com/wp-content/uploads/2018/05/SOL_EngagingLeaders_v4c-2017.pdf (consulté le 2021 July). [27]

Weldon, L. et al. (2020), *Handmaidens or Heroes? Feminist Mobilization as a Force for Economic Justice*, http://www.sfu.ca/content/dam/sfu/politics/FeministMovement/Working%20Paper%202.pdf (consulté le May 2021). [45]

Annexe 3.A. Autres ressources relatives à la mise en œuvre

Partenariats

Pour en savoir plus sur l'efficacité de la coopération pour le développement et la mise en œuvre des principes : https://www.oecd.org/development/effectiveness/

Voir l'analyse de l'OCDE sur le financement multilatéral du développement : https://www.oecd.org/dac/multilateral-development-finance-2020-e61fdf00-en.htm

Pour des conseils sur les bonnes pratiques de partenariat qui favorisent des relations solides entre les organisations de la société civile et les représentants gouvernementaux en ce qui concerne la participation des hommes et des garçons aux actions en faveur de l'égalité des genres, voir « *Strengthening Civil Society Organizations and Government Partnerships to Scale Up Approaches: Engaging Men and Boys for Gender Equality and Sexual and Reproductive Health and Rights* », un guide élaboré par le FNUAP, MenEngage Alliance et Promundo : https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/50694_-_Scaling_up_Men_and_Boys_-_revised.pdf

Pour d'autres renseignements sur les aides innovantes aux organisations féminines de la société civile, voir le rapport du Fonds pour l'égalité des sexes d'ONU-Femmes, « *Women's Civil Society Organizations of the Future: A Design-Led Exploration With Women's CSOs of Possible Responses to Current and Future Challenges* » : https://www.unwomen.org/fr/trust-funds/fund-for-gender-equality/https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/trust%20funds/fundgenderequality/fge%20brochure%20womens%20csos%20of%20the%20future_2020_web.pdf

Voir « T*oolkit for Strengthening Partnerships* » du PNUD et des organisations de la société civile, un document qui a pour objectif de fournir aux intervenants et aux partenaires des conseils et des informations pratiques pour établir des partenariats avec les OSC : https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=400&nr=2141&menu=1515

Une approche à deux volets

Pour en savoir plus sur les théories concernant l'intégration de la dimension de genre, voir « Gender and Development », volume 20, numéro 3, novembre 2012 : https://www.genderanddevelopment.org/issues/20-3-beyond-gender-mainstreaming

Pour des exemples d'outils pratiques, voir :

- Le manuel de formation du PNUD pour l'intégration de la dimension de genre dans les secteurs de l'environnement et l'énergie : https://www.undp.org/publications/gender-mainstreaming-key-driver-development-environment-energy
- Le guide de la FAO à l'intégration du genre dans le cycle des projets https://www.fao.org/publications/card/fr/c/3ff71f41-8828-483a-b9fd-b9cec12a82b4

Le guide de la BAD pour intégrer le genre à l'action climatique : https://www.afdb.org/fr/documents/placer-le-genre-au-coeur-de-notre-action-climatique-pour-un-impact-durable.

Notes

[1] Vingt-deux membres ont signalé avoir adopté une approche formelle pour les travaux sur l'égalité des genres menés en coopération avec les organisations multilatérales, depuis les financements réservés à des projets, les contributions aux fonds fiduciaires multilatéraux existants et le financement de postes spécialisés dans ce domaine jusqu'aux actions de sensibilisation et d'orientation stratégique, notamment dans le cadre des débats sur les politiques et des réunions du conseil.

[2] Liste adaptée de (DfID et FCO, 2019[4]).

[3] Dix membres ont indiqué qu'ils entretenaient un dialogue sur le thème de l'égalité des genres avec les gouvernements des pays partenaires. Au niveau sectoriel, les membres déclarent être essentiellement en contact avec les ministères de la santé, de l'éducation et de l'égalité des genres.

[4] Pour un panorama des intervenants du domaine de la sécurité dans le contexte des activités relevant de l'articulation entre action humanitaire, développement et paix, voir (Forsberg, 2020[49]), « Security actors in fragile contexts », *OECD Development Co-operation Working Papers*, n° 75, Éditions OCDE Paris. p. 13.

[5] Douze membres ont cité les OSC comme étant le principal (ou l'un des principaux) mécanisme(s) de financement des programmes en faveur de l'égalité des genres. Deux seulement ont mentionné à ce titre les organisations de défense des droits des femmes. Quelques-uns ont signalé avoir travaillé à la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles avec des OSC, dans le cadre de programmes-cadres et de programmes phares, de partenariats stratégiques, de dialogues et consultations, ainsi que de mécanismes de financement spécialisés.

[6] Par exemple, le Fonds mondial pour les femmes, AmplifyChange, FRIDA, The Young Feminist Fund, Mama Cash, le Fonds Égalité, Urgent Action Fund for Women's Human Rights, *Fondo Semillas*, le Fonds de développement des femmes africaines et le Fiji Women's Fund.

[7] Comme le Fonds pour l'égalité des sexes des Nations Unies (FGE), le Women's Peace and Humanitarian Fund (WPHF) et le Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

[8] Cette initiative est mise en œuvre par le Canada, les Pays-Bas, la Fondation Ford, l'organisme Open Society Foundations, le réseau Philanthropy Advancing Women's Human Rights, l'Association pour les droits de la femme et le développement, le consortium Count Me In!, le Fonds mondial pour les femmes, le Fonds Égalité et Prospera.

[9] Treize membres ont signalé coopérer avec l'université et d'autres experts techniques extérieurs.

[10] Les Conclusions concertées de 1997 de l'ECOSOC ont défini l'intégration de la notion de genre comme suit : « Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines

– politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. »

[11] Sur 24 membres, 21 indiquent dans l'enquête avoir l'intention explicite et déclarée « d'intégrer » l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles dans leurs activités de coopération pour le développement.

[12] Un projet destiné à promouvoir la participation aux coopératives économiques moyennant la formation et la sensibilisation d'hommes et de femmes s'est ainsi traduit par l'arrivée de femmes à des postes de responsabilité au sein des coopératives et par une augmentation de la production globale.

[13] Dans l'enquête, 22 membres sur 24 indiquent mener des programmes spécifiquement consacrés à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles. Néanmoins, sept seulement signalent que l'équipe responsable dispose d'un budget discrétionnaire à cet effet au niveau du siège. Quelques membres ont créé des fonds spécialisés ; d'autres prévoient des lignes budgétaires consacrées à l'égalité des genres dans le cadre des partenariats, ou réservent des budgets à des thèmes spécifiques dans ce domaine. Deux membres seulement font état de budgets programmatiques discrétionnaires pour l'égalité des genres au niveau des pays.

[14] Quatorze membres ont indiqué dans l'enquête « travailler avec les hommes et les garçons » pour réaliser les objectifs d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles.

4 Financements à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles

Ce chapitre étudie les possibilités que les membres du CAD ont à disposition pour accroître aussi bien la quantité que la qualité des ressources financières à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles. Nécessaires à tout changement, ces ressources englobent l'APD et les apports financiers autres que l'APD. Il explique le fonctionnement du marqueur égalité des genres établi par le CAD en tant qu'outil de reddition de comptes.

Il est nécessaire de renforcer la quantité et la qualité des ressources financières disponibles à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles au niveau des pays partenaires. Même si elles ne sont pas une finalité en soi, les ressources financières constituent une base essentielle. Un niveau suffisant de financements est un prérequis indispensable afin de garantir les capacités nécessaires pour élaborer les politiques et stratégies pertinentes en faveur de l'égalité des genres, procéder à une analyse intégrant la problématique du genre, instaurer des partenariats et mettre en œuvre des programmes de développement avec l'expertise technique nécessaire, et lancer des actions de suivi, d'évaluation et d'apprentissage et veiller à la reddition de comptes.

L'aide publique au développement (APD) des membres du CAD est une source de financement externe essentielle, notamment pour les pays à faible revenu et les pays fragiles. Les membres du CAD peuvent aussi utiliser leur APD comme levier afin de mobiliser d'autres types de financement du développement et de financements consentis dans une perspective de rentabilité en faveur de l'égalité des genres. En outre, ils peuvent augmenter les financements en orientant leurs « autres » apports du secteur public de façon ciblée en faveur de l'égalité des genres – y compris les financements qui ne sont pas comptabilisés comme de l'APD et qui sont en règle générale acheminés par l'intermédiaire des institutions de financement du développement.

4.1. L'aide bilatérale en faveur de l'égalité des genres augmente, mais elle pourrait être encore plus importante

L'APD bilatérale fournie par les membres du CAD à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles est en constante hausse au fil du temps, aussi bien en termes de pourcentage que de volume. Cette augmentation tient pour l'essentiel au fait que, sans en être l'objectif principal, l'égalité des genres figure aujourd'hui parmi les objectifs explicites des projets ou programmes de développement soutenus par l'aide bilatérale. Cette tendance est résolument positive puisque, dans les différents secteurs, l'intégration d'objectifs liés à l'égalité des genres dans la programmation est une composante essentielle pour parvenir à l'égalité des genres et à un développement durable.

Toutefois, une aide spécifique (valeur « 2 » selon le marqueur égalité des genres) et une aide intégrée (valeur « 1 ») sont toutes les deux nécessaires pour parvenir à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles. Ceci reflète globalement la double approche en matière de programmation du soutien (systématique et spécifique) en faveur de l'égalité des genres, telle que présentée au Chapitre 2. L'aide visant spécifiquement l'égalité des genres, en tant que principal objectif (spécifique), se maintient de façon constante à environ 4 % à 5 % de l'aide bilatérale ventilable.

> *Les membres du CAD devraient poursuivre leurs actions de financement en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles à travers l'approche double, en cherchant à accroître le pourcentage de l'APD qui intègre et cible de façon spécifique l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles.*

Les financements visant spécifiquement l'égalité des genres étant limités, ils peuvent cibler la programmation qui aide à s'attaquer aux causes profondes de l'égalité des genres et à induire un changement en profondeur en faveur de l'égalité des genres, et ce, dans les régions et pays que les membres du CAD connaissent bien et dans lesquels les membres ont une véritable valeur ajoutée.

Le marqueur du CAD : mesurer l'APD allouée en faveur de l'égalité des genres sur deux décennies

Lorsqu'ils notifient à l'OCDE leurs données relatives au financement du développement, les membres du CAD évaluent dans quelle mesure leur APD bilatérale favorise l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles en appliquant le marqueur égalité des genres lors de la phase de planification des

activités de développement. Un projet ou un programme doit être répertorié comme contribuant à l'égalité des genres s'il « vise à renforcer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles ou à réduire les discriminations et les inégalités fondées sur le sexe » (OCDE, 2020b[1]) (Encadré 4.1). Selon l'évolution des contextes et la nécessité d'adapter les programmes, la valeur selon le marqueur peut être ajustée au besoin lors d'un rapport ultérieur à l'OCDE.

L'OCDE collecte ces données et les publie sur le site OECD.Stat[1]. Le marqueur égalité des genres fait partie intégrante du Système de notification des pays créanciers (SNPC), à l'image d'autres marqueurs de l'orientation. Pour chaque projet/programme, les membres du CAD précisent également le domaine sectoriel/thématique, le canal d'acheminement, le pays ciblé, le type d'apports financiers, etc. Ils sont également censés fournir la description de chaque projet et programme[2]. Le marqueur égalité des genres est le seul outil commun de suivi et de reddition de comptes que les membres du CAD peuvent utiliser pour suivre les apports d'aide à l'appui de leurs engagements en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles[3]. Il est conçu pour suivre les efforts déployés et les ressources affectées plutôt que les résultats obtenus.

Les données collectées par le biais du marqueur permettent d'établir des comparaisons et d'identifier les écarts entre les engagements en matière d'orientation et l'allocation des apports financiers, mais aussi à encourager les efforts visant à combler ces écarts. Le marqueur a également servi de point de départ pour des actions de sensibilisation et des discussions stratégiques portant sur l'égalité des genres parmi les membres du CAD, dépassant ainsi les aspects techniques de l'outil. Le marqueur a aidé à mettre l'accent sur les financements à l'appui de l'égalité des genres et à renforcer la reddition de comptes à cet égard. Publiées chaque année, ces données sont exploitées de façon systématique pour les examens du CAD par les pairs, ainsi que par divers chercheurs et défenseurs des droits des femmes (OCDE, 2021c[2]).

Le marqueur peut également contribuer à accroître la prise de conscience et la compréhension de ces enjeux, mais aussi le degré d'engagement à rechercher des solutions pour parvenir à l'égalité des genres, et ce, dans l'ensemble des portefeuilles. Les opportunités de formations en interne et les échanges autour du marqueur ouvrent la voie à des discussions sur les politiques de coopération et complètent les applications techniques de cet outil. Par ailleurs, certains membres du CAD utilisent le marqueur et ses valeurs en tant que base pour les discussions stratégiques portant sur l'égalité des genres avec les administrations publiques partenaires (Commission européenne, 2020[3]).

La simple répartition en trois valeurs des notes du marqueur égalité des genres rend son application relativement facile. Pour certains membres du CAD, il est toutefois difficile de déterminer la valeur des projets/programmes. Pour d'autres, le marqueur égalité des genres est un outil trop imprécis et ces membres ont ajusté son application afin d'adopter une approche plus fine. Certains utilisent une échelle de un à quatre afin de répondre aux besoins internes et de refléter ces derniers dans les trois valeurs du CAD dans leur rapport à l'OCDE. Plusieurs membres du CAD constatent que certains programmes abordés dans une optique de genre ou une intégration minime de la question du genre sont répertoriés dans la catégorie « non orienté vers l'objectif examiné » (valeur 0) dans leur rapport à l'OCDE, laissant à penser à tort que ces programmes ne prennent aucunement en compte la dimension du genre.

> *Les membres du CAD doivent veiller à ce que leur personnel comprenne et applique les valeurs du marqueur égalité des genres établi par le CAD lors de la conception de tous les programmes, mais aussi mettre à disposition de leur personnel, selon les besoins, des outils et des formations.*

Encadré 4.1. Méthodologie du marqueur égalité des genres établi par le CAD : suivi des intentions affichées

Le marqueur de l'orientation de la politique de coopération vers l'égalité des genres s'appuie sur les intentions des partenaires au développement lors de la conception des programmes ou projets. *Selon la définition du marqueur, une activité devrait être répertoriée comme favorisant l'égalité des genres (objectif « Principal » ou « Significatif ») si « elle vise à renforcer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles ou à réduire les discriminations et les inégalités fondées sur le sexe ». Les critères d'éligibilité stipulent que « l'égalité des genres est explicitement mise en évidence dans la documentation concernant l'activité, à travers des mesures spécifiques qui visent à :*

1. Réduire les déséquilibres dans les rapports de forces entre femmes et hommes, filles et garçons, aux niveaux social, économique ou politique ; faire en sorte que l'activité bénéficie autant aux femmes qu'aux hommes, ou remédier à des discriminations passées ; ou
2. Développer ou renforcer la politique, la législation et les institutions propres à garantir l'égalité des genres ou à empêcher la discrimination.

Cette approche nécessite d'étudier les inégalités fondées sur le genre soit séparément, soit dans le cadre des procédures normales des agences.

Le marqueur s'applique à l'aide bilatérale « ventilable », y compris l'aide humanitaire. L'aide bilatérale ventilable englobe le soutien aux fonds multilatéraux spécifiques, les financements groupés, le soutien à la société civile, le soutien budgétaire sectoriel, la mise à disposition de personnel du pays donneur et autres formes d'assistance technique, ainsi que les bourses d'études dans le pays du CAD.

L'aide bilatérale ventilable, contrairement à l'« aide bilatérale », ne comprend pas les types d'aide pour lesquels il n'est pas possible de déterminer l'intention du partenaire au développement, et notamment : le soutien au budget général, les contributions au budget central des organisations multilatérales, les frais imputés des étudiants, l'allègement de la dette, les frais administratifs, les activités de sensibilisation aux questions de développement dans les pays membres du CAD et le coût des réfugiés dans les pays membres du CAD. Ces catégories d'aide sont exclues de tous les rapports et analyses sur l'aide à l'appui de l'égalité des genres publiés par l'OCDE.

Tableau 4.1. Les trois valeurs du marqueur égalité des genres

Non orienté vers l'objectif examiné (valeur 0) :	Le projet/programme a été examiné au regard du marqueur, mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif d'égalité des genres. Cette valeur ne peut pas être utilisée comme valeur par défaut. Pour les projets/programmes n'ayant pas fait l'objet d'un examen, aucune valeur ne doit être attribuée – en d'autres termes, le champ prévu doit être laissé vide.
Objectif significatif (valeur 1) :	L'égalité des genres constitue un objectif important et délibéré, sans pour autant être la motivation principale du projet/programme.
Objectif principal (valeur 2) :	L'égalité des genres constitue le principal objectif du projet/programme et représente un aspect essentiel de la conception de ce dernier et des résultats qui en sont attendus. Le projet/programme n'aurait pas été entrepris sans cet objectif d'égalité des genres.

La mention Objectif principal n'est pas intrinsèquement « meilleure » que la mention Objectif significatif. L'adoption par les membres d'une double approche de la problématique de l'égalité des genres pour l'ensemble de leur portefeuille d'activités de coopération pour le développement est nécessaire, en couplant interventions spécifiques/orientées – en règle générale, valeur 2 – et aide intégrée, ou intégration systématique de la problématique du genre – en règle générale, valeur 1.

Tous les marqueurs de l'orientation de la politique de coopération établis par le CAD s'appliquent aux engagements de dépenses des partenaires au développement. Ils mesurent ainsi les investissements prévus et non les versements. Les engagements de dépenses sont définis comme une « obligation ferme, exprimée par écrit et appuyée sur les fonds nécessaires, que contracte un donneur public en vue de fournir une aide déterminée ». Il y a très peu d'écart dans le temps entre les engagements et les versements, mais un décalage peut exister dans le cas des versements pluriannuels (aide versée en plusieurs tranches). Les engagements sont intégralement comptabilisés au moment où ils sont contractés, même s'il s'agit d'engagements pluriannuels et quel que soit le moment où les versements correspondants seront effectués. Les marqueurs de l'orientation s'appliquent aux engagements parce qu'ils permettent de dresser un tableau prospectif des dépenses, et parce que les données qu'ils fournissent évoluent avec les politiques d'aide, reflétant ainsi mieux les changements apportés aux engagements pris par les partenaires au développement.

Les marqueurs de l'orientation de la politique de coopération établis par le CAD mesurent les efforts déployés et les ressources affectées. Ils ne permettent pas et n'ont pas vocation à mesurer les résultats ou l'impact d'un programme ou d'un projet. Ils doivent être complétés des instruments de suivi et d'évaluation lors de l'examen des résultats (OCDE, 2016c[4]).

À l'image de tous les marqueurs de l'orientation de la politique de coopération établis par le CAD, on peut observer certaines incohérences dans les informations notifiées au regard du marqueur égalité des genres. Pour y remédier, GENDERNET a rédigé des directives relatives à l'utilisation du marqueur, recommandant en outre des « critères minimaux » (OCDE, 2016c[4]). Seulement recommandés et non obligatoires, ces critères ne sont pas toujours appliqués de façon cohérente par les membres du CAD. Un examen du marqueur égalité des genres, effectué en 2019 par l'OCDE, a mis en lumière des « incohérences entre la valeur du marqueur et le titre et la description des projets », concluant que les fournisseurs de financement à l'appui du développement ne communiquent pas de la même façon sur des activités similaires affectées de valeurs similaires. L'examen précisait les étapes à suivre afin d'améliorer la qualité des comptes rendus, dont la formulation d'orientations sur la façon d'aborder des types d'activités d'aide similaires, l'adoption de mécanismes de contrôle qualité réguliers, et un apprentissage et des échanges continus (Groupe de travail du CAD sur les statistiques du financement du développement, 2019[5]).

En complément du marqueur égalité des genres, le Système de notification des pays créanciers de l'OCDE suit l'aide apportée à deux domaines liés à l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles, directement, traduits en « codes-objet » : l'aide apportée aux institutions, organisations et mouvements féministes de défense des droits des femmes, et l'aide visant à mettre fin à la violence basée sur le genre. L'aide notifiée au titre de l'un de ces deux codes-objet se voit attribuer par défaut la valeur « 2 » (Objectif principal) du marqueur égalité des genres (OCDE, s.d.[6]). Les membres du CAD devraient s'attacher à notifier les données relatives à leurs programmes de façon adéquate au regard de ces codes.

Application et contrôle qualité des valeurs du marqueur

Pour la majorité des membres du CAD, les directeurs de programme appliquent les valeurs du marqueur égalité des genres. Le fait que des spécialistes en matière d'égalité des genres contribuent à garantir la qualité des rapports au regard de ce marqueur est un point positif[4]. Il est tout aussi important que les unités statistiques et les personnes chargées des rapports au sein des institutions des membres du CAD soient familiarisées avec le marqueur égalité des genres et puissent se mettre en contact avec des directeurs de programmes et des conseillers pour les questions de genre, si cela se révèle être nécessaire et pertinent, afin de veiller au contrôle qualité et à la communication de données correctes à l'OCDE.

> *Les membres du CAD doivent chercher à améliorer la qualité aussi bien que le niveau de détail des informations descriptives relatives aux programmes fournies dans la communication des statistiques de l'aide au regard du marqueur égalité des genres, et ce, dans un souci de reddition de comptes et de transparence. À l'image du réseau GENDERNET du CAD, les membres peuvent aussi se référer au Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE.*

Encadré 4.2. Application du marqueur égalité des genres établi par le CAD : quelles pratiques parmi les membres du CAD ?

Contrôles hebdomadaires au sein de l'Asdi

Au sein de l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (Asdi), l'agent chargé des programmes applique le marqueur Égalité des genres dès qu'un nouveau programme obtient les autorisations nécessaires. Chaque semaine, l'équipe de statisticiens de l'agence passe en revue l'ensemble des nouveaux programmes, vérifiant leurs descriptions et, au besoin, leur documentation, pour s'assurer que la valeur du marqueur attribuée est correcte. Pour toute question, l'équipe de statisticiens se met directement en contact avec l'agent chargé des programmes, en s'appuyant sur le Manuel du GENDERNET.

En parallèle, un système automatique détecte les erreurs logiques de base, par exemple la non-attribution de la valeur 2 du marqueur à un programme déclaré au titre du code-objet « mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles ». En amont des données transmises chaque année au Système de notification des pays créanciers de l'OCDE, des contrôles ponctuels supplémentaires sont effectués.

L'agence propose aussi à son personnel des formations sur les marqueurs établis par le CAD, notamment sur l'importance et l'utilité de la notification. Cette approche permet de notifier des données correctes, mais aussi d'instaurer un dialogue avec le personnel de l'Asdi et de le sensibiliser à l'utilisation du marqueur Égalité des genres et, de façon plus générale, à la problématique de l'égalité des genres.

Orientations et statisticiens spécialisés dans cette thématique au Royaume-Uni

En 2017, le Royaume-Uni a examiné le système de notation du marqueur Égalité des genres du CAD, révélant la nécessité d'améliorer le processus d'attribution des valeurs. À ces fins, le ministère a publié de nouvelles orientations sur sa plateforme interne de gestion de l'aide afin d'accompagner les directeurs de programmes qui attribuent une valeur du marqueur aux nouvelles initiatives.

Une fois ces valeurs attribuées, les statisticiens spécialisés dans cette thématique et mobilisés sur le domaine concerné vérifient les données et modifient tout élément visiblement erroné. Les valeurs du marqueur Égalité des genres sont vérifiées par les statisticiens chargés des thèmes du handicap et de l'inclusion. Toute décision plus complexe concernant le système de notation, qui impliquerait une modification, est soumise à l'équipe chargée de la question de l'égalité des genres qui, au besoin, se met aussi en contact avec les directeurs de programmes. L'équipe centrale de statisticiens du ministère des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement gère la notification à l'OCDE.

Listes de questions à examiner et système de feux de signalisation au sein de la Direction du développement et de la coopération de la Suisse

La Direction du développement et de la coopération (DDC) a élaboré, en complément du Manuel, une liste de questions à examiner qui définit les normes minimales à suivre concernant le marqueur égalité des genres. Cette liste de questions à examiner constitue une annexe obligatoire lors de la préparation de chaque programme et de chaque contribution en faveur des organisations partenaires. Elle est vérifiée lors des phases d'examen et d'approbation. L'équipe chargée de la question de l'égalité des genres de la DDC s'est également efforcée de sensibiliser le personnel au marqueur et à l'utilisation de la liste de questions à examiner, qui a également été abordée lors de formations sur l'égalité des genres proposées au personnel.

La DDC a déterminé des objectifs financiers à l'aide du marqueur établi par le CAD et l'équipe chargée de la question de l'égalité des genres suit les réalisations respectives des différents départements, et en rend compte chaque année, en employant un concept inspiré des feux de signalisation (rouge, orange, vert). Le suivi effectué porte également sur la qualité de la notification annuelle des bureaux pays au regard de l'intégration de la problématique du genre. Lorsque les chiffres en baisse ont conduit à un « feu rouge », des discussions sur l'égalité des genres ont été menées à différents niveaux de hiérarchie, et les objectifs financiers par département ont été ajustés. Cela a également renforcé les efforts en matière d'examen des portefeuilles de programmes et des budgets afin de mettre davantage l'accent sur l'égalité des genres.

Objectifs financiers

Plusieurs membres du CAD ont défini des objectifs quantitatifs pour leur APD à l'appui de l'égalité des genres, et certains envisagent aujourd'hui de le faire. [5] La plupart des membres du CAD qui ont défini des objectifs financiers déclarent que non seulement ces objectifs aident à garantir une aide plus importante à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles, mais ils contribuent aussi à encourager et sensibiliser dans leur organisation en ouvrant la voie à des discussions constructives parmi les équipes. Les objectifs peuvent aussi, dans une certaine mesure, aider à garantir l'orientation de la politique de coopération à long terme, malgré les évolutions éventuelles des priorités sur le plan politique. Dans certains cas, la détermination d'objectifs financiers a donné lieu à des discussions ouvertes avec les instances dirigeantes menant à une définition plus réaliste des objectifs, notamment à un réajustement des objectifs par secteur/département. Néanmoins, tout objectif financier nécessite des mesures d'accompagnement, dont un engagement des dirigeants, des ressources humaines et l'appui d'experts, ainsi qu'une compréhension précise des critères relatifs au marqueur Égalité des genres.

Parmi les défis potentiels liés à la mise en place d'objectifs financiers, figurent le risque de communication « filtrée » sur la question du genre (*gender-washing*) puisque des organisations pourraient prétendre œuvrer en faveur de l'égalité des genres pour obtenir des financements auprès d'un membre du CAD. Les objectifs à l'appui de l'égalité des genres pourraient également être perçus comme un facteur de mise en concurrence avec d'autres thématiques ou secteurs transversaux. Il peut aussi être difficile de déterminer les objectifs financiers « justes » dans chaque secteur, au risque qu'ils deviennent un « plafond » plutôt qu'une incitation. À ce jour, le CAD, à titre collectif, n'a pas encore discuté de l'idée d'établir un objectif commun pour l'aide bilatérale qui intègre ou est dédiée à la question de l'égalité des genres.

APD à l'appui de l'égalité des genres : quelle affectation et selon quelles modalités ?

La plupart des membres du CAD acheminent l'intégralité de leur aide à l'appui de l'égalité des genres par l'intermédiaire d'organisations multilatérales et/ou d'organisations de la société civile établies, basées dans les pays membres du CAD. Ces organisations peuvent en règle générale bénéficier d'effets d'économies d'échelle et elles disposent des systèmes et processus en place nécessaires pour gérer de grands volumes de ressources et satisfaire aux exigences de notification des membres du CAD (OCDE, 2020k[7] ; OCDE, 2020[8]). Une quantité très faible de financements est acheminée directement en faveur des organisations de défense des droits des femmes basées dans les pays partenaires. Quelques membres du CAD apportent d'importants volumes d'aide aux programmes intégrant l'égalité des genres mis en place par les administrations publiques partenaires, mais en règle générale le soutien financier apporté de façon directe aux pays partenaires demeure limité. Le soutien apporté à l'égalité des genres par le secteur privé est relativement limité, mais néanmoins en hausse.

L'aide à l'appui de l'égalité des genres est répartie sur plusieurs secteurs, les volumes les plus importants étant systématiquement dirigés vers le secteur de la gouvernance. Les autres secteurs qui bénéficient de grands volumes d'aide au titre des objectifs d'égalité des genres sont l'éducation, la santé et la santé

reproductive, et l'infrastructure économique et les services économiques. Ces dotations financières semblent coïncider à grands traits aux priorités des politiques de coopération des membres du CAD au regard de la question du genre (voir section 1.2). L'énergie et l'aide humanitaire sont les deux secteurs dont la part d'aide à l'appui de l'égalité des genres est constamment faible (OCDE, 2016[9]). Ce point mérité d'être souligné étant donné la forte orientation de l'aide humanitaire, notamment, vers l'égalité des genres.

> *Les membres du CAD doivent veiller à ce que la répartition de l'aide à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles soit conforme aux priorités de la politique de coopération, et aux engagements sur les plans mondial et régional.*

Soutien public total au développement durable

Le cadre statistique du soutien public total au développement durable (TOSSD) a été conçu pour fournir un tableau complet des ressources à l'appui du Programme 2030. Le cercle des parties prenantes du TOSSD ne se limite pas aux membres du CAD, l'objectif étant d'obtenir un rapport de la part de tous les acteurs du développement, y compris les fournisseurs de coopération Sud-Sud. Le TOSSD s'attache à préserver la simplicité du formulaire de compte rendu, de sorte qu'il soit accessible pour les nouveaux acteurs souhaitant transmettre des données.

Il mesure les financements par le prisme des bénéficiaires et inclut les montants d'APD reçus par les pays partenaires, les autres apports du secteur public (financement public du développement, autre que l'APD), la coopération triangulaire et Sud-Sud et les financements privés mobilisés dans le cadre d'initiatives publiques – tant qu'ils satisfont à la définition du développement durable. Les dépenses aux niveaux mondial et régional relatives aux biens publics internationaux sont aussi prises en compte dans le TOSSD. Dans leur rapport au TOSSD, les acteurs désignent les Objectifs de développement durable (ODD) soutenus par leurs financements, notamment l'ODD 5. Jusqu'à 10 ODD au titre d'une seule et même activité relevant du TOSSD peuvent être déclarés. Ce dernier ne précise pas si le programme vise spécifiquement l'égalité des genres (objectif principal) ou si cette question est systématiquement intégrée (objectif significatif).

4.2. Mettre l'ensemble des financements du développement au service de l'égalité des genres

Au cours des dernières années, nous avons observé une hausse globale des financements du développement autres que l'APD, ainsi qu'un intérêt accru pour ces financements qui portent sur l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles. Les marchés de capitaux sont des sources vitales de financements à long terme, qui contribuent à combler le déficit de financements des ODD et à mobiliser des capitaux en faveur du développement durable. Le Programme d'action d'Addis-Abeba, adopté en 2015 lors de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement, aligne *l'ensemble* des apports et des politiques de financement, de portée nationale et internationale, et des accords internationaux, sur les priorités économiques, sociales et environnementales.

Les banques et institutions de financement, les investisseurs privés, les acteurs commerciaux et la philanthropie privée consentent de plus en plus d'investissements qui intègrent la problématique du genre, reconnaissant que ces derniers sont des placements judicieux qui peuvent aussi bien accroître les retours sur investissement que contribuer à ne laisser personne de côté dans les pays en développement. Les investissements dans une optique de genre sont définis par nombre d'acteurs comme l'intégration de l'égalité des genres dans les processus d'analyse financière et de prise de décision d'un investissement. Selon d'autres définitions plus globales, il s'agit de l'intégration de la problématique du genre dans toute analyse financière tenant compte de la problématique du genre afin d'obtenir de meilleurs résultats (VERIS Wealth Partners, 2018[10]). Selon la plupart des définitions et critères, un investissement intégrant la problématique du genre consiste à investir dans des entreprises détenues ou dirigées par des femmes, à

investir dans des entreprises qui promeuvent l'égalité des chances sur le lieu de travail (au niveau du recrutement, des postes à responsabilité, de la représentation au sein des conseils d'administration, et sur l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement), et/ou à investir dans des entreprises qui proposent des produits ou services qui améliorent de façon significative la qualité de vie des femmes et des filles ((Global Impact Investing Network, s.d.[11]).

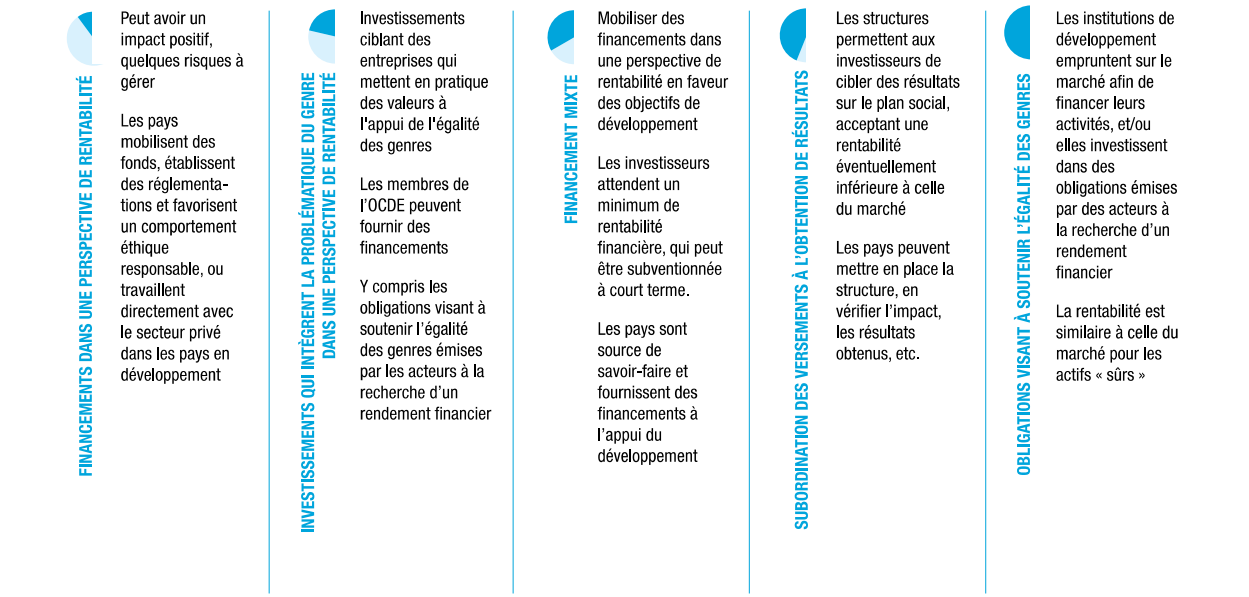
Nombre de membres du CAD s'associent à différents types d'acteurs du secteur privé et ont recours à des outils de financement autres que l'APD pour promouvoir l'égalité des genres, notamment en instaurant des partenariats avec des acteurs commerciaux et/ou de la philanthropie privée, et en créant des dispositifs de financement mixte avec des banques de développement et des institutions de financement du développement[6]. Selon les approches de financement, les priorités retenues vont des retombées sur le plan financier aux retombées sur le plan social (OCDE, 2020[12]) Infographie 4.1).

> *Même si les financements autres que l'APD ne peuvent remplacer l'aide, et que l'APD demeurera un outil de financement essentiel à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles, les membres du CAD peuvent instaurer des partenariats avec tout un éventail d'acteurs et mobiliser des financements additionnels à l'appui de l'égalité des genres en utilisant comme levier leur APD, leur expertise dans ce domaine et le dialogue sur les politiques à suivre.*

Il est possible de mieux intégrer la problématique de l'égalité des genres tout au long du cycle d'investissement, de la planification à la mise en œuvre, en passant par l'établissement de rapports et les enseignements tirés.

Les membres du CAD peuvent soutenir ou mobiliser différents types d'investissements visant spécifiquement l'égalité des genres et les investissements intégrant la problématique du genre, et favoriser l'intégration des objectifs d'égalité des genres dans les investissements à l'appui du développement et du climat. Le financement climatique intégrant la problématique du genre est un concept relativement récent, mais il prend vite de l'ampleur à l'heure où de plus en plus d'investisseurs intègrent cette problématique dans leurs placements, et où les données probantes étayant cette approche se multiplient (2X Collaborative, 2021[13]). L'ensemble des financements, y compris les investissements directs étrangers et les financements climatiques, doivent pour le moins prévoir des garanties et ne pas avoir de répercussions négatives sur l'égalité des genres.

Infographie 4.1. La mobilisation de financements privés peut avoir des retombées sociales et financières



Note : Les différentes approches du financement sont présentées selon les priorités retenues, allant des retombées financières, en gris, à gauche, aux retombées sociales, en bleu, à droite. Ces définitions et catégories ne sont pas figées et continuent donc d'évoluer – par exemple, les mécanismes qui subordonnent les versements à l'obtention de résultats satisfaisants peuvent être considérés comme un type de financement mixte. Les initiatives individuelles peuvent présenter des caractéristiques relevant de plus d'une approche.
Source : OCDE (2020[12]), *Putting finance to work for gender equality and women's empowerment : The way forward*, https://doi.org/10.1787/f0fa4d91-en.

Les membres du CAD peuvent se tourner vers diverses approches afin de mobiliser des financements additionnels autres que l'APD à l'appui de l'égalité des genres. Ils peuvent notamment :

- établir des partenariats avec des acteurs du secteur privé à tous les niveaux ;
- proposer des orientations et des mesures incitatives financières pour encourager les acteurs financiers à œuvrer à l'appui de l'égalité des genres ;
- proposer une assistance technique en matière d'égalité des genres aux acteurs intervenant dans les pays partenaires.

Ces approches sont interconnectées et se recoupent. Elles sont présentées plus en détail ci-après.

Partenariats financiers avec des investisseurs et des acteurs privés

Les membres du CAD et les acteurs privés peuvent se compléter et créer d'importantes synergies pour lutter contre les inégalités fondées sur le genre en combinant les ressources financières et les capacités d'innovation du secteur privé avec les ressources et l'expertise des membres du CAD. Les membres du CAD peuvent mettre en place, alimenter ou mobiliser des structures, fonds et instruments innovants visant spécifiquement l'égalité des genres, et engager différents types de partenaires, y compris des acteurs commerciaux et des investisseurs privés. La philanthropie privée joue également un rôle croissant dans le paysage du financement du développement.

Participer aux dispositifs de financement mixte à l'appui de l'égalité des genres

Le financement mixte constitue une forme de partenariat importante pour le financement de la mise en œuvre des ODD, avec un potentiel évident pour porter les objectifs en matière d'égalité des genres. La notion de financement mixte renvoie à l'« utilisation stratégique du financement à l'appui du développement permettant de mobiliser des financements additionnels en faveur du développement durable dans les pays en développement ». Ici, le terme « financement additionnel » désigne les financements consentis dans une perspective de rentabilité, directement mobilisés grâce à des interventions à l'appui du financement du développement dans le cadre d'une structure de financement mixte, qui sinon n'auraient pas été affectés à des investissements liés au développement (OCDE, 2020b[1]).

Dans l'optique d'atteindre des objectifs aussi bien de développement que de rentabilité, le financement mixte peut impliquer une multitude d'instruments financiers, notamment les dons, les garanties, l'assistance technique, les lignes de crédit ou les obligations (voir ci-dessous « obligations visant à soutenir l'égalité des genres »), les investissements en capital et les instruments de dette. Ce type de financement peut être utilisé dans divers secteurs essentiels pour parvenir à l'égalité des genres. Les investisseurs associent souvent les investissements dans des pays partenaires et un ratio risque/rendement défavorable. Pour être efficace, une opération de financement mixte doit articuler et/ou calibrer des instruments financiers conventionnels de façon à rassurer les investisseurs quant au profil risque/rendement des investissements potentiels dans les pays en développement. Les membres du CAD de l'OCDE utilisent déjà le financement mixte, même s'ils en sont à des stades très divers concernant l'éventail des instruments employés et la façon dont ce type de financements est mis en place (OCDE, à paraître 2021d[14]).

En 2020, l'OCDE a mené une enquête auprès de 198 fonds et entités de financement mixte pour connaître l'alignement de leurs activités sur les ODD et savoir dans quelle mesure ils intègrent l'égalité des genres ou visent spécifiquement cette problématique – dans la droite ligne de la méthodologie du marqueur Égalité des genres. Les deux tiers (66 %) des actifs sous gestion des dispositifs de financement mixte couverts par l'enquête de l'OCDE ont déclaré intégrer l'égalité des genres ou viser spécifiquement cette problématique. Toutefois, 1 % seulement des actifs sous gestion visaient spécifiquement l'égalité des genres ; ceci dénote un potentiel considérable de déploiement à plus grande échelle des instruments de financement mixte visant spécifiquement l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Parmi les dispositifs de financement mixte visant spécifiquement l'égalité des genres couverts par l'enquête de l'OCDE, la principale motivation avancée pour expliquer cette orientation stratégique était le fort potentiel d'amélioration des retombées. Les dispositifs visant spécifiquement l'égalité des genres étaient pour l'essentiel utilisés dans l'agriculture, l'éducation et les services bancaires et financiers. Les dons étaient l'instrument financier le plus utilisé[7]. Les dispositifs visant spécifiquement l'égalité des genres ont déclaré ne rencontrer aucune difficulté dans leur approche de cette problématique. Néanmoins, les dispositifs intégrant l'égalité des genres en tant qu'objectif significatif (intégration systématique) ont fait ressortir deux obstacles à l'intégration : les contraintes de ressources spécifiques au regard de cette problématique, et le manque d'actions de sensibilisation et de données disponibles sur cette question (OCDE, à paraître 2021d[14]).

> *En tant qu'investisseurs dans les instruments de financement mixte, les membres du CAD doivent évaluer leur influence et veiller à ce que l'égalité des genres soit prise en compte, dans la droite ligne de leur engagement stratégique envers cette problématique. Dans le cadre de leurs collaborations avec des partenaires du secteur privé, ils peuvent s'assurer que les investissements sont gérés de façon adéquate au regard de l'égalité des genres et veiller à leurs répercussions en matière de développement.*

Encadré 4.3. Exemples de financement mixte à l'appui de l'égalité des genres

L'égalité des genres dans les initiatives de financement mixte en Australie

Le ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce intègre l'égalité des genres dans ses investissements de sorte que les initiatives renforcent les marchés de capitaux qui soutiennent les objectifs au regard de cette thématique et s'appuient sur la contribution des femmes à la croissance économique, la reprise post-COVID-19 et la résilience climatique. Le programme Investing in Women a stimulé les investissements privés à impact positif dans les petites et moyennes entreprises détenues ou dirigées par des femmes en Asie du Sud-Ouest depuis 2017. À partir des 11.1 millions AUD d'investissements à l'appui de 42 petites et moyennes entreprises (PME) détenues ou dirigées par des femmes générés par Investing in Women, ce programme a permis de mobiliser plus de cinq fois ce montant en capitaux privés additionnels. Investing in Women est l'initiative la plus étendue dans le temps du ministère australien en matière d'investissement intégrant la problématique du genre. Le programme est reconnu pour son fort effet de démonstration, encourageant une transformation organisationnelle durable parmi les partenaires, amenant ces derniers à prendre en compte les problématiques du genre et de la diversité tout au long de leurs processus d'investissement, et à ajuster et lancer de nouveaux fonds axés sur le genre.

Tous les autres programmes de financement mixte du ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce, y compris le projet pilote PacificRISE et le fonds Emerging Markets Impact Investing Fund (EMIIF), intègrent la problématique du genre au cœur même de l'ensemble de leurs opérations, activités, partenariats et investissements, et ce, quelle qu'en soit l'orientation sectorielle. Les investissements réalisés par le fonds EMIIF appuieront des PME détenues ou dirigées par des femmes ainsi que des entreprises qui fournissent des biens ou services bénéfiques pour les femmes, qui adoptent des pratiques encourageant l'égalité des genres ou qui promeuvent cette thématique au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

Japan ASEAN Women Empowerment Fund

Le Japan ASEAN Women Empowerment Fund (JAWEF) est un fonds mixte qui investit par le biais d'institutions financières dans des micro-entreprises détenues ou dirigées par des femmes dans l'ensemble de la région de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). Lancé avec le soutien du gouvernement japonais, le JAWEF exerce un effet de levier sur les tranches de premières pertes et les tranches mezzanine. En 2016, l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) et la Banque japonaise de coopération internationale (JBIC) ont signé un accord prévoyant des investissements dans ce fonds, aux côtés de la compagnie d'assurance vie japonaise Sumito Life et d'autres institutions financières nationales. Le JAWEF a pour mission d'encourager l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles en ouvrant des possibilités financières aux femmes. Il a vocation à soutenir les femmes entrepreneuses dans les pays de la région ASEAN. Les enseignements tirés de la mise en place de ce fonds révèlent que le recours au financement mixte peut être efficace pour mobiliser des capitaux institutionnels à l'appui des investissements intégrant la problématique du genre, et que des levées de fonds successives pourraient donner lieu à une mobilisation encore plus efficace.

Fonds Capital Partners II de Women's World Banking

Plusieurs membres du CAD ont apporté des capitaux d'amorçage au fonds Capital Partners II de Women's World Banking; ceci a contribué à atténuer les risques encourus par les investisseurs commerciaux et ainsi incité ces derniers à engager leurs capitaux. Ce fonds de capital-investissement

en commandite procède à des investissements directs dans des institutions financières axées sur la cause des femmes dans le monde entier.

S'appuyant sur les enseignements tirés du premier fonds, il propose une structure mixte visant à rassembler les capitaux de partenaires au développement traditionnels et ceux d'investisseurs davantage commerciaux, de sorte à maximiser les fonds disponibles. Le fonds assure aussi une assistance technique auprès des bénéficiaires des investissements pour les aider à améliorer la mixité en interne, mieux servir leurs clients et amplifier leur impact.

Banques de développement et institutions financières, et acteurs commerciaux

Les banques de développement multilatérales et régionales et les institutions de financement du développement sont des alliés précieux du financement mixte, en ce qu'elles déploient des instruments et structurent des mécanismes permettant de mobiliser le secteur privé[8]. Les banques multilatérales de développement sont à l'origine d'une grande partie des investissements du secteur privé par l'intermédiaire d'opérations menées par des acteurs de ce secteur. Toutefois, une palette plus large d'acteurs variés intervient dans le financement mixte, des fondations et investisseurs philanthropiques aux acteurs commerciaux, y compris des investisseurs institutionnels, des banques commerciales, des fonds de capital-investissement et de capital-risque, des fonds d'arbitrage ou encore des entreprises et des PME (OCDE, à paraître 2021d[14]). Les ministères et agences de nombreux membres du CAD collaborent déjà avec des banques et des institutions de financement du développement (IFD). En général détenues en majorité par les administrations publiques, les IFD bilatérales obtiennent leurs capitaux auprès de fonds à l'appui du développement ou bénéficient de garanties publiques, ce qui leur permet de lever des fonds sur les marchés de capitaux internationaux et de proposer des financements à des conditions compétitives (OCDE, 2021e[15]).

Les solutions adoptées par les administrations publiques des membres du CAD pour insuffler une orientation plus marquée en faveur de l'égalité des genres parmi leurs IFD bilatérales prennent notamment les formes suivantes :

- la désignation de l'égalité des genres en tant qu'objectif stratégique dans le cadre de leur participation au sein de dispositifs de financement mixte ;
- l'octroi de prêts avec pour objectif explicite d'investir dans des projets qui favorisent l'égalité des genres ;
- la publication de lignes directrices exigeant que le rôle des femmes et les répercussions en matière d'égalité des genres soient étudiés dans le cadre des nouveaux investissements ;

Les membres du CAD établissent des partenariats similaires avec des IFD multilatérales et des banques de développement.

S'agissant des partenariats avec des entreprises, les investissements opérés dans une perspective de rentabilité peuvent être utilisés pour favoriser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles selon deux grandes approches : investir dans des entreprises proposant un service ou un produit qui profite très largement aux femmes, tel que des prêts spécifiques ou des soins de santé maternelle abordables, et investir dans des entreprises dirigées par des femmes, ou qui accompagnent le personnel féminin et/ou favorisent la présence de femmes aux postes à responsabilité grâce à des actions et politiques internes (FSD africa et ONU-Femmes, 2020[16]).

Des initiatives telles que le Défi 2X, fondé par les IFD des pays du G7[9], et le *Gender Finance Collaborative*, chapeauté par des IFD[10], ont donné une impulsion considérable permettant aux IFD de formuler des principes, définitions et méthodologies communs en matière de financement, dans l'optique de faciliter, pour les femmes actives sur les marchés des pays en développement, l'accès aux dispositifs

d'accompagnement, aux fonctions dirigeantes, aux financements, et aux produits et services qui renforcent leur participation et leur accès à la vie économique.

Les obligations : un levier pour acheminer davantage de capitaux privés à l'appui de l'égalité des genres

Une obligation est un instrument qui représente un prêt accordé par un investisseur (« acheteur ») à un emprunteur (« émetteur »). Les obligations à impact sur le développement financent des programmes de développement en mobilisant des financements auprès d'investisseurs privés, qui dégagent un rendement si le programme atteint ses objectifs. Les obligations vertes, sociales et pour le développement durable suscitent de plus en plus d'intérêt dans les marchés des pays développés grâce à la possibilité qu'elles offrent de combler le déficit de financements à l'appui des ODD. Leur application demeure toutefois limitée dans les pays en développement. En tant que solution de substitution aux financements traditionnels, souvent plus onéreux, les obligations permettent à tous les émetteurs de diversifier leurs sources de financements (OCDE, 2021j[17]).

> *Les membres du CAD peuvent recourir aux obligations pour contribuer à l'élaboration de mesures incitatives et acheminer des capitaux privés à l'appui des objectifs en matière d'égalité des genres.*

Au sens large, les « obligations égalité des genres » sont des obligations qui favorisent la promotion, l'autonomisation et l'égalité des femmes ; toutefois, il n'existe ni définition officielle ni normes de référence fiables pour cet instrument (FSD africa et ONU-Femmes, 2020[16]). À ce jour, le nombre d'investisseurs intéressés par ce type d'obligation est restreint.

Malgré la taille modeste du marché des obligations visant à soutenir l'égalité des genres au niveau mondial, l'optimisme reste de mise. (Gouett, 2021[18]). Les émetteurs peuvent désigner l'égalité des genres en tant que finalité unique d'une obligation, ou en parallèle d'autres objectifs dans le cadre plus vaste d'une obligation sociale, ou encore d'objectifs environnementaux dans le cadre d'une obligation pour le développement durable. Les obligations visant à soutenir l'égalité des genres ont été émises par des institutions financières pour financer les portefeuilles de prêts en cours accordés à l'appui de femmes entrepreneuses. Toutefois, un émetteur du secteur public pourrait aussi émettre ce type d'obligations s'il souhaite allouer l'intégralité des produits à la mise en œuvre de la stratégie nationale du plan d'action d'un pays à l'appui de l'égalité des genres (ICMA, ONU-Femmes, SFI, 2021[19]). Ces obligations pourraient également être mises au service du secteur de l'éducation (Gustafsson-Wright et S., 2020[20]).

> *Les membres du CAD ont la latitude nécessaire pour proposer des mesures incitatives, telles que des garanties, pour encourager l'émission d'obligations visant à soutenir l'égalité des genres, ainsi que pour orienter davantage les obligations dans d'autres domaines thématiques, notamment les obligations vertes, vers l'égalité des genres.*

Encadré 4.4. Exemples d'obligations visant à soutenir l'égalité des genres

Dans cette catégorie d'investissement, nous pouvons citer l'obligation visant à soutenir l'égalité des genres émise par la **JICA** en 2021 qui a levé 181 millions USD destinés à promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles et l'éducation. Les produits de l'émission seront alloués aux travaux menés par la JICA en matière de financements et d'investissements à l'appui de projets qui satisfont aux critères du marqueur Égalité des genres ; il peut s'agir de projets dont le principal objectif est l'égalité des genres ou de projets qui font de cette thématique un objectif intégré.

La **Banque asiatique de développement** (BAsD) a lancé sa première obligation visant à soutenir l'égalité des genres en 2017, qui fut suivie par plusieurs autres émissions de même nature depuis. Les obligations visant à soutenir l'égalité des genres ont été un outil efficace pour mieux faire connaître les activités de la BAsD et étendre sa base d'investisseurs. Elles ont en effet permis de générer de la demande parmi des investisseurs qui ne souscrivent pas toujours aux émissions obligataires habituelles de la BAsD. Les produits de ces obligations servent à financer un réservoir de projets éligibles qui visent à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Parmi ces projets, figurent notamment ceux qui sont intégralement ou en partie financés par les ressources ordinaires en capital de la BAsD et qui ont vocation à éliminer les disparités entre les genres et promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles. En règle générale, ces projets portent sur l'autonomisation économique des femmes, l'égalité des genres dans le domaine du développement humain, la lutte contre la pauvreté chez les femmes, la participation des femmes aux processus décisionnels et leur accès aux fonctions dirigeantes, et/ou la résilience aux risques et aux chocs, notamment le changement climatique et les répercussions des catastrophes – thématiques qui soit constituent la finalité globale du projet, soit sont intégrées dans des composantes de projets spécifiques.

Les ***Women Entrepreneurs Bonds*** **émises par la** ***Bank of Ayudhya*** en Thaïlande, acteur du secteur privé, sont un autre exemple d'obligations visant à soutenir l'égalité des genres. Elles ont été émises avec pour objectif de stimuler l'octroi de prêts aux PME dirigées par des femmes. La Société financière internationale (IFC) et l'institution allemande *Deutsche Investitions und Entwicklungsgesellschaft* (DEG) pour le financement du développement en sont souscripteurs et cet investissement novateur bénéficie du soutien de la *Women Entrepreneurs Opportunity Facility*, initiative conjointe de l'IFC et du programme *10,000 Women* de Goldman Sachs.

Encadré 4.5. Une approche multilatérale des partenariats avec le secteur privé : l'Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneuses (We-Fi)

L'Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneuses (We-Fi) est un partenariat multilatéral qui a vocation à mobiliser des financements à l'appui des entreprises dirigées/détenues par des femmes dans les pays en développement. Depuis sa création en 2018, elle a alloué 300 millions USD dans le but de remédier aux contraintes majeures qui pèsent sur les femmes entrepreneuses. Elle intervient aujourd'hui dans 52 pays en développement. Son siège est établi dans les locaux de la Banque mondiale. Le champ d'action mondial de l'Initiative We-Fi repose sur un réseau solide composé de six partenaires d'exécution (banques multilatérales de développement) et de plus de 140 partenaires sur le terrain issus des secteurs public et privé. Près des deux tiers des fonds de l'Initiative We-Fi sont alloués en faveur des pays à faible revenu (éligibles aux ressources de l'Association internationale de développement) et des pays fragiles. L'approche globale de l'Initiative englobe des travaux de fond et de renforcement des capacités par le biais du secteur public, couplés à des innovations issues du secteur privé en matière de développement et de financement mixte. Selon les conclusions d'un examen à mi-parcours mené récemment, l'Initiative We-Fi comble des lacunes majeures concernant l'architecture de l'aide, étant l'unique fonds multilatéral d'envergure qui s'attache à remédier aux déficits au niveau des financements, des marchés, des politiques publiques et des compétences. L'un des atouts de l'Initiative est sa capacité à mobiliser des capitaux, avec déjà environ 1 milliard USD de fonds levés.

Source :We-Fi (2020[21]), WE Persist, Rebuild, Empower Finance 2020 Annual Report, https://we-fi.org/wp-content/uploads/2021/03/WeFi-Annual-Report-2020.pdf.

Mesures incitatives et orientations destinées aux investisseurs et aux acteurs du financement

Les membres du CAD peuvent formuler des orientations et apporter une assistance technique aux investisseurs et aux acteurs du financement dans l'optique d'intégrer l'égalité des genres dans l'ensemble des investissements à l'appui du développement et du climat et, au minimum, de ne pas entraver les initiatives en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles. Ils peuvent par exemple effectuer des recherches et fournir un soutien aux acteurs commerciaux et aux investisseurs privés qui pourraient manquer d'accès à une expertise dans le domaine de l'égalité des genres.

Ce travail peut être facilité par les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs). Cet ensemble de réflexions propose des orientations pour aider les entreprises à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles sur le lieu de travail, le marché et au sein de la communauté. Définis par le Pacte mondial de l'ONU et ONU Femmes, ces Principes sont nourris par les normes internationales en matière de droit du travail et de droits humains. Ils trouvent leur ancrage dans la reconnaissance du rôle et de la responsabilité des entreprises au regard de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles. Les principes sont axés sur : avoir une direction engagée au plus haut niveau des entreprises ; traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail sans discrimination ; garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs ; promouvoir l'éducation et la formation à l'appui du développement professionnel ; favoriser les pratiques en faveur du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing ; encourager les initiatives communautaires et la mobilisation ; mesurer et notifier les progrès réalisés (Pacte mondial des Nations Unies et ONU-Femmes, 2021[22]).

Formuler des orientations pour les financements à l'appui de l'égalité des genres, et les accompagner, implique également d'encourager la transparence et la reddition de comptes par l'établissement de rapports financiers et les rapports de résultats. Les membres du CAD peuvent dialoguer avec les investisseurs sur les catégories d'objectifs relatifs à l'égalité des genres visés par leurs placements, et déterminer comment accompagner les changements en profondeur afin de parvenir à l'égalité des genres.

> *Les membres du CAD peuvent proposer aux investisseurs et aux acteurs du financement des mesures incitatives dans l'optique d'intégrer l'égalité des genres dans l'ensemble des investissements à l'appui du développement et du climat, telles que l'octroi de prêts assortis de l'objectif explicite d'investir dans des projets qui promeuvent l'égalité des genres.*

Le programme *2X Collaborative* est une entité sectorielle, issue du Défi 2X et du *Gender Finance Collaborative*, chapeauté par des institutions de financement du développement, qui rassemble des investisseurs de tout bord afin de promouvoir les investissements intégrant la problématique du genre. Il peut se révéler utile pour le renforcement des capacités parmi les investisseurs. Le programme vise à faciliter l'apprentissage entre les pairs dans l'ensemble des communautés, à encourager les actions de formation et à contribuer à étendre les pratiques d'investissement intégrant la problématique du genre au sein d'un groupe élargi d'investisseurs commerciaux, incluant les institutions de financement du développement, les banques multilatérales de développement, les fonds de pension, les gestionnaires d'actifs, les gestionnaires de fonds, les institutions financières, les banques publiques de développement et les entreprises.

Pour la transparence des rapports financiers et de résultats

Il est possible de suivre le niveau du financement du développement à l'appui de l'égalité des genres en appliquant le marqueur égalité des genres aux apports financiers autres que l'APD.

> *Les membres du CAD doivent se fixer pour objectif d'examiner l'ensemble de leurs « autres apports du secteur public » au regard du marqueur et notifier ces données à l'OCDE dans la mesure du possible[11].*

L'utilisation dès à présent du marqueur par de nombreuses fondations privées et certaines banques de développement et institutions de financement du développement (IFD) constitue une tendance positive. Les membres du Défi 2X – groupe d'IFD fondé par les IFD des pays du G7 – alignent aujourd'hui leurs critères d'investissement intégrant la problématique du genre[12] sur ceux du marqueur égalité des genres établi par le CAD. Communiquer des informations sur la façon dont ces « autres » apports financiers, autres que l'APD, favorisent l'égalité des genres reste une démarche volontaire, mais cela pourra aider à mieux identifier les lacunes existantes en matière de financement, et à obtenir une vision plus globale du paysage du financement des efforts à l'appui de l'égalité des genres (OCDE, 2021d[23]).

Des données probantes récentes révèlent que, parmi les principales IFD, l'établissement de rapports n'est que peu standardisé s'agissant des motivations des projets, des instruments de financement ou encore des garanties environnementales, sociales et de gouvernance (Publish What You Fund, 2021[24]). De la même façon, ces données soulignent le fait que « la transparence concernant la performance des retombées, notamment les objectifs et les résultats » reste l'un des défis majeurs dans le domaine des investissements à impact positif (GIIN, 2020[25]). La collecte des données et la mesure des résultats au regard de l'égalité des genres dans le contexte des financements « autres que l'APD » peuvent se révéler complexes, du fait de la nature et de la structure de ces fonds. Pourtant, la plus grande transparence est de rigueur pour s'assurer que les acteurs du développement et leurs partenaires du secteur privé opèrent une reddition de comptes suffisante à l'intention de leurs partenaires au développement, et pour améliorer les résultats globaux en matière d'égalité des genres et de développement grâce au partage et aux enseignements tirés des investissements précédents.

Encadré 4.6. Partenariats avec des entreprises : le programme Work and Opportunities for Women (WOW) du Royaume-Uni

Work and Opportunities for Women (WOW) est un programme sur cinq ans, qui était à l'origine financé par le ministère britannique du Développement international. Il a pour ambition d'améliorer l'accès aux opportunités économiques pour les femmes « par l'intervention des entreprises au niveau des chaînes d'approvisionnement et dans les programmes de développement économique ». En instaurant des partenariats avec les entreprises, organisations et programmes qui sont prêts et déterminés à prendre des mesures en faveur de l'autonomisation économique des femmes, qui facilitent l'évolution des chaînes d'approvisionnement et qui orientent les initiatives internationales dans ce domaine, et en leur apportant un soutien, le programme WOW contribue à éliminer les obstacles systémiques qui entravent tout progrès.

Le programme WOW met à disposition des entreprises plusieurs points d'entrée pour les accompagner dans leurs efforts visant à favoriser la participation des femmes aux chaînes d'approvisionnement. Il peut fournir des options permettant d'étendre et d'approfondir les programmes existants, d'établir les démonstrations de faisabilité afin de rationaliser la répétition des interventions réussies, de garantir le caractère durable de tout effort entrepris en s'appuyant sur les initiatives en place pour étayer la création ou la modification de lois et de politiques, et de créer des opportunités en matière d'innovation et d'orientation des nouvelles interventions.

Dans le cadre de certains partenariats avec le programme WOW, les entreprises donnent accès à des données concernant les femmes qui travaillent au sein de leurs chaînes de valeur mondiales – autant d'informations essentielles pour pouvoir mieux comprendre les expériences vécues par les femmes et les défis qu'elles rencontrent. Le programme WOW est apte à analyser et exploiter ces données en vue d'identifier les défis, les obstacles et les perspectives au regard de toute intervention, et ensuite utiliser ces informations à l'appui d'un engagement plus poussé. En outre, même si les partenariats avec certaines entreprises requièrent un processus de diligence raisonnable, le programme reconnaît combien il est important de collaborer avec les entreprises qui ont besoin d'un soutien plus marqué pour favoriser l'autonomisation économique des femmes. Le centre d'assistance mis en place est l'un des piliers du programme WOW. Grâce à lui, le Royaume-Uni a fourni une assistance technique et des analyses d'expert, et les départements et acteurs peuvent être orientés au besoin à toute étape de leurs efforts à l'appui de l'autonomisation économique des femmes. Si certaines entreprises ont été sélectionnées dans un processus de diligence raisonnable, il y avait une forte volonté de collaborer avec les entreprises qui ont besoin d'améliorer leurs pratiques et de proposer des orientations et un soutien à ces dernières.

Source : DFID (2020[26]), Work and Opportunities for Women, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/869561/Programme-Overview-March2020.pdf.

Programmes de développement : réduire les risques inhérents pour les investisseurs par le biais de garanties

Les garanties sont des instruments financiers semblables à des polices d'assurance. Elles prévoient une compensation financière pour le bailleur de fonds si l'emprunteur n'est pas en capacité de rembourser. Cela réduit ainsi les risques pour les investisseurs liés au financement des projets de développement (Asdi, 2020[27]). Par exemple, les membres du CAD pourraient étendre la couverture de leurs garanties – autrement dit assumer une plus grande part des risques – pour les investissements à l'appui

d'entreprises qui soutiennent les femmes ou proposent des services et des produits qui profitent aux femmes.

Selon des données de l'OCDE relatives aux financements privés mobilisés à l'appui du développement, les garanties ont permis de lever des fonds record au cours des dernières années. Ces financements privés sont toutefois rarement dirigés vers des dispositifs de financement mixte visant spécifiquement l'égalité des genres, ou qui intègrent cette problématique, indiquant qu'il serait possible d'amplifier cet usage (OCDE, à paraître 2021d[14]).

Encadré 4.7. Suède : le recours aux garanties pour soutenir les entreprises dirigées par des femmes

L'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (Asdi) compte dans son portefeuille de nombreux projets impliquant des garanties. En 2020, les garanties couvraient environ 2 milliards USD, pour un total d'environ 2.5 milliards USD de fonds mobilisés. Pour 70 % des garanties, l'égalité des genres constitue un objectif significatif ou l'objectif principal.

Garantie avec la TBC Bank en Géorgie : La Suède couvre 60 % du risque lié aux prêts octroyés aux start-up et aux PME dirigées par des femmes spécifiquement. Sur les 911 bénéficiaires de prêts en Géorgie, 199 sont des entreprises dirigées par des femmes, et 22 % des fonds mobilisés ont été versés à l'appui de PME détenues par des femmes. La garantie de l'Asdi est d'environ 25 millions USD, pour un total d'environ 50 millions USD de fonds mobilisés. Une attention particulière a été portée au fait d'octroyer les prêts en monnaie locale, diminuant ainsi davantage le risque pour les bénéficiaires.

Enat Bank en Éthiopie : L'Asdi et USAID apportent leur soutien à Enat Bank en Éthiopie en accordant des garanties à l'appui des prêts octroyés aux PME détenues par des femmes. L'Asdi et USAID offrent chacune une couverture de 25 %. Les 50 % restant du risque sont assumés par Enat Bank. La totalité des bénéficiaires des prêts octroyés sont des entreprises détenues par des femmes (avec une majorité d'entreprises dont la participation des femmes au capital est de 100 %, et en aucun cas inférieure à 51 %).

Encadré 4.8. Faciliter l'accès au crédit pour les femmes réfugiées : le cas de la Suisse

La ***Swiss Capacity Building Facility***[1] est une plateforme composée de quelque 25 partenaires, pour l'essentiel des institutions financières et des investisseurs à impact social suisses. Sa vocation est d'aider les institutions financières, dans les pays en développement, à élaborer et diffuser des produits financiers innovants à l'appui des populations à faible revenu, des petits exploitants agricoles et des petits entrepreneurs, et tout particulièrement des femmes. En 2018, la plateforme a lancé un partenariat avec l'organe de microcrédit jordanien *Microfund for Women*, dans l'optique de mettre en place un programme de prêt spécifiquement destiné aux réfugiées syriennes. Dans le cadre d'une étude de faisabilité, *Microfund for Women* a étudié les besoins de ces dernières, et ceux d'autres communautés étrangères, pour ensuite adapter les services proposés.

Ce partenariat a permis à environ 4 000 réfugiées syriennes d'obtenir un financement, aidant ainsi un grand nombre d'entre elles à atteindre leur indépendance économique. Fort du succès de cette première collaboration, l'organe de microcrédit a étendu ses financements et ses services non financiers à ce segment de clientèle. Ceci a contribué à susciter un plus grand intérêt envers les programmes de prêts pour les réfugiés parmi les institutions de microfinancement jordaniennes et étrangères.

1. Pour plus d'informations sur la *Swiss Capacity Building Facility*, voir : www.scbf.ch

Aider les acteurs locaux dans les pays partenaires à mobiliser des financements

Les membres du CAD peuvent jouer un rôle déterminant en aidant les entreprises et les administrations publiques des pays partenaires à mobiliser des financements à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles, et ainsi à être prêtes à recevoir des investissements.

Aider le secteur privé dans les pays partenaires à mobiliser des financements

Dans les pays en développement, le secteur privé est créateur d'emplois et de croissance, et ceci peut avoir des répercussions positives sur la situation des femmes. Toutefois, cela peut aussi risquer de nuire aux possibilités de parvenir à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles. Compte tenu de la forte incertitude et des risques inhérents aux marchés en développement, il est souvent difficile pour les entrepreneurs de manière générale, et plus particulièrement pour les femmes, d'accéder au crédit ou aux investissements (Asdi, 2021[28]).

Les membres du CAD ont un rôle à jouer en soutenant le renforcement des capacités du secteur privé et le mentorat auprès de ce dernier dans les pays partenaires :

- Auprès des entreprises en général, pour les aider à satisfaire à certains, voire plusieurs, des critères/normes d'investissement intégrant la problématique du genre, dont entre autres la part des femmes dans les effectifs et la qualité des emplois occupés par les femmes, la part des femmes dans les postes de haute direction, et les politiques de ressources humaines et de lutte contre le harcèlement ;
- Auprès des femmes entrepreneuses et des entreprises et projets dirigés par des femmes dans les pays en développement, afin de renforcer leur viabilité financière et leurs pratiques, ainsi que leurs capacités de prêt pour qu'ils soient prêts à recevoir des investissements[13].

Aider les administrations publiques et les marchés des pays partenaires à mobiliser des financements

Les membres du CAD ont aussi un rôle à jouer en aidant les administrations publiques et les marchés des pays partenaires à mobiliser des financements, notamment par :

- L'amélioration des conditions d'investissement, y compris en contribuant à renforcer les capacités des institutions financières locales et à développer les marchés de capitaux, afin de mieux en faire profiter les femmes. Si les pays partenaires prévoient d'émettre des obligations visant à soutenir l'égalité des genres et d'attirer des financements privés, par exemple, un cadre réglementaire adéquat est nécessaire. Les administrations publiques des pays partenaires, en règle générale, ne participent pas encore au marché consacré à ces obligations.
- La collaboration avec les ministères des finances et de l'économie afin d'accroître les capacités des pays à gérer les finances publiques et à établir des budgets en intégrant la question du genre. Ceci passe entre autres par un recours accru aux évaluations de l'impact *ex ante* des effets selon le genre, au suivi de la prise en compte des considérations d'égalité des genres dans la procédure budgétaire, à la description de la sensibilité du budget au genre et aux audits budgétaires selon le genre.

Encadré 4.9. Exemples à suivre de soutien à l'appui du secteur privé dans les pays partenaires : le cas de la Suède

Développer le secteur marchand au Mozambique

Au Mozambique, le programme WIN (*Women IN Business*) a été lancé et financé par l'Asdi en 2019, et mis en place par TechnoServe. Le programme WIN a pour objectif de promouvoir l'autonomisation économique des femmes en accompagnant les partenaires dans les secteurs privé et public. Ces partenariats sont conçus pour améliorer l'accès des femmes aux financements, aux équipements, aux informations et outils relatifs au monde des affaires, et aux canaux de vente de gros/distribution des produits. Ils visent également à orienter l'élaboration des règles et normes qui régissent l'entrepreneuriat des femmes.

Energy Access Mozambique, fournisseur de solutions hors réseau et de services financiers axés sur les installations solaires domestiques, est l'une des 32 entreprises collaborant avec le programme WIN. L'entreprise a fait ses premiers pas sur le marché mozambicain en 2019, avec pour ambition de servir 200 000 ménages d'ici 2023. Le programme WIN a évalué ses ventes et identifié plusieurs leviers, notamment l'amélioration des lignes directrices en matière de recrutement et une plus grande prise en compte de la question du genre lors de la rédaction des descriptifs de poste. Lors de ce processus, l'entreprise a déterminé que les femmes figurant parmi ses clients et ses agents commerciaux présentent un intérêt stratégique particulier. En ciblant ces domaines, le programme WIN a permis d'accroître de 40 % à 75 % le taux de rétention des femmes parmi les forces de vente et de faire progresser de 80 % la rémunération des agentes commerciales au cours de la première année[14].

Le programme WIN soutient étalement M-Pesa de Vodacom afin d'atteindre un plus grand nombre de femmes parmi les clients et les agents, et ce, par le biais de nombreuses initiatives. M-Pesa est utilisé par plus de 5 millions de personnes[15] au Mozambique pour conserver de l'argent sous forme numérique et effectuer diverses opérations – des paiements pour subvenir aux besoins essentiels aux transferts vers d'autres numéros de téléphone mobile ou vers des comptes bancaires par le biais d'un téléphone portable. Le programme WIN a examiné le produit Xitique de M-Pesa, qui permet aux particuliers d'économiser régulièrement de l'argent. Grâce à ce partenariat, M-Pesa a fait évoluer certaines fonctionnalités du produit et sa stratégie de marketing, en répondant aux besoins des femmes. Ceci a contribué à accroître de 42 % le nombre de femmes comptant parmi les utilisateurs réguliers[16] au cours de l'année écoulée, contre une hausse de 26 % des utilisateurs masculins sur la même période.

Soutenir le développement du secteur privé en Tanzanie

En 2017, avec le soutien de l'Asdi, les acteurs du développement du secteur privé en Tanzanie ont initié de profondes transformations. En 2021, les partenaires avaient compilé un grand nombre d'informations et de solutions pratiques pour le développement du secteur privé intégrant une optique de genre. Les acteurs engagés sont l'Agricultural Markets Development Trust (AMDT), le Private Agricultural Sector Support (PASS), la Hanns R-Neumann Stiftung (HRNS) avec la Coffee Farmers Alliance of Tanzania (CFAT), la Commission on Science and Technology/Small Industries Development Organisation (COSTECH/SIDO) et la Tanzania Horticultural Association (TAHA).

Les constats dressés en 2017 faisaient ressortir des défis tels que le manque de budgétisation et de connaissances adéquates, de données ventilées selon sur le genre, d'outils, d'affectation de ressources humaines, et de politiques et stratégies spécifiques. L'Asdi a mis en place des dispositifs de renforcement des capacités organisationnelles, élaborés sur mesure pour chaque partenaire en fonction de ses besoins. Ces dispositifs étaient axés sur l'appropriation, l'engagement et la reddition de comptes au niveau des instances dirigeantes, et sur une collaboration étroite, une procédure de suivi

et des modalités d'apprentissage avec l'Asdi. L'apprentissage mutuel entre acteurs était l'un des piliers du soutien apporté.

Les répercussions du développement organisationnel étaient déjà perceptibles au niveau des projets en 2019 ; elles se sont prolongées tout au long de la pandémie de COVID-19 et ont été notifées en 2021. La TAHA a observé une hausse du nombre de femmes propriétaires de serres et des rendements plus importants en horticulture par rapport aux hommes. Ces résultats ont ensuite motivé un plus grand nombre d'hommes à collaborer avec des femmes et à rejoindre leurs groupes. La HRNS et la CFAT ont constaté une amélioration de la transparence de l'économie des ménages entre les hommes et les femmes, induisant une amélioration des processus décisionnels. Au sein de ces ménages, les femmes aussi bien que les hommes ont déclaré que la planification conjointe des sujets concernant leur foyer avait amélioré de façon tangible leurs moyens de subsistance. La HRNS et la CFAT ont également relevé une augmentation du nombre de femmes aux postes à responsabilité au sein des organisations d'agriculteurs, et fait remarquer qu'elles ont obtenu de bons résultats. Le PASS a témoigné du fait que la sensibilisation accrue à la question du genre avait des répercussions pratiques sur la conception d'un produit financier innovant qui permet de solliciter un prêt depuis chez soi, sans nécessiter l'utilisation d'un smartphone. Ce produit cible les femmes qui sont souvent moins mobiles et ont un moindre accès à des smartphones que les hommes. Les prêts seront également liés à un dispositif suédois de garantie à l'appui des femmes et des jeunes.

Liste de questions à examiner pour les financements à l'appui de l'égalité des genres

Les membres du CAD auront intérêt à examiner les questions suivantes :

Concernant l'APD bilatérale à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles

- Les financements sont-ils répartis en faveur de programmes qui intègrent de façon systématique la problématique de l'égalité des genres, aussi bien que de programmes visant spécifiquement l'égalité des genres ?
- La répartition de l'APD est-elle conforme aux priorités de la politique de coopération en faveur de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles ?
- Le personnel est-il sensibilisé, comprend-il bien et applique-t-il de façon correcte le marqueur Égalité des genres, afin de garantir la reddition de comptes et la transparence au regard de comptes et transparence l'APD à l'appui de l'égalité des genres ? En interne, est-il possible de mettre en place des actions supplémentaires de sensibilisation et de formation autour de cet outil ?
- Un processus d'assurance qualité est-il en place pour veiller à l'application fiable et correcte des valeurs du marqueur Égalité des genres ?
- Les critères du marqueur sont-ils prévus dans la phase de programmation et les conditions d'approbation, dans le souci d'orienter et d'encourager les parties prenantes à intégrer et faire progresser la question de l'égalité des genres ?
- Les données relatives aux programmes sont-elles notifiées de façon correcte au regard des codes-objet statistiques du CAD relatifs à l'égalité des genres : l'aide apportée aux institutions, organisations et mouvements féministes de défense des droits des femmes » et/ou l'aide « visant à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles » ?
- Toutes les données descriptives éventuelles concernant les programmes ont-elles bien été fournies lors de la notification des données statistiques relatives à l'aide à l'OCDE ?

Concernant les financements du développement autres que l'APD

- Les progrès relatifs à l'égalité des genres sont-ils considérés comme un objectif pour les différents types de structures et d'instruments financiers, notamment le financement climatique, le financement mixte, les obligations et les garanties ?
- Des synergies et possibilités de collaboration sont-elles identifiées dans l'optique de renforcer le dialogue et les partenariats avec les acteurs du secteur privé, y compris la philanthropie privée, dans les domaines de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles ? Les atouts propres de chacun des différents acteurs sont-ils bien identifiés et exploités ?
- Des efforts sont-ils déployés pour apporter des éléments probants, définir des exigences, assurer le développement des capacités au regard de l'égalité des genres et suivre les résultats obtenus lors de l'instauration de partenariats avec des acteurs du secteur privé dans le cadre des dispositifs de financement mixte, des garanties ou autres instruments de financement ?
- Des discussions sont-elles engagées avec les acteurs du secteur privé autour des possibilités existantes en vue de parvenir à l'égalité des genres et d'investir dans un changement en profondeur en faveur de l'égalité des genres ?

Références

2X Collaborative (2021), *The Gender-Smart Climate Finance Guide*, https://www.2xcollaborative.org/what-is-gender-smart-finance-investing. [13]

Asdi (2021), *Challenge Funds*, https://www.sida.se/en/for-partners/private-sector/challenge-funds (consulté le May 2021). [28]

Asdi (2020), *Sida's guarentee instrument*, https://www.sida.se/en/for-partners/private-sector/sidas-guarantee-instrument (consulté le May 2021). [27]

Commission européenne (2020), *Evaluation of the EU's external action support to gender equality and women's and girls' empowerment (2010-2018) Final Report*, https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/gender-evaluation-2020-final-report-volume-1_en.pdf. [3]

DFID (2020), *Work and Opportunities for Women*, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/869561/Programme-Overview-March2020.pdf. [26]

FSD africa et ONU-Femmes (2020), *Visability of Gender Bonds in SSA: A Landscape Analysis and Feasibility Assessment*, https://www.fsdafrica.org/wp-content/uploads/2020/09/20-09-22-Gender-Bonds-Report_AK.pdf (consulté le May 2021). [16]

GIIN (2020), « 2020 Annual Impact Investor Survey », https://thegiin.org/research/publication/impinv-survey-2020. [25]

Global Impact Investing Network (s.d.), *Gender Lens Investing Overview*, https://thegiin.org/gender-lens-investing-initiative#:~:text=Gender%20Lens%20Investing%20Overview,and%20better%20inform%20investment%20decisions. (consulté le May 2021). [11]

Gouett, M. (2021), *Furthering Gender Equality Through Gender Bonds*, https://www.iisd.org/system/files/2021-03/equality-gender-bonds.pdf (consulté le May 2021). [18]

Groupe de travail du CAD sur les statistiques du financement du développement (2019), *Assessing the policy objectives of development co-operation activities: Review of the reporting status, use and relevance of Rio and policy markers – The Gender Equality policy marker*. [5]

Gustafsson-Wright, E. et O. S. (2020), *Brookings*, https://www.brookings.edu/blog/education-plus-development/2020/12/17/the-worlds-largest-education-impact-bond-delivers-on-results-midway-through-the-program/. [20]

ICMA, ONU-Femmes, SFI (2021), *Bonds to Bridge the Gender Gap: A Practitioner's Guide to Using Sustainable Debt for Gender Equality*, https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/05aca7eb-6e85-4296-8b27-f8c75c7107d4/Bonds+to+Bridge+the+Gender+Gap.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nQl1OB1. [19]

OCDE (2020), *Les membres du Comité d'aide au développement et la société civile*, Objectif développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/d20b5deb-fr. [8]

OCDE (2020), « Putting finance to work for gender equality and women's empowerment : The way forward », *Documents d'orientation de l'OCDE sur le développement*, n° 25, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/f0fa4d91-en. [12]

OCDE (2016), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264252875-fr. [9]

OCDE (2021c), , https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-topics/development-finance-for-gender-equality-and-women-s-empowerment.htm. [2]

OCDE (à paraître 2021d), *Blended Finance for Gender Equality and Women's Empowerment*. [14]

OCDE (2021d), *Development finance for gender equality and women's empowerment: A 2021 snapshot*, http://www.oecd.org/development/gender-development/Development-finance-for-gender-equality-2021.pdf. [23]

OCDE (2020b), *Directives convergées du CAD pour l'établissement des rapports statistiques*, https://www.oecd.org/fr/cad/financementpourledeveloppementdurable/normes-financement-developpement/. [1]

OCDE (2021e), *Institutions Financières de Développement et développement du secteur privé*, https://www.oecd.org/fr/developpement/institutions-financieres-de-developpement-developpement-du-secteur-prive.htm (consulté le May 2021). [15]

OCDE (s.d.), *Listes de codes du CAD et SNPC*, https://www.oecd.org/fr/cad/financementpourledeveloppementdurable/normes-financement-developpement/listesdecodesducadetsnpc.htm. [6]

OCDE (2016c), *Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE*, https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf (consulté le May 2021). [4]

OCDE (2020k), *Multilateral Development Finance 2020*, https://www.oecd-ilibrary.org/development/multilateral-development-finance-2020_e61fdf00-en;jsessionid=KZ04tAv1CEoKj3xpwDSofSvU.ip-10-240-5-28. [7]

OCDE (2021j), *Scaling up Green, Social, Sustainability and Sustainability-linked Bond Issuances in Developing Countries*, https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/blended-finance-principles/documents/scaling-up-green-social-sustainability-sustainability-linked-bond-issuances-developing-countries.pdf. [17]

OCDE (2020h), *Twentieth Anniversary of UN Security Council Resolution 1325: Financing gender equality and women's empowerment in fragile contexts*, https://www.oecd.org/development/gender-development/OECD-Gendernet-Financing-UNSCR.pdf. [29]

Pacte mondial des Nations Unies et ONU-Femmes (2021), *Women's Empowerment Principles*, http://www.weps.org. [22]

Publish What You Fund (2021), « ESG and Accountability to Communities », https://www.publishwhatyoufund.org/wp-content/uploads/dlm_uploads/2021/02/DFI-Transparency-Initiative-WS3-Working-Paper-1.pdf. [24]

VERIS Wealth Partners (2018), *Gender Lens Investing: Bending the Act of Finance for Women & Girls*, https://www.veriswp.com/research/gli-bending-arc-of-finance-women (consulté le May 2021). [10]

We-Fi (2020), *WE Persist, Rebuild, Empower Finance 2020 Annual Report*, https://we-fi.org/wp-content/uploads/2021/03/WeFi-Annual-Report-2020.pdf. [21]

Annexe 4.A. Ressources complémentaires sur les financements

Aide bilatérale à l'appui de l'égalité des genres

Pour toutes les données relatives à l'APD et à l'aide bilatérale « ventilable » à l'appui de l'égalité des genres, voir la base de données de l'OCDE sur le Système de notification des pays créanciers : https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1

Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE, OECD 2016, https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf.

Si le Système de notification des pays créanciers (SNPC) de l'OCDE ne prévoit aucun secteur visant spécifiquement l'« autonomisation économique des femmes », l'OCDE suit depuis toujours l'aide intégrant des objectifs relatifs à l'égalité des genres dans les secteurs économiques et productifs, en tant que mesure approximative de l'aide apportée à l'appui de l'autonomisation économique des femmes, retenant des données issues de tout un éventail de domaines, allant de l'agriculture et des transports, au commerce et au secteur bancaire. De la même façon, l'aide apportée en faveur « des femmes, de la paix et de la sécurité » fait l'objet d'un suivi par les volumes d'aide intégrant l'égalité des genres dans les contextes fragiles, et/ou les volumes d'aide intégrant l'égalité des genres dans le secteur des conflits, de la paix et de la sécurité (OCDE, 2020h[29])Voir : https://www.oecd.org/fr/cad/financementpourledeveloppementdurable/themes-financement-developpement/aidealappuidelegalitehommes-femmesetlautonomisationdesfemmes.htm

Le code « Organisations et mouvements féministes de défense des droits des femmes » (code-objet 15170 du SNPC) suit le « soutien apporté aux institutions, organisations et mouvements féministes de défense des droits des femmes (gouvernementales et non gouvernementales) à tous les niveaux dans l'optique d'améliorer leur efficacité, leur influence et leur viabilité (activités et contributions au budget central). La finalité de ces organisations est d'insuffler un changement en profondeur en faveur de l'égalité des genres et/ou des droits des femmes et des filles dans les pays partenaires. Influence sur la définition des programmes d'action, actions de plaidoyer, dialogue sur les politiques à suivre, renforcement des capacités, actions de sensibilisation et de prévention, fourniture de services, dispositifs de prévention des conflits et de construction de la paix, travaux de recherche, organisation, et constitution d'alliance et de réseau font partie, entre autres, de leurs activités. » De même qu'avec l'ensemble des données financières notifiées au SNPC, il est possible d'établir une correspondance entre les données notifiées au titre de ce code et les « codes-canal » du SNPC afin d'identifier les volumes d'aide apportés directement par les membres du CAD aux organisations et mouvements féministes de terrain locaux, au niveau des pays partenaires, sans aucun intermédiaire. Cette définition du code a été appliquée par les membres du CAD à compter de 2020 pour les apports de 2019.

Le code « Mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles » (code-objet 15180) permet de suivre le « soutien à des programmes visant à prévenir et éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles/violence basée sur le genre. Cette définition recouvre des formes diverses de violence physique, sexuelle et psychologique et s'entend comme englobant, sans y être limitée : la violence infligée par un partenaire intime (violence domestique) ; la violence sexuelle ; les mutilations génitales féminines/excision (MGF/E) ; les mariages d'enfants, précoces et forcés ; les attaques à l'acide ; les crimes d'honneur ; et la traite des femmes et des filles. Les activités de prévention peuvent notamment inclure les efforts visant soutenir l'autonomisation des femmes et des filles ; le changement des attitudes, normes et

comportements ; l'adoption et la mise en œuvre de réformes légales ; et le renforcement de l'application des lois et des politiques visant à mettre fin à la violence basée sur le genre, y compris à travers le renforcement des capacités institutionnelles. Les interventions visant à répondre à la violence à l'égard des femmes et des filles/violence basée sur le genre peuvent notamment inclure l'élargissement de l'accès aux services y compris à l'assistance juridique, l'accompagnement psychologique et les soins médicaux ; la formation du personnel en vue de répondre plus efficacement aux besoins des survivantes ; et les actions visant à garantir l'ouverture d'enquêtes, la poursuite en justice et la condamnation des auteurs de violence. Ce code a été appliqué par les membres du CAD à compter de 2017 pour les apports de 2016, permettant de rendre compte des progrès accomplis dans l'atteinte des cibles 5.2 « Éliminer toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles » et 5.3 « Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine » de l'ODD 5.

Les membres du CAD cherchent de plus en plus à remédier aux inégalités découlant du genre (voir Section 1.3) et il est possible de suivre l'aide destinée à réduire ces inégalités. Le SNPC comprend un marqueur de l'orientation établi par le CAD, qui cible l'inclusion et l'autonomisation des personnes handicapées. Ce marqueur repose sur le même système de notation que le marqueur de l'orientation de la politique de coopération vers l'égalité des genres, faisant la distinction entre les programmes/projets qui visent spécifiquement l'intégration des personnes handicapées « objectif « principal », valeur 2), et les programmes/projets qui intègrent cette question (objectif « significatif », valeur 1). Il est possible de croiser le marqueur Inclusion et autonomisation des personnes handicapées avec le marqueur Égalité des genres afin d'identifier l'aide qui s'attache à remédier à des inégalités découlant à la fois du genre et du handicap.

Le code sectoriel du SNPC axé sur les « Droits de la personne » (code-objet 15160 du SNPC) permet de suivre l'aide à l'appui de « l'élaboration de programmes concernant les droits de la personne, ciblés sur des groupes particuliers, comme les enfants, les individus en situation de handicap, les migrants, les minorités ethniques, religieuses, linguistiques et sexuelles, les populations autochtones et celles qui sont victimes de discrimination de caste ». L'application du marqueur Égalité des genres aux programmes/projets déclarés au titre de ce code permet d'identifier l'aide qui traite les recoupements entre les inégalités fondées sur le genre et les groupes défavorisés tels que les minorités ethniques et sexuelles. (OCDE, s.d.[6])

En outre, le code-objet « Intervention d'urgence – Services de soins de santé de base dans les situations d'urgence » (code-objet 72011 du SNPC) inclut la prestation de services de santé de base, de santé mentale, de santé sexuelle et de santé reproductive.

Mettre l'ensemble des instruments de financement du développement au service de l'égalité des genres

Pour davantage d'informations concernant les instruments de financement du développement, voir : https://www.oecd.org/fr/cad/financementpourledeveloppementdurable/

Une carte de l'Ecosystème des financements intégrant la problématique du genre, sponsorisée par la Tara Health Foundation et dirigée par Catalyst at Large, est disponible ici : https://nexial.co/maps/gf

Gender Lens Investing: Bending the Arc of Finance for Women & Girls : https://www.veriswp.com/thoughtleadership/gli-bending-arc-of-finance-women/

Les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) : https://weps-gapanalysis.org

Critères d'investissement intégrant la problématique du genre tels que définis par les institutions de financement du développement dans le Défi 2X : https://www.fr2xchallenge.org/criteres

Ressources concernant le financement de la composante concessionnelle d'un dispositif de financement mixte :

- Fonds Capital Partners II de Women's World Banking : https://www.womensworldbanking.org/gender-lens-investing/
- Fonds d'impact CARE-SheTrades : https://www.care.org/fr/news-and-stories/ideas/beyond-gender-lens-cares-new-impact-fund-opts-for-gender-justice/
- Japan Asean Women Empowerment Fund (JAWEF) : https://assets.ctfassets.net/4cgqlwde6qy0/486sbWFRVDlqKpzxXutxke/ee0112a89c4589b579f370c0352c41ac/JAWEF_Case_Study_-_Final_final__2_.pdf

Concernant les obligations visant à soutenir l'égalité des genres en Afrique subsaharienne, voir : https://www.fsdafrica.org/publication/viability-of-gender-bonds-in-sub-saharan-africa et visionner le webinaire ici : https://www.youtube.com/watch?v=DqrXfvTI8Iw.

Notes

[1] https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1

[2] Voir la liste de codes du CAD et du SNPC : https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-standards/dacandcrscodelists.htm.

[3] L'application du marqueur égalité des genres du CAD est possible, mais volontaire, pour les fournisseurs de financement à l'appui du développement non membres du CAD et les apports financiers autres que l'APD. L'utilisation du marqueur ne se limite pas au périmètre du CAD. Par exemple, l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA) applique la méthodologie du marqueur du DAC pour sa collecte de données.

[4] Sur 21 participants à une enquête, douze ont indiqué qu'un spécialiste de la problématique du genre intervient dans la vérification ou la réalisation du contrôle qualité relatif au système de notation sur lequel repose le marqueur de l'orientation de la politique de coopération vers l'égalité des genres établi par le CAD, soit lors de la phase de conception soit lors de la phase d'examen. Ce chiffre est plus élevé que celui de l'étude menée en 2013 par GENDERNET : seul un tiers des membres du CAD participants avaient indiqué l'intervention de spécialistes en matière d'égalité des genres lors de l'application ou de l'examen des valeurs du marqueur.

[5] Les membres du CAD qui avaient déjà déterminé des objectifs financiers à l'appui de l'égalité des genres au moment de l'étude du GENDERNET étaient les suivants : l'Autriche (attribution de la valeur 2 – Objectif principal – au regard du marqueur pour 42.5 % des financements acheminés par la coopération pour le développement autrichienne à destination de l'Afrique), le Canada (valeur 1 – Objectif significatif – pour 80 % et valeur 2 pour 15 %), l'Union européenne (valeur 1 ou 2 pour 85 % des nouvelles initiatives – y compris l'APD et les opérations de financement mixte et les garanties – d'ici 2025), la France (valeur 1 ou 2 pour 75% et valeur 2 pour 20% de l'aide programmable d'ici 2025, l'Agence française de développement (AFD) visant un budget de EUR 600 millions USD qui se verront attribuer la valeur 2 d'ici 2022), l'Italie (valeur 2 pour 10 % et valeur 1 pour le reste de l'APD affectée par le ministère des Affaires étrangères et de la coopération internationale/l'Agence de coopération pour le développement), le Japon (l'Agence japonaise de coopération internationale visant une valeur 1 ou 2 pour 40 % de son aide), la Corée (l'Agence coréenne de coopération internationale a pour ambition de doubler le nombre de projets qui se voient attribuer la valeur 1 ou 2), la Slovénie (valeur 1 ou 2 pour 60 % d'ici 2030), la Suisse (85 % au total, dont au moins 8 % avec la valeur 2).

[6] Treize membres du CAD ont déclaré avoir recours à des outils de financement autres que l'APD à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles, tels que les partenariats avec des entreprises privées et des banques multilatérales de développement, ou encore les instruments de financement mixte.

[7] Les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède faisaient partie des membres du CAD qui apportent des capitaux aux dispositifs de financement mixte, visant spécifiquement l'égalité des genres, ayant répondu à l'enquête menée par l'OCDE en 2020 sur le financement mixte.

[8] Dix-sept membres du CAD ont désigné les organisations multilatérales comme la principale ou l'une des principales solutions de financement de la programmation à l'appui de l'égalité des genres. Ceci incluait les financements destinés aux projets visant spécifiquement l'égalité des genres, ainsi que les contributions au budget central, assorties de dialogues réguliers sur les politiques à suivre afin d'inciter les

organisations multilatérales à lutter contre les inégalités fondées sur le genre, conformément avec leurs engagements.

[9] https://www.fr2xchallenge.org

[10]https://www.cdcgroup.com/en/news-insight/news/development-finance-institution-gender-finance-collaborative/.

[11] Les autres apports du secteur public sont définis comme des opérations du secteur public qui ne satisfont pas aux critères d'éligibilité pour être comptabilisées en tant qu'APD. Les autres apports du secteur public englobent : les dons accordés à des pays en développement à des fins de représentation ou essentiellement de rentabilité ; les opérations bilatérales du secteur public ayant pour but de favoriser le développement, mais qui n'atteignent pas l'élément de libéralité minimum pour un bénéficiaire donné ; et les opérations bilatérales du secteur public, quel que soit leur élément de libéralité, qui ont pour but essentiel de favoriser les exportations. Par définition, cette catégorie comprend : les crédits à l'exportation directement accordés à un partenaire à la coopération pour le développement par un organisme ou une institution publics (crédits publics directs à l'exportation) ; les achats nets, par les gouvernements et les institutions monétaires centrales, de titres émis par les banques multilatérales de développement aux conditions du marché ; les subventions (dons) accordées au secteur privé pour lui permettre d'assouplir les conditions des crédits qu'il consent aux pays en développement ; et les aides au financement d'investissements privés.

[12] Les critères d'investissement intégrant la problématique du genre du Défi 2X portent sur les femmes propriétaires ou fondatrices d'une entreprise, les femmes aux postes à responsabilité, la proportion des femmes dans les effectifs, les produits ou services qui profitent aux femmes, et aussi sur l'application de ces critères dans le cadre des investissements consentis au moyen d'intermédiaires financiers.

[13] L'initiative « She Trades » du Centre du commerce international est un exemple de structure qui propose un réseau et une plateforme à l'appui de la participation des entreprises détenues par des femmes dans les échanges commerciaux internationaux (https://www.shetrades.com/fr).

[14] La croissance des revenus n'a pas été linéaire, en raison des promotions mises en place au cours des différents trimestres de l'année, mais tout au long de la première année du partenariat, les agents féminins ont vu leur rémunération dépasser le salaire plancher de façon systématique.

[15] En se référant aux clients actifs sur une période de 30 jours.

[16] Les utilisateurs réguliers sont définis comme utilisant le produit plus d'une fois.

5 Suivi et évaluation des résultats

Ce chapitre est consacré au suivi et à l'évaluation des résultats obtenus en matière d'égalité des genres. Il propose des approches en matière de suivi et d'évaluation, permettant notamment aux membres du CAD de contrôler les changements en profondeur à l'appui de l'égalité des genres.

Les résultats obtenus en matière d'égalité des genres doivent faire l'objet d'un suivi et d'évaluations, et ce, quel que soit le niveau de mise en œuvre. Ce chapitre livre des orientations globales, ciblant pour l'essentiel le niveau des programmes, mais qui demeurent en grande partie applicables à d'autres niveaux.

Afin de mesurer les changements en matière d'égalité des genres, notamment les changements porteurs de transformations à l'appui de l'égalité des genres, il est nécessaire de se référer aux cadres et indicateurs existants, tout en autorisant une part de flexibilité et d'adaptation permettant de refléter la nature et les échelles de temps des résultats visés dans ce domaine. Il est peu probable que ces derniers soient obtenus selon le calendrier d'un projet classique. À l'image de tout autre changement social complexe, l'évolution des relations entre les genres apparaît souvent comme non linéaire et imprévisible. Des changements qui au premier abord semblent positifs peuvent être rapidement sapés. Une victoire âprement remportée par les membres d'une communauté en faveur des droits fonciers des femmes, par exemple, peut provoquer une réaction négative à l'égard des activistes ou une recrudescence de la violence basée sur le genre. Le suivi et l'évaluation des résultats en matière d'égalité des genres requièrent de la flexibilité pour suivre les progrès et réalisations accomplis, et rendre compte des répercussions négatives, des résistances, des réactions, des blocages et des retombées inattendues (Batliwala et Pittman, 2010[1]).

Concernant les initiatives en faveur de l'égalité des genres, chaque membre du CAD se situe à un stade différent dans le suivi et l'évaluation, les infrastructures en place, les ressources et capacités disponibles. Certains membres mettent à l'essai des méthodes d'évaluation innovantes, dont l'évaluation féministe[1].

Du fait de l'importance croissante de la question des résultats – et de l'attention accrue portée au suivi et à l'évaluation des efforts en faveur du développement –, les membres du CAD sont aujourd'hui davantage en mesure de définir et suivre les réalisations en matière d'égalité des genres, et d'évaluer les résultats au regard de leurs investissements. L'accent mis sur les résultats a contribué à ancrer l'égalité des genres dans les systèmes des membres du CAD et à créer des conditions propices aux engagements en faveur de l'égalité des genres et des droits des femmes (OCDE, 2014[2]). La compilation d'un important corpus de données probantes mettant en lumière les résultats obtenus en matière d'égalité des genres, ou leur insuffisance, peut nourrir la volonté politique de se concentrer sur les investissements en faveur de cette problématique.

Dans le même temps, les défis inhérents au suivi et à l'évaluation des résultats obtenus en matière d'égalité des genres – notamment les changements porteurs de transformations des relations de pouvoir et à l'évolution des normes – sont devenus plus manifestes, tout comme ce qui compte comme des « données probantes » de changement. Même si les outils et orientations sur les processus de suivi et d'évaluation prenant en compte la problématique du genre sont plus nombreux, les membres du CAD reconnaissent que des indicateurs et méthodologies plus à même de rendre compte des changements à long terme et des résultats porteurs de transformations obtenus en matière d'égalité des genres font défaut. Les changements en profondeur étant par nature observables sur le long terme, les investissements à l'appui des évaluations d'impact, ou *ex post*, et des méta-évaluations, et l'exploitation de ces dernières, pourraient augmenter les capacités des membres du CAD à évaluer les résultats obtenus en matière d'égalité des genres (USAID, 2021[3]). Ceci vaut pour les programmes financés d'aide publique au développement (APD), ainsi que pour d'« autres » types d'investissements, tels que les instruments de financement mixte.

5.1. Suivi des résultats obtenus en matière d'égalité des genres

Le suivi est défini comme « un processus continu de collecte systématique d'informations, selon des indicateurs choisis, pour fournir aux gestionnaires et aux principales parties prenantes d'une action de développement en cours […] des éléments sur les progrès réalisés, les objectifs atteints et l'utilisation des fonds alloués » (OCDE, 2002[4]). Même s'il n'a été ni conçu ni envisagé comme un outil de suivi, le

marqueur Égalité des genres, et ses valeurs, peut être appliqué de manière stratégique dans ce contexte en tant que cadre pour les initiatives de suivi. Les valeurs du marqueur peuvent aussi faire l'objet d'ajustements en fonction des résultats du suivi (Chapitre 4).

> *Les membres du CAD devraient envisager d'ajuster les cadres de mesure des performances et les outils d'évaluation pour tenir compte du rythme et de la complexité des résultats attendus en matière d'égalité des genres. Ils pourraient ainsi, par exemple, encourager les partenaires à établir des rapports sur les résultats inattendus, aussi bien négatifs que positifs, sans jugement hâtif quant à la qualité des programmes.*

L'évaluation exhaustive des risques lors de la phase de conception, afin d'identifier les risques potentiels et les stratégies d'atténuation, est un processus indispensable, même si cela n'empêche pas toujours l'apparition de résultats négatifs inattendus (Chapitre 2). Les résultats obtenus doivent être définis, puis faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation à l'aide de cadres flexibles et axés sur l'apprentissage. Ces cadres doivent aussi permettre d'extraire de ces résultats, aussi bien positifs que négatifs, des informations aidant à améliorer les politiques et programmes existants et à orienter la conception de ceux à venir (voir l'Encadré 3.3 consacré au Programme voix et leadership des femmes).

Encadré 5.1. Mesure de l'évolution des normes sociales par la mise en récit : le cas de la Finlande

Les cadres classiques de suivi et d'évaluation, tous secteurs confondus, reposent sur la mesure des performances par rapport à des objectifs prédéterminés et des changements observables. De ce fait, ils peuvent ne pas être adaptés à la mesure de l'évolution des relations entre les genres ou des normes sociales sources de discriminations fondées sur le genre. Par ailleurs, bien qu'elles soient de formidables sources d'informations explicatives, les enquêtes qualitatives axées sur les études de cas n'offrent pas la couverture nécessaire de la population pour tirer des conclusions fiables concernant l'évolution des institutions, comme le précisent les normes comportementales.

Face à cette difficulté, en s'appuyant sur les enseignements tirés d'un précédent projet, la Finlande, ONU Femmes Népal et ses partenaires réfléchissent à une panoplie d'outils adaptés afin de mieux mesurer le changement social au niveau de l'impact. Cette réflexion est étroitement liée à la nécessité d'assurer un suivi efficace des indicateurs d'impact de l'ODD 5. Elle vise à comprendre sa propre contribution à l'évolution des normes sociales sources de discriminations fondées sur le genre et des pratiques culturelles néfastes, grâce à la méthode de la mise en récit. L'initiative « Mesure de l'évolution des normes sociales par la mise en récit : faire progresser les changements porteurs de transformations en faveur de l'égalité des genres d'ici 2030 » s'appuie sur la puissance de la mise en récit pour mesurer et influencer l'évolution des relations de pouvoir selon les genres et des normes sociales.

Ce type d'étude vise à identifier et comprendre les options possibles pour faire évoluer les normes sociales aux niveaux individuel et communautaire, afin de faciliter une programmation porteuse de transformations en faveur de l'égalité des genres. L'outil de mise en récit de masse conjugue la profondeur interprétative de la mise en récit à la puissance statistique des données agrégées aux fins d'un suivi des schémas et tendances en matière de comportement social. L'objectif est de générer une boucle de rétroaction des données probantes et de l'apprentissage à l'appui d'une programmation à long terme visant à influer sur les normes sociales et les pratiques néfastes. Cette étude qualitative fondée sur la mise en récit est conçue pour mesurer l'évolution des normes sociales, qui se prête à la quantification. Ceci pourrait aider à identifier le changement social avec davantage de certitude, et pourrait aussi permettre aux partenaires au développement de cerner dans quelle mesure ils ont contribué, ou non, aux institutions sociales complexes, et d'élaborer, adapter et intégrer leurs stratégies et leur programmation fondées sur des données probantes. Dans le cadre de l'initiative, un outil de mise en récit, tel que SenseMaker, sera utilisé pour suivre et interpréter les contributions programmatiques liées aux indicateurs de l'ODD 5 en faveur de l'évolution des normes sociales et de la situation autour de l'égalité des genres. Cette étude qualitative fondée sur la mise en récit à l'appui de la mesure de l'évolution des normes sociales est déployée dans quatre provinces au Népal.

Rapport des résultats

Le rapport des résultats peut aider à mettre sur pied et favoriser un soutien politique et financier à l'appui des politiques, programmes et projets, et à constituer une base de connaissances solide. Elle peut aussi aider à faire évoluer les modes opératoires des institutions, conduisant à une amélioration des performances et à un renforcement de la reddition de comptes.

Depuis un certain temps, les partenaires au développement plaident pour une rationalisation et une simplification des processus de notification, en raison notamment du manque de capacités[2]. Les organisations multilatérales et les organisations de la société civile de grande taille disposent de systèmes leur permettant de satisfaire aux obligations en matière de notification imposées par les membres, mais les petites organisations locales peinent à gérer la charge dans ce domaine induite par l'octroi de tout

financement bilatéral ou multilatéral, notamment la collecte des données quantitatives. Certains membres du CAD encouragent les organisations à recourir à d'autres méthodes pour la prise en compte des données qualitatives dans leur rapport. Les organisations peuvent par exemple intégrer des vidéos, de la musique, des études de cas ou encore des anecdotes, en complément des données relatives aux indicateurs quantitatifs.

En outre, il peut être très utile pour les membres du CAD d'aborder les objectifs spécifiques en matière d'égalité des genres et les indicateurs de résultats avec les investisseurs et les acteurs du secteur privé lorsqu'ils s'engagent dans des initiatives « autres que l'aide », à l'image des instruments de financement mixte (voir Chapitre 4).

> *Les membres du CAD doivent envisager des solutions leur permettant de rationaliser et simplifier les processus de notification. L'une des options existantes, adoptée par certains d'entre eux, consiste à s'appuyer sur une gamme plus restreinte d'indicateurs obligatoires, mais ajustables.*

Un petit nombre de membres du CAD ont également expérimenté le recours à un modèle de rapport commun, dans le cas de financements accordés à une même organisation, au lieu de demander des rapports distincts. Il est en outre envisageable de réduire la fréquence de rapports sur les résultats obtenus (par exemple, passer de rapports annuels à des rapports bisannuels) et de continuer à étudier comment équilibrer au mieux l'acquisition de connaissances et la reddition de comptes au sein des structures institutionnelles.

Encadré 5.2. Le système australien de rapports sur la performance des investissements

Le ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce a conçu un système de rapports sur la performance des investissements pour évaluer la performance et recueillir les résultats des investissements individuels (projets) et de leurs partenaires d'exécution lors de la mise en œuvre des projets ou une fois ces derniers achevés. Des rapports de suivi des investissements sont établis chaque année par les gestionnaires de placement pour tous les investissements réalisés par le ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce, d'une valeur totale de 3 millions AUD ou plus. Les rapports de suivi des investissements permettent d'évaluer les progrès accomplis au regard de divers critères de qualité, dont l'égalité des genres. Les données probantes recueillies sont issues des rapports établis par les partenaires d'exécution, des visites de suivi, des examens et des évaluations. Elles permettent d'évaluer la performance des investissements sur les douze mois écoulés. Les investissements sont notés de 1 à 6 selon les critères suivants, dans l'optique d'établir une note globale pour la performance en matière d'égalité des genres au cours de la période concernée :

- L'analyse des disparités et des perspectives selon le genre guide en grande partie l'investissement.
- Les risques en matière d'égalité des genres sont identifiés et traités de façon adéquate.
- Les avancées réalisées dans le cadre de l'investissement sont conformes aux prévisions quant à la mise en œuvre efficace de stratégies visant à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles.
- Le système de suivi et d'évaluation recueille des données ventilées selon sur le genre et il intègre des indicateurs visant à mesurer les réalisations en matière d'égalité des genres.
- Une expertise et des ressources budgétaires suffisantes sont disponibles pour atteindre les objectifs de l'investissement en matière d'égalité des genres.
- À la suite de l'investissement, les partenaires abordent de plus en plus la question de l'égalité des genres comme une priorité dans leurs propres politiques et processus.

Les notes relatives à l'égalité des genres attribuées dans le cadre des rapports de suivi des investissements sont fondamentales pour garantir la pleine mise en œuvre de l'approche à deux volets de cette problématique dans tous les investissements réalisés par le ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce au titre de l'aide. Dans le cas des investissements qui ne prévoient d'emblée aucun objectif spécifique sur la question de l'égalité des genres, le processus d'établissement des rapports de suivi des investissements offre alors l'une des rares occasions de discuter et d'étudier cette question. Parfois, le processus même de notation donne lieu à des consultations autour de cette problématique. Les rapports de suivi des investissements peuvent être un outil de motivation ou de négociation avec les partenaires, aux fins d'améliorer la situation autour de l'égalité des genres dans la mise en œuvre des investissements. Lors de la dernière année d'un projet, un rapport final de suivi des investissements est rédigé. Il livre une évaluation de la performance sur l'intégralité du cycle de l'investissement et les enseignements tirés de ce projet.

Avec le processus d'établissement des rapports de suivi des investissements, le ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce dispose d'une évaluation globale de l'efficacité et des résultats du programme de développement australien, qu'il utilise dans le dialogue sur les politiques à suivre, les processus de planification et de développement des capacités. La performance fait l'objet d'un suivi annuel et de rapports réguliers.

5.2. Évaluation des résultats obtenus en matière d'égalité des genres

L'évaluation est définie comme « l'appréciation systématique et objective d'un projet, d'un programme ou d'une action publique en cours ou terminée, de sa conception, de sa mise en œuvre et de ses résultats. Elle vise à déterminer la pertinence et l'accomplissement des objectifs [...] l'efficience, l'efficacité, l'impact et la viabilité. Une évaluation doit fournir des informations crédibles et utiles, permettant d'intégrer les enseignements tirés dans les processus décisionnels des bénéficiaires aussi bien que des donneurs » (OCDE, 2002[4]).

La stratégie d'intégration systématique de la question du genre (voir Chapitre 3) devrait prévoir un volet au niveau institutionnel afin d'aborder l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles par le prisme des changements organisationnels internes, tels que l'affectation des ressources, la planification stratégique, les politiques d'action, la culture, les ressources humaines, les capacités en termes de personnel, l'engagement à haut niveau, les fonctions dirigeantes, la reddition de comptes et la gestion des performances. Ces efforts doivent eux aussi être évalués.

Encadré 5.3. Critères d'évaluation

Le CAD de l'OCDE a défini six critères afin d'orienter les partenaires au développement :

- Pertinence
- Cohérence
- Efficacité
- Efficience
- Impact
- Viabilité

Ces critères posent un cadre normatif permettant de déterminer l'intérêt ou la valeur d'une intervention (action publique, stratégie, programme, projet ou activité). Ils peuvent être utilisés lors de l'élaboration des plans d'action ou des programmes, ainsi que pour le suivi et l'évaluation. Ils servent de base de jugement évaluatif.

Les orientations du CAD de l'OCDE intitulées « *De meilleurs critères pour de meilleures évaluations* » comportent une section sur l'intégration la problématique du genre à ces critères. Cette section précise que « les responsables des évaluations devraient adopter des méthodes de travail qui prennent en compte de manière réfléchie les différences d'expérience et d'impact selon le genre, ainsi que leur interaction avec d'autres formes de discrimination dans un contexte donné (fondées, par exemple, sur l'âge, la « race » et l'origine ethnique, le statut social). Quelle que soit l'intervention, les responsables des évaluations devraient s'intéresser à la manière dont les dynamiques de pouvoir fondées sur le genre se croisent et interagissent avec d'autres formes de discrimination d'une manière qui influe sur la mise en œuvre et les résultats de l'intervention. Il peut s'agir d'étudier la façon dont l'économie politique et le contexte socioculturel dans lequel s'inscrivent les initiatives influencent la poursuite et la réalisation des objectifs. » (OECD, 2021[5])

Source: OECD (s.d.[6]), Evaluation Criteria, https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm.

Collecte des données destinées aux évaluations

Les considérations éthiques doivent prévaloir lors de l'évaluation des initiatives à l'appui de l'égalité des genres, notamment lors de l'appréciation et de la sélection de l'approche et des méthodes retenues pour

une évaluation. Dans de nombreux contextes d'évaluation, le soutien en faveur de l'égalité des genres est limité ; la sécurité et la protection des données sont fondamentales dans tous les contextes, et tout particulièrement dans ceux-là.

En vertu des Normes de qualité pour l'évaluation du développement du CAD, les membres s'engagent à respecter les lignes directrices éthiques et professionnelles et les codes de conduite applicables, et à mener les évaluations avec intégrité et honnêteté (OCDE, 2010[7]). Plus précisément, les responsables des évaluations doivent spécifier comment ils prévoient de veiller à ce que le processus d'évaluation ne soit en rien préjudiciable, respecte la confidentialité de tous les participants et garantisse le consentement éclairé de ces derniers. Certains paramètres doivent aussi être pris en considération, tels que le profil des personnes qui posent les questions, le profil des personnes interrogées et la nature des questions posées, ou encore quels types de risques peuvent découler de la réponse apportée à ces questions aux niveaux des ménages, communautaire ou national. Les risques éventuels liés au format numérique des évaluations en font partie. Certains membres du CAD ont formulé des orientations éthiques pour les processus de recherche, d'évaluation et de suivi, qui doivent être appliquées à toutes les activités impliquant ces processus, même si elles ne visent pas toujours l'égalité des genres de façon spécifique (Thorley et Henrion, 2019[8]).

Les bonnes pratiques appellent à prendre en compte les questions suivantes lors de la phase d'élaboration d'une évaluation :

- Le processus d'élaboration de l'évaluation et les outils de collecte des données prévoient-ils des approches permettant d'intégrer la pleine participation de différents groupes de femmes et de filles ?
- De par la formulation des questions, les outils de collecte des données, notamment les enquêtes, évitent-ils de pérenniser les normes sociales négatives régissant les relations entre les genres et favorisent-ils l'émergence de normes positives ?
- Des possibilités sont-elles offertes aux femmes et aux filles pour qu'elles puissent collecter elles-mêmes des données grâce à des méthodes participatives, à une participation à l'analyse des données, à une supervision stratégique du processus d'évaluation et à la communication des résultats ?
- Les méthodes de collecte des données permettront-elles de faire ressortir les résultats inattendus – positifs comme négatifs – concernant le bien-être, le vécu quotidien et le statut des filles et des femmes ?
- Est-ce que l'équipe d'évaluation comprend un (des) responsable(s) des évaluations doté(s) de solides compétences d'analyse de la question du genre et intersectionnelle, et assure-t-elle une représentation des genres un minimum équilibrée ?
- Les protocoles relatifs à la sûreté, à la sécurité des données et à la confidentialité ont-ils été respectés ?

Encadré 5.4. L'approche du Canada fondée sur l'utilisation d'une méthodologie féministe pour obtenir des données

Aux fins de la mise en œuvre de cette approche, et dans le cadre de l'évaluation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles au Moyen-Orient et au Maghreb menée par le ministère Affaires mondiales Canada, l'institution a collaboré avec des chercheurs féministes pour concevoir l'outil de mesure en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes visant à collecter et évaluer les données relatives aux résultats des projets. Cet outil utilise une méthodologie féministe pour obtenir des données qualitatives et descriptives sur les réalisations issues des programmes de développement en matière d'égalité des genres et d'autonomisation. Il aborde sous un prisme intersectionnel les débats participatifs au sein des groupes de réflexion et les entretiens mis en place pour rendre compte des opinions et perspectives des partenaires des projets. L'outil de mesure permet aux chercheurs, aux responsables des évaluations ou au personnel des projets de recueillir des données sur l'expérience des participants au projet en matière d'autonomisation, sur la base de cinq catégories d'autonomisation : économique, psychologique, physique, cognitive et sociale. Il est également conçu à des fins de recueil d'informations sur l'environnement propice, notamment les facteurs culturels, juridiques et sociétaux susceptibles d'avoir contribué à l'autonomisation.

L'outil de mesure en matière d'égalité des genres et d'autonomisation a été déployé en Égypte, en Jordanie, au Liban, au Maroc, en Cisjordanie et dans la bande de Gaza. Il a permis de rendre compte des résultats sur le terrain, et les participants ont indiqué s'être sentis impliqués dans les débats au sein des groupes de réflexion. Il a fait l'objet d'un examen collégial mené par des chercheurs féministes, des enseignants, des universitaires et des spécialistes issus d'organisations non gouvernementales canadiennes.

Tableau 5.1. Techniques de collecte et d'analyse de données

Approche/outil	Réflexions sur la collecte et l'analyse de données
Groupes de discussion	Les groupes de discussion peuvent encourager les femmes et les filles à exprimer leurs opinions de façon plus ouverte que les méthodes d'enquête traditionnelles. Ils ouvrent aussi des perspectives de dialogue sur la question de l'égalité des genres et aident les processus d'évaluation à faire évoluer les attitudes autour de cette problématique. L'intégration de consultants locaux en matière d'évaluation et la prise en compte des conseils formulés par les groupes de référence constituent des choix stratégiques judicieux.
Entretiens	Une attention particulière doit être portée à l'inclusion aux programmes des femmes et des filles susceptibles d'avoir été oubliées ou tenues en dehors des discussions et des processus décisionnels, mais dont les connaissances relatives au contexte et aux questions de l'évaluation peuvent être précieuses.
Enquêtes	Les enquêtes sont des outils courants pour la collecte d'informations sur l'expérience des parties prenantes des programmes ou projets. Les spécialistes de la conception d'enquêtes féministes ont préconisé la formulation de questions qui ne pérennisent pas les normes sociales négatives régissant les relations entre les genres et qui favorisent l'émergence de normes positives.
Études de cas	Les études de cas peuvent être particulièrement utiles pour mettre en avant l'expérience des femmes et des filles dans l'optique de comprendre les effets d'un programme/d'une intervention précis. Par définition, les études de cas sont propres à chaque contexte. Elles permettent de faire ressortir des éléments détaillés sur l'expérience des parties prenantes au regard d'un programme. Conjuguées à une analyse participative, les études de cas peuvent contribuer à l'autonomisation puisqu'elles permettent aux femmes et aux filles de comprendre et interpréter leur propre situation.
Changement le plus important	La méthode du changement le plus important est largement utilisée pour recueillir des histoires vécues et permettre aux personnes chargées de la mise en récit de sélectionner les histoires les plus représentatives du type de changement recherché. Les parties prenantes des projets participent aussi bien au choix des catégories de changement à consigner qu'à l'analyse des données.
Cartographie des réalisations	En tant qu'approche de planification, de suivi et d'évaluation, la méthode de cartographie des réalisations analyse la théorie du changement d'une initiative ; elle livre un cadre de collecte des données sur les changements de base, immédiats qui aboutissent à des évolutions plus en profondeur et plus durables ; et elle donne lieu à une évaluation plausible de la contribution de l'initiative aux résultats.
Récolte des constats de réalisations	La méthode de récolte des constats de réalisations vise à obtenir des données probantes de changement (les « réalisations »), puis à travailler en amont pour évaluer si une organisation, un programme ou un projet a contribué à ce changement, et dans quelle mesure le cas échéant. Cette méthode se démarque de l'approche plus traditionnelle du processus de suivi et d'évaluation, qui prend pour point de départ les activités, puis entreprend d'opérer un suivi des évolutions aux niveaux des résultats, des réalisations et enfin de l'impact. Les organisations de défense des droits des femmes mettent la récolte des constats de réalisations à l'essai, voyant dans cette méthode une approche cohérente avec le processus de suivi et d'évaluation féministe.
Cartographie participative	Le processus de cartographie participative fait référence à tout un éventail d'outils de collecte des données qui peuvent être utilisés pour obtenir des informations sur l'accès des femmes et des filles à différentes ressources sur le plan spatial et leur connaissance de celle-ci, sur leur liberté de mouvement, ainsi que sur l'impact des différentes relations au sein des communautés sur ces facteurs. Le recours à des techniques interactives, ludiques et motivantes facilite l'analyse des questions sensibles autour des disparités en matière d'accès aux ressources et de contrôle de ces dernières, entre différentes femmes, et ce, de façon non menaçante.
Mise en récit visuelle participative	La mise en récit visuelle participative fait intervenir différents outils participatifs visant à induire des changements en profondeur s'inscrivant dans une démarche de recherche-action. Elle offre aux participants une plus grande autonomisation en les amenant à raconter leur parcours de vie, ainsi que d'autres expériences, au moyen de supports photographiques ou vidéo, dans le but d'encourager un changement social. Photovoice et les vidéos participatives font partie des outils exploitables dans le cadre de cette méthode. Ces outils peuvent utilisés pour mettre la voix des femmes et des filles au centre des échanges afin d'expliquer l'autonomisation et d'autres processus de changement à travers leur propre regard.

Approche/outil	Réflexions sur la collecte et l'analyse de données
Rubriques d'évaluation	Les rubriques d'évaluation définissent des critères et des normes applicables à différents niveaux de performance et décrivent quelle doit être la performance à chaque niveau. Ces cadres peuvent être conçus selon une logique de programme et mis sur pied selon une approche participative par les responsables des évaluations conjointement avec les parties prenantes des programmes. Les rubriques proposent un processus permettant de rendre explicites les jugements formulés dans le cadre d'une évaluation dans le but d'estimer la qualité, la valeur ou l'importance du service fourni. Elles sont composées : • de critères d'évaluation : les aspects des performances ciblées par l'évaluation ; • de la détermination de l'intérêt : quelle doit être la performance à chaque niveau.

Note : Ce tableau est adapté des orientations fournies sur la collecte de données relatives aux droits humains et à l'égalité des genres et sur les approches d'évaluation du rapport du Groupe d'évaluation des Nations Unies 2014 et des sources ci-dessous.
Sources : (Newton, van Eerdewijk et Wong, 2019[9]), What do participatory approaches have to offer to the measurement of empowerment of women and girls?, https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2019/03/KIT-Working-Paper_final.pdf; (Oakden, 2013[10]), https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/Evaluation%20rubrics.pdf; (Better Evaluation, 2014[11]), Photo Voice, https://www.betterevaluation.org/en/evaluation-options/photovoice.

Analyser les données disponibles en tenant compte de la problématique de l'égalité des genres

Une fois les données issues de l'évaluation recueillies – y compris celles relatives au genre –, il convient de les analyser tenant compte de la problématique du genre. Il importe de réfléchir à des solutions permettant d'impliquer les femmes et les filles dans l'analyse des données. Leur participation à cette étape peut apporter un éclairage unique qui sera déterminant lors de la triangulation des données issues de l'évaluation. Outre les approches participatives et inclusives quant à l'analyse des données, les actions suivantes peuvent être utiles lors du processus d'analyse :

- intégrer une analyse contextuelle comme les normes sociales fondées sur le genre et les dynamiques de pouvoir puisqu'elles affectent différents groupes d'individus ;
- comparer les données avec les informations existantes par communauté, par pays, etc. sur les droits des femmes et des filles, et avec d'autres indicateurs sociaux, afin de confirmer ou informer les tendances et schémas déjà identifiés ;
- ventiler les données issues de l'enquête (au besoin) selon le genre, l'âge, l'éducation, la localisation géographique, la pauvreté, l'origine ethnique, l'indigénéité, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et prendre en considération les tendances et les schémas, mais aussi les réponses et différences communes (avec l'application ultérieure, si possible, de méthodes et analyses plus qualitatives) ;
- analyser dans quelle mesure le programme a abordé les facteurs structurels qui alimentent les inégalités subies par les femmes et les filles, tout particulièrement par celles qui sont confrontées à de multiples formes d'exclusion ;
- évaluer dans quelle mesure les femmes et les filles (ou différents groupes d'entre elles) ont été intégrées en tant que participantes dans les processus de planification, de conception, de mise en œuvre, de prise de décision, et de suivi et de reddition de comptes relatifs au programme.

> *Les membres du CAD doivent élaborer ou commander des évaluations qui s'appuient sur des approches mixtes, en termes de méthode, pour répondre aux questions de l'évaluation et intégrer des techniques participatives de collecte et d'analyse de données qui permettent de faire valoir les opinions et perspectives des femmes.*

Évaluation féministe

L'évaluation féministe est fondée sur la théorie et les principes féministes. Elle peut aider à faire le lien entre les politiques féministes étrangères déjà mises en œuvre par certains membres du CAD (Chapitre 1). Elle est née de la reconnaissance des conséquences négatives du manque d'attention portée à la question du genre et aux inégalités fondées sur le genre lors des processus de conceptualisation, d'élaboration, d'obtention et d'analyse des données (Frey, 2018[12]). Au-delà de ces éléments, l'évaluation féministe n'impose aucune méthode ni aucun outil, et elle ne répond à aucune définition faisant l'objet d'un consensus[3]. Les responsables des évaluations peuvent employer de façon explicite le terme « féministe » pour décrire leur approche ou utiliser un terme différent, tout en appliquant des approches fondées sur les principes féministes.

L'approche fondée sur le genre et l'approche féministe de l'évaluation diffèrent à plusieurs égards, dont la nature des questions posées, l'élaboration des processus d'évaluation, et la façon dont les données et les rapports d'évaluation sont utilisés et par qui. L'évaluation féministe reconnaît d'emblée que des changements en profondeur sont nécessaires concernant les relations entre les genres et les relations de pouvoir – elle est en d'autres termes axée sur des valeurs. En outre, elle analyse et questionne les causes profondes des inégalités fondées sur le genre. Elle met l'accent sur l'élaboration de processus qui non seulement intègrent les femmes et les filles dans toute leur diversité, mais les impliquent également de façon à encourager leur autonomisation, par exemple en prévoyant des méthodes participatives de collecte et d'analyse des données qui intègrent directement les participants aux projets, qui peuvent ainsi partager leur expérience et en tirer une signification. Point important, l'évaluation féministe fait la part belle au positionnement éthique des responsables des évaluations et incite ces derniers à réfléchir sur le type d'hypothèses et de biais qu'ils insufflent dans le processus d'évaluation. En d'autres termes, l'évaluation féministe part du principe que les évaluations ne sont pas exemptes de valeurs.

Enfin, l'évaluation féministe met la priorité sur l'exploitation des connaissances dégagées lors du processus d'évaluation par les personnes directement impliquées dans ce processus. L'ensemble des parties prenantes doivent avoir accès, sans aucun obstacle, aux résultats des évaluations. La solution la plus efficace pour garantir cet accès est de leur demander quels supports seront les plus judicieux (médias sociaux, infographies, vidéos, présentations).

Encadré 5.5. Évaluations féministes au Canada

Pour mettre en œuvre sa politique d'aide internationale féministe et promouvoir les changements en profondeur en faveur de l'égalité des genres dans l'ensemble de ses opérations menées dans le cadre de la politique étrangère, Affaires mondiales Canada a adopté une approche féministe pour ses pratiques en matière d'évaluation. Les évaluations féministes visent à encourager les partenariats collaboratifs entre les pays du Nord et les pays du Sud, ainsi que les processus participatifs, qui placent la voix des femmes et des filles au centre du processus d'évaluation. Cette approche permet également aux personnes disposant d'une expérience directe, et d'une connaissance contextuelle et culturelle des dynamiques de pouvoir et des questions relatives au genre d'orienter et d'effectuer les évaluations. Les stratégies d'évaluation féministe favorisent une réflexion et un dialogue continus, laissant ainsi une marge d'adaptation à l'évolution des besoins et des informations. Avec cette approche, les efforts déployés et l'importance accordée portent non seulement sur les résultats d'une évaluation, mais aussi sur le processus en lui-même, ce qui contribue à promouvoir l'autonomisation et l'autonomie.

Apprentissage et communication à partir des résultats du suivi et des évaluations

Les données générées lors des processus de suivi et d'évaluation des résultats ou d'évaluation des performances livrent des informations de grande valeur pour les membres du CAD quant aux progrès accomplis en faveur de l'égalité des genres. La communication et la diffusion des données issues du suivi et des résultats des évaluations peuvent conduire au renforcement de multiples niveaux de reddition de comptes au regard de l'égalité des genres. Ces données sont utiles à l'externe, pour promouvoir les objectifs en matière d'égalité des genres, aussi bien qu'en interne, au sein de l'institution, pour appuyer les efforts de compréhension des progrès accomplis par rapport aux résultats et rectifier la trajectoire si les avancées obtenues ne sont pas conformes aux prévisions.

Il est tout aussi important de suivre et notifier les résultats des initiatives institutionnelles internes des membres du CAD à l'appui de l'égalité des genres (Plans d'action axés sur la problématique du genre, par exemple), que de suivre les résultats d'un programme ou de l'action publique. L'évaluation des initiatives institutionnelles à l'appui de l'égalité des genres présente de nombreux intérêts. Elle aide par exemple à comprendre la pertinence, la cohérence, l'efficience et l'efficacité de l'intégration systématique de la question du genre au niveau institutionnel (notamment les politiques en faveur de l'égalité des genres, les stratégies en faveur de la parité entre les genres, le marqueur Égalité des genres, les systèmes de traçabilité financière, l'analyse intégrant la problématique du genre lors de l'élaboration des programmes et des politiques). Elle contribue également à constituer un socle de données probantes sur les corrélations entre les initiatives institutionnelles à l'appui de l'égalité des genres et les résultats en matière de développement. Un socle de données probantes solide mettant en lumière les liens entre les évolutions internes au regard de l'égalité des genres et les réalisations issues des programmes peut aussi nourrir la volonté politique d'investir dans des initiatives à l'appui de l'égalité des genres.

> *Il est judicieux d'intégrer des approches axées sur l'apprentissage aux processus de suivi et d'évaluation en matière d'égalité des genres.*

De plus en plus, les membres du CAD et les partenaires au développement élaborent un programme d'apprentissage dans le cadre de leurs travaux à l'appui de l'égalité des genres[4]. En règle générale, un tel programme comprend : un ensemble de questions abordant les lacunes en termes de connaissances fondamentales sur l'égalité des genres, identifiées lors de la mise en œuvre ; un ensemble d'activités connexes pour répondre à ces questions ; et des produits axés sur la connaissance ayant vocation à diffuser les résultats et à être utilisés par diverses parties prenantes. Une approche fondée sur la théorie du changement se prête très bien à l'adoption d'un programme d'apprentissage. Les questions relatives à

l'apprentissage peuvent être formulées de façon à mettre à l'essai et étudier les suppositions et hypothèses initiales tout au long de la mise en œuvre, et à produire de nouvelles données probantes à l'appui des actions de sensibilisation et de l'élaboration des futurs programmes et politiques. Un programme d'apprentissage peut être établi à différents niveaux et devrait, dans l'idéal, être conçu lors de la phase d'élaboration d'une stratégie, d'un projet ou d'une activité. Il peut offrir un cadre pour la planification de la gestion des performances, avec des boucles de rétroaction régulières corrélées aux principales questions en matière d'apprentissage. Il peut également aider à hiérarchiser les questions de l'évaluation lors de la phase de conception de l'évaluation.

Liste de questions à examiner pour le suivi et l'évaluation des résultats

Les membres du CAD auront intérêt à examiner les questions suivantes :

Concernant le suivi

- Les cadres de suivi ou de mesure des performances proposent-ils suffisamment de flexibilité et d'orientation pour rendre compte de la complexité des changements en profondeur nécessaires afin de parvenir à l'égalité des genres lorsque cette problématique constitue l'objectif de l'intervention, y compris les changements négatifs et les résultats inattendus ?
- Les structures de reddition de comptes et de notification des programmes épargnent-elles aux partenaires des charges de travail inutiles en rationalisant ou en réduisant les exigences en matière de suivi et de notification ? Les programmes ont-ils vocation à créer des conditions favorables pour que les partenaires puissent participer sans avoir besoin d'adapter ou ajuster leurs systèmes ?

Concernant l'évaluation

- Les approches retenues en matière d'évaluation sont-elles éthiques, inclusives et participatives, et favorisent-elles la reddition de comptes envers les populations ciblées ? Les responsables des évaluations et/ou les chercheurs au niveau local ont-ils été impliqués dans le processus ? Les opinions et perspectives des femmes sont-elles intégrées et reconnues comme des sources d'informations ?
- L'élaboration d'un programme d'apprentissage axé sur l'égalité des genres et l'affectation de ressources spécifiques à l'appui de ce programme ont-elles été envisagées au niveau institutionnel ?
- Les processus de suivi et d'évaluation de l'égalité des genres aux niveaux institutionnel et organisationnel sont-ils corrélés aux réalisations issues des programmes ?
- Une stratégie a-t-elle été mise en place pour partager les nouvelles connaissances et données probantes issues des résultats au regard de l'égalité des genres obtenus suite aux activités de suivi, d'évaluation et d'apprentissage, en interne et/ou avec d'autres parties prenantes et partenaires ?

Références

Batliwala, S. et A. Pittman (2010), *Capturing Change in Women's Realities: A Critical Overview of Current Monitoring and Evaluation Frameworks and Approaches*. [1]

Better Evaluation (2014), *Photo Voice*, https://www.betterevaluation.org/en/evaluation-options/photovoice. [11]

Frey, B. (2018), *Feminist Evaluation*, https://doi.org/10.4135/9781506326139.n262. [12]

Newton, J., A. van Eerdewijk et F. Wong (2019), *What to participatory approaches have to offer to the measurement of empowerment of women and girls?*, KIT, https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2019/03/KIT-Working-Paper_final.pdf. [9]

Oakden, J. (2013), *Evaluation rubrics: how to ensure transparent and clear assessment that respects diverse lines of evidence*, Better Evaluation, https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/Evaluation%20rubrics.pdf. [10]

OCDE (2014), *From ambition to results: Delivering on gender equality in donor institutions*, https://www.oecd.org/dac/gender-development/fromambitiontoresultsdeliveringongenderequalityindonorinstitutions.htm. [2]

OCDE (2010), *Normes de qualité pour l'évaluation du développement*, OCDE, https://www.oecd.org/dac/evaluation/dcdndep/44920384.pdf. [7]

OCDE (2002), *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats*, https://www.oecd.org/dac/evaluation/2754804.pdf. [4]

OECD (2021), *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/543e84ed-en. [5]

OECD (s.d.), *Evaluation Criteria*, https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm (consulté le 19 mai 2022). [6]

OECD/DAC Network on Development Evaluation (2019), *Better Criteria for Better Evaluation: Revised Evaluation Criteria Definitions and Principles for Use*, https://www.oecd.org/dac/evaluation/revised-evaluation-criteria-dec-2019.pdf (consulté le 11 janvier 2021). [13]

Thorley, L. et E. Henrion (2019), *DFID ethical guidance for research, evaluation and monitoring activities*, DfID, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/838106/DFID-Ethics-Guidance-Oct2019.pdf. [8]

USAID (2021), *Discussion Note: Ex-Post Evaluations*, https://usaidlearninglab.org/sites/default/files/resource/files/dn-ex-post_evaluation_final2021.pdf. [3]

Annexe 5.A. Ressources complémentaires sur le suivi et l'évaluation des résultats

Suivi des résultats obtenus en matière d'égalité des genres

Pour des informations et des orientations sur l'intérêt des approches participatives, voir le document de travail du KIT Royal Tropical Institute « What do participatory approaches have to offer the measurement of empowerment of women and girls » : https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2019/03/KIT-Working-Paper_final.pdf

Pour plus d'informations sur les initiatives de suivi visant à savoir si les projets ou programmes aboutissent aux effets recherchés, et si des ajustements doivent être apportés, voir la note de pratique et de recherche « Changing Gender Norms: Monitoring an Evaluating Programmes and Projects » : https://odi.org/en/publications/changing-gender-norms-monitoring-and-evaluating-programmes-and-projects/

Pour des exemples de conception, de suivi et d'évaluation des résultats en matière d'égalité des genres aux niveaux national et sectoriel, et au niveau des programmes et des projets, voir le « Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators » conçu par la Banque asiatique de développement (BAsD) et l'Australie : https://www.oecd.org/derec/adb/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf

Pour des lignes directrices ayant vocation à aider toutes les personnes travaillant sur les processus de suivi basé sur les résultats, voir les *Guidelines on designing a gender-sensitive results-based monitoring (RBM) system* de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) : https://www.oecd.org/dac/gender-development/GIZ-guidelines-gender-sensitive-monitoring.pdf

Pour des exemples de bonnes pratiques où les résultats d'interventions intégrant la problématique du genre et orientés vers l'égalité des genres sont présentés dans des rapports irréfutables sur les résultats, qui combinent des données quantitatives et des études de cas, des résumés et des analyses de données, voir les rapports de l'UNICEF *Gender Equality: Global Annual Results Report 2020* : https://www.unicef.org/media/102281/file/Global-annual-results-report-2020-gender-equality.pdf et *Health Results 2020: Maternal, Newborn and Adolescent Health* : https://www.unicef.org/media/102666/file/Health-Results-2020-Maternal-Newborn-Adolescent-Health.pdf

Évaluation des résultats obtenus en matière d'égalité des genres

Pour des exemples d'évaluation en matière d'égalité des genres, y compris les évaluations des Plans d'action axés sur la problématique du genre des membres du CAD et d'autres partenaires au développement, voir le portail d'évaluation d'ONU Femmes : https://genderevaluation.unwomen.org/en/region/global?region=8c6edcca895649ef82dfce0b698ebf60&orgtype=c580545e97254263adfcaf86c894e45b

Pour des orientations sur la façon d'intégrer une approche axée sur l'équité et sensible à la question du genre des systèmes d'évaluation nationaux, voir *Evaluating the Sustainable Development Goals With a "No one left behind" lens through equity-focused and gender-responsive evaluations* : https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/imagenes/publicaciones/2017/06/eval-sdgs-web.pdf?la=en&vs=4007

Pour des orientations sur la façon d'intégrer la problématique du genre dans les évaluations menées par l'UNICEF, ou dans les évaluations de manière générale, voir le document *UNICEF Guidance on Gender Integration in Evaluation* : https://www.unicef.org/evaluation/documents/unicef-guidance-gender-integration-evaluation

Pour des ressources destinées aux acteurs du développement et aux responsables des évaluations en quête d'explications et de recommandations pour l'intégration d'un volet consacré à l'impact selon le genre lors du lancement ou de l'exécution des évaluations, voir le document *Addressing Gender in Impact Evaluation: What should be considered?* de Methods Lab : https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2020/10/Addressing-Gender-in-Impact-Evaluation-.pdf

Le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (UNEG) propose un cadre d'évaluation pour les processus axés sur l'intégration systématique de la problématique du genre au niveau institutionnel, qui pourrait être adapté par les membres du CAD, dans le guide pratique *Guidance on Evaluating Institutional Gender Mainstreaming* : http://www.uneval.org/document/detail/2133

Dans le document *The 'Most Significant Change' Technique – A Guide to Its Use*, Better Evaluation livre un outil pratique pour toute personne souhaitant utiliser la méthode du changement le plus important : https://www.betterevaluation.org/resources/guides/most_significant_change

Pour une présentation accessible de cette méthode, voir : https://www.betterevaluation.org/en/plan/approach/most_significant_change

Pour un exemple d'élaboration d'enquête sur l'autonomisation des femmes, voir le document *A Practical Guide to Measuring Women's and Girls' Empowerment in Impact Evaluations* d'Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab : https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/research-resources/practical-guide-to-measuring-women-and-girls-empowerment-appendix1.pdf

Pour plus d'informations sur la cartographie des réalisations et les façons de l'utiliser pour analyser la théorie du changement d'une initiative et servir de cadre pour la collecte des données, voir le contenu fourni par Better Evaluation : https://www.betterevaluation.org/en/plan/approach/outcome_mapping

Pour des orientations en matière d'éthique sur la collecte des données, voir le document *Priorité aux femmes : principes d'éthique et de sécurité recommandés pour les recherches sur les actes de violence familiale à l'égard des femmes* de l'Organisation mondiale de la santé : https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/66679/WHO_EIP_GPE_99.2_fre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Voir aussi le rapport ultérieur : https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/intervention-research-vaw/en/

Pour une introduction accessible aux concepts de base qui sous-tendent l'évaluation féministe, voir le contenu « Feminist evaluation » de Better Evaluation : https://www.betterevaluation.org/en/themes/feminist_evaluation

Pour une présentation d'ensemble et une description de l'évaluation féministe et des approches fondées sur le genre, et de leurs différences, voir l'article, initialement publié dans le *Journal of Multidisciplinary Evaluation*, « Feminist Evaluation and Gender Approaches: There's a Difference? » : https://www.betterevaluation.org/en/resources/discussion_paper/feminist_eval_gender_approaches

Pour une analyse de la façon dont les évaluations d'impact quantitatives et d'autres choix techniques et considérations éthiques évoluent dès lors que les travaux de recherche sur les processus de suivi et d'évaluation sont abordés sous un angle féministe, voir le document de travail d'Oxfam GB, *Centring Gender and Power in Evaluation and Research: Sharing experiences from Oxfam GB's quantitative impact evaluations* : https://policy-practice.oxfam.org/resources/centring-gender-and-power-in-evaluation-and-research-sharing-experiences-from-o-621204/

Une évaluation féministe peut être utilisée parallèlement à d'autres systèmes de suivi, d'évaluation et d'apprentissage à l'appui des programmes, ou associée à ces systèmes, afin d'aider à expliquer les mécanismes à l'œuvre en amont de tout changement social. Pour plus d'informations, voir « Merging Developmental and Feminist Evaluation to Monitor and Evaluate Transformative Social Change » : https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1098214015578731

Pour des exemples de mesures concrètes à adopter en lien avec la sécurité et la sauvegarde des données des participants à l'évaluation, voir *Action Aid's feminist research guidelines* : https://actionaid.org/publications/2020/feminist-research-guidelines

Notes

[1] Treize membres du CAD ont intégré l'égalité des genres dans les cadres de suivi et d'évaluation appliqués à la programmation et cinq membres ont procédé à des contrôles qualité annuels complémentaires. Un petit nombre de membres du CAD ont indiqué produire des évaluations de l'égalité des genres en tant que question transversale, tandis que d'autres produisent des rapports d'évaluation relatifs à leurs Plans d'action axés sur la problématique du genre ou autres programmes visant spécifiquement les questions de genre.

[2] Treize membres du CAD ont établi que l'intégration des résultats obtenus dans le cadre des programmes et initiatives à l'appui de l'égalité des genres dans les rapports préparés à intervalles réguliers est un aspect important de leurs dispositifs de suivi et d'évaluation. Certains de ces membres ont fait de la rédaction des rapports à différentes étapes de l'intervention un dispositif de suivi et d'évaluation des programmes à l'appui de l'égalité des genres (trimestriels, annuels, à mi-mandat, ou en fin de programme).

[3]Le Réseau du CAD sur l'évaluation du développement travaille actuellement à la constitution d'un glossaire des termes relatifs à l'évaluation.

[4] Neuf membres du CAD ont intégré un programme d'apprentissage à leurs systèmes et processus de coopération pour le développement (dont le suivi et l'évaluation) – ces programmes ont vocation à améliorer les travaux des membres à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles. La mise en œuvre de ces programmes prend des formes extrêmement variées. Dans le cas de cinq membres, ils sont institutionnalisés dans leur programmation, avec des axes de travail spécifiques pour la gestion des connaissances, ou dans des systèmes d'apprentissage institutionnels plus vastes. Ceci s'est concrétisé, par exemple, par la constitution d'une unité consacrée à l'égalité des genres chargée de l'apprentissage institutionnel et de la gestion des connaissances, ou encore par la mise en place de centres d'assistance qui permettent d'obtenir rapidement les conseils d'experts externes. Quatre membres ont mis en place de façon systématique des activités d'apprentissage, telles que la préparation de rapports pluriannuels complets sur l'évolution et les progrès accomplis grâce aux approches adoptées pour faire avancer l'égalité des genres dans le contexte de la coopération pour le développement, notamment les principaux enseignements tirés et recommandations pour l'avenir. Deux membres ont fait de leurs processus d'évaluation et d'amélioration des programmes une composante de leur programme d'apprentissage, en intégrant le cas échéant les questions dans ce domaine aux questions de l'évaluation. L'un des membres a précisé avoir confié l'exécution de son programme d'apprentissage à une équipe spécifique. Douze membres du CAD ont indiqué n'avoir établi aucun programme d'apprentissage.

6 Une institution qui agit en faveur de l'égalité des genres

Ce chapitre aborde les cadres institutionnels et organisationnels, les ressources humaines et le développement des capacités que les membres du CAD doivent intégrer à leurs systèmes pour répondre efficacement au défi de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles dans le contexte de la coopération pour le développement. Il examine les liens entre la culture et les pratiques organisationnelles internes et les initiatives en matière de développement à l'appui de l'égalité des genres.

S'attacher à atteindre l'égalité des genres va au-delà de la programmation et des financements – cette problématique doit être appréhendée de façon globale et en lien avec l'institution dans son intégralité. Il est essentiel de construire des institutions qui permettent à leur personnel d'œuvrer en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles, en s'appuyant sur des mesures incitatives et des mécanismes de redevabilité, et qui en outre intègrent l'égalité des genres dans leurs politiques internes et de ressources humaines.

Les initiatives doivent être menées par les instances dirigeantes et, sur le plan stratégique, appuyées par les conseillers pour les questions de genre et les points de contact spécialistes de cette problématique ; leur mise en œuvre doit être l'affaire de tous (Elroy, 2019[1]). Les organisations sont intrinsèquement non neutres quant à la question du genre, ce qui se reflète dans tous les avantages et inconvénients liés au travail, l'affectation des missions et des responsabilités, les systèmes d'attribution de la valeur, les relations interpersonnelles et les moyens de contrôle inhérents (Navarro, 2007[2]).

Les institutions solides qui œuvrent en faveur de l'égalité des genres reposent en partie sur des cadres d'action éprouvés. Il est fondamental d'harmoniser les normes au sein d'une même organisation, et de veiller à leur bonne application. En outre, il est particulièrement judicieux d'aligner ces normes avec les engagements internationaux en matière de droits humains, d'égalité des genres et de sécurité du personnel dans l'ensemble des départements.

Lors de l'étude des différentes approches dans le but de créer les cadres institutionnels les plus à même d'appuyer les initiatives en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles, il importe de s'intéresser à la façon dont les institutions sont affectées non seulement par leurs politiques et pratiques, mais aussi par leur culture organisationnelle, dont l'engagement à haut niveau et l'appropriation de l'égalité des genres, et par les politiques de ressources humaines. La clarté des politiques, normes, codes de conduite et normes éthiques a une incidence importante sur la culture en place au sein des organisations et des partenaires d'exécution. Il peut être utile d'élaborer une théorie du changement organisationnel globale – assortie de stratégies et d'une programmation organisationnelles – afin de recenser les solutions envisagées en vue d'atteindre les objectifs en matière d'égalité des genres (Chapitre 2). Les liens sont clairs : la culture organisationnelle nourrit les politiques, et les politiques contribuent au changement culturel sur le plan organisationnel.

> *Il est essentiel d'établir une ligne claire au regard de la culture interne et des valeurs organisationnelles à l'appui de l'égalité des genres pour que ces valeurs et les exigences de l'ensemble du personnel puissent être transmises au sein des institutions et entre elles, et aux partenaires externes.*

6.1. Ressources humaines

Le soutien politique et public pour l'égalité des genres est devenu une plus grande priorité pour de nombreux membres du CAD. Cependant cette tendance n'a pas toujours été accompagnée d'investissements dans des ressources additionnelles ou dans le renforcement de l'architecture mise en œuvre pour parvenir à l'égalité des genres. Outre une équipe de spécialistes affectés à cette problématique, l'égalité des genres doit relever de la responsabilité de tous, dont le personnel et les instances dirigeantes.

Personnel affecté spécifiquement à l'égalité des genres

Différents modèles d'architecture institutionnelle à l'appui de l'égalité des genres ont été mis en place. Les dispositifs institutionnels – qu'ils soient bilatéraux, multilatéraux ou impliquant d'autres types d'acteurs – prévoient aujourd'hui un large éventail de structures. Ces dernières englobent les équipes spécifiquement chargées de la question de l'égalité des genres au sein des directions chargées des programmes ou des stratégies, les unités autonomes chargées de cette problématique, les conseillers pour les questions de

genre de haut niveau auprès des instances dirigeantes et les réseaux de points de contact spécialistes de la question du genre au sein des directions. Il est utile de mettre en place des analyses et des évaluations supplémentaires au regard des incidences des différents dispositifs structurels sur les capacités organisationnelles et des résultats en matière d'égalité des genres. Une meilleure connaissance des architectures efficaces pourrait avoir des répercussions majeures non seulement pour les membres du CAD, mais aussi pour les pays partenaires et les organisations internationales, puisque les modèles sont souvent reproduits d'une institution à l'autre (Rao et Sandler, 2021[3]).

Au niveau des services centraux

Au niveau des services centraux, la plupart des membres du CAD affectent spécifiquement du personnel à la question de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles[1]. En règle générale, ces équipes et membres du personnel travaillent dans des conditions très stressantes. Il existe de nombreux modèles d'architecture axée sur le genre, mais ils subissent souvent des situations où la demande est supérieure à l'offre et où les budgets alloués au personnel affecté à cette problématique sont inadéquats (Rao et Sandler, 2021[3]). Parmi les postes spécifiquement axés sur l'égalité des genres, un grand nombre prévoit des responsabilités supplémentaires telles que l'égalité des chances de façon plus large, ou encore la collaboration stratégique avec un portefeuille étendu de partenariats multilatéraux, qui pose l'égalité des genres comme un sujet de réflexion prioritaire. Par ailleurs, les conseillers et experts en matière d'égalité des genres interviennent souvent dans la coordination des réseaux internes des points de contact spécialistes de la question du genre, que l'on retrouve dans l'ensemble des équipes, des directions et des ministères. Ils participent en outre aux réseaux externes ou multipartites.

Par le passé, les membres du CAD ont identifié les qualités ci-après comme étant importantes pour les conseillers en matière d'égalité des genres : expertise et expérience techniques spécifiquement axées sur l'égalité des genres, mais aussi aptitudes en termes d'engagement à haut niveau, relationnelles et de facilitation ; communication et négociation ; sensibilité politique ; expertise sectorielle, connaissances du contexte régional et expérience professionnelle dans les pays partenaires ; ténacité, courage et humilité ; ouverture d'esprit, esprit novateur et capacité d'analyse ; flexibilité ; esprit d'équipe. Les membres du CAD ont aussi fait remarquer d'autres éléments d'expertise pertinents pour ces postes, qu'ils soient liés à des secteurs ou régions spécifiques ou à d'autres thématiques transversales. (OCDE, 2014[4]).

> *Les membres du CAD doivent prévoir un nombre suffisant de conseillers et d'experts en matière d'égalité des genres, mais aussi des employés ou intervenants non spécialisés dotés des connaissances nécessaires et déterminés à lutter contre les inégalités fondées sur le genre dans leurs domaines de responsabilité.*

Certains membres dotés d'une vaste équipe chargée de la question de l'égalité des genres ont adopté une approche de recrutement directement corrélée à l'expertise thématique. Ainsi, une partie du personnel est affecté dans une direction ou une équipe chargée de l'égalité des genres avec des responsabilités spécifiques supplémentaires telles que la prévention de la violence basée sur le genre, l'action humanitaire, les ressources naturelles et la gouvernance, ou encore la communauté LGBTQIA+. Le besoin d'expertise sur les questions relatives à l'égalité des genres et d'autres types de diversité doit être pris en compte dans la planification plus globale des effectifs.

> *Si les membres du CAD doivent bien sûr garder à l'esprit l'interconnexion de l'égalité des genres avec d'autres formes d'inégalités, ils ne doivent pas partir du principe que le personnel chargé de l'égalité des genres dispose nécessairement d'une expertise couvrant toutes les problématiques en matière de diversité ou relatives à d'autres formes d'inégalités, ou qu'il devrait être responsable par défaut de l'orientation des travaux dans ces domaines au sein de l'institution.*

Personnel aux niveaux régional et national

Au-delà de la représentation au sein des services centraux, les membres du CAD affectent fréquemment du personnel à la question de l'égalité des genres au niveau des bureaux pays. Certains membres ont

décidé d'intégrer la responsabilité au regard de l'égalité des genres dans les missions d'un grand nombre ou de l'ensemble des employés, plutôt que de désigner un point de contact spécifique unique aux niveaux régional ou national. [2]

Si l'ensemble des employés aux niveaux régional et national doivent avoir un certain degré de responsabilité au regard de l'égalité des genres, il est judicieux de nommer des employés spécifiquement chargés de cette problématique.

Certains membres du CAD s'attachent à impliquer des experts nationaux dans les bureaux pays/ambassades. Mais il faut intensifier les efforts en vue de reconnaître l'importance des chercheurs locaux. Les experts dans les domaines de la jeunesse, du féminisme, des femmes, de la foi/religion, entre autres, peuvent apporter orientations et expertise, ouvrant ainsi la voie à des solutions contextuelles, à une expertise technique et à des processus décisionnels actifs dirigés au niveau local (Peace Direct ; Adeso ; the Alliance for Peacebuilding; Women of Color Advancing Peace and Security, 2021[5]).

> *Les membres du CAD devraient instaurer des politiques et des stratégies visant à recruter du personnel au profil hétérogène dans les bureaux pays, notamment des experts nationaux en matière d'égalité des genres.*

Le rôle des champions de l'égalité des genres et des hauts dirigeants

Les responsables politiques et les hauts dirigeants qui se positionnent en faveur de l'égalité des genres jouent aujourd'hui encore un rôle décisif dans l'engagement des membres du CAD au regard de cette problématique. L'égalité des genres doit idéalement relever de la responsabilité de tous les responsables politiques et hauts dirigeants, ainsi que de chaque employé. Les membres du CAD sont de plus en plus nombreux à désigner un « champion de l'égalité des genres »[3]. Toutefois, plusieurs paramètres varient énormément : la façon dont ces « champions » sont censés intervenir, à quel échelon hiérarchique, ou encore selon quel équilibre entre leurs responsabilités au regard de l'égalité des genres et leurs autres missions.

> *Les membres du CAD peuvent étudier la possibilité de nommer ou de désigner des « champions de l'égalité des genres » à haut niveau et/ou influents dans les capitales et les pays partenaires. Ceci contribuerait à améliorer la visibilité des problématiques de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles. En outre, ils peuvent envisager de mettre en place une équipe spécifique et de faire porter la responsabilité de l'égalité des genres à chaque employé et dirigeant.*

Les réseaux axés sur l'égalité des genres

Les réseaux organisationnels à l'appui de l'égalité des genres sont souvent constitués de points de contact au sein des ministères et des directions[4]. Dans le cas de la plupart des réseaux, les représentants ont un profil d'expert, mais certains sont de hauts dirigeants et/ou responsables. Parfois, l'ancrage des réseaux s'étend au-delà des services centraux, soit dans les ambassades, les délégations ou les bureaux pays, soit dans des bureaux de représentation spécifiques. Les réseaux peuvent aussi couvrir des domaines thématiques multiples, par exemple les femmes, la paix et la sécurité ou encore l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel.

Les réseaux axés sur l'égalité des genres offrent un levier pratique permettant d'accroître le renforcement des capacités au sein des institutions. Par exemple, les rotations régulières du personnel peuvent aider à établir des réseaux d'employés portant un intérêt à la problématique de l'égalité des genres et compétents en la matière.

> *Les membres du CAD peuvent entrer en contact et collaborer avec des homologues dans d'autres réseaux axés sur l'égalité des genres, que ce soit au sein d'autres administrations publiques (soit des membres du CAD soit des pays partenaires) ou d'organisations. Il peut aussi s'agir d'organisations multilatérales, dotées de réseaux similaires, ou de réseaux internationaux de mouvements de défense de la cause des femmes, forts d'une vaste expertise. Établir des liens entre les différentes expertises et les partager de façon transversale*

> *peut ouvrir la voie à un partage des enseignements tirés dans les domaines où les acteurs rencontrent les mêmes difficultés.*

Politiques de ressources humaines

La culture organisationnelle interne d'une institution et ses politiques et sa programmation en matière de développement sont étroitement corrélées. Au niveau des effectifs d'une organisation, il importe de garantir une représentation plus équitable d'une plus grande variété de groupes – équité qui influence en outre la conception des programmes et des politiques. Les membres du CAD doivent s'assurer que les processus décisionnels sont étayés par des perspectives et des expériences hétérogènes, aussi bien au sein des institutions (leur personnel) qu'au niveau des partenaires. La diversité du personnel joue un rôle majeur dans la réalisation des objectifs institutionnels, notamment les objectifs en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles.

La diversité relève d'éléments tels que le genre, la formation et l'expérience professionnelle, l'expérience à l'échelon régional, l'origine ethnique, ou encore le handicap, et ce dans divers contextes personnels et professionnels. Une plus grande diversité et un meilleur équilibre entre les genres parmi le personnel sont tout particulièrement importants pour les institutions du secteur public, puisqu'elles gagnent alors en représentativité. Une diversité plus marquée et un secteur public affichant un meilleur équilibre entre les genres induisent une productivité et une créativité accrues, et donnent aussi lieu à des politiques et des programmes plus inclusifs (OCDE, 2018[6]). La représentation et l'inclusivité peuvent renforcer la crédibilité du secteur public au niveau d'un pays membre du CAD, et améliorer les relations entre les membres du CAD et les pays partenaires ou les organisations dans le contexte de la coopération pour le développement. Les membres du CAD doivent jouer un rôle d'impulsion dans ce domaine, notamment s'ils mettent en place des programmes de développement en vue d'améliorer les ressources humaines et les capacités organisationnelles des institutions publiques des pays partenaires.

Il convient de prendre en compte la *Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique* lors de la mise sur pied de l'architecture institutionnelle, dans le contexte de la coopération pour le développement, afin de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles.

> *Une approche institutionnelle des ressources humaines pourrait comprendre : la promotion d'un recrutement fondé sur le mérite ; une réflexion autour de politiques et de pratiques positives afin de garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chaque groupe professionnel (personnel et responsables) au sein de la fonction publique ; une rémunération égale à travail égal/travail de valeur égale ; l'élaboration de mesures visant à faire disparaître les obstacles implicites lors des processus de recrutement, de rétention et de promotion (OCDE, 2016[7]).*

Certains membres du CAD ont introduit des politiques spécifiques visant à augmenter la proportion de femmes au niveau des embauches, dans l'optique de parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble du personnel. Ceci a consisté, entre autres, à cibler de façon spécifique les femmes candidates à des postes à responsabilité, ou le recrutement de femmes issues des populations locales. Il est également fondamental que les femmes déjà recrutées se voient offrir la possibilité de rester dans leur poste à moyen ou long terme, et ce dans un contexte bienveillant. Les politiques de rétention qui abordent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité en matière de rémunération, ou encore les mesures d'atténuation proactives concernant le harcèlement/harcèlement sexuel sont elles aussi essentielles (BIT, 2020[8]).

La diversité au-delà du genre parmi le personnel

Un certain nombre de facteurs doivent être pris en compte lors de la mise en place d'une architecture institutionnelle et de politiques de ressources humaines visant à réduire les inégalités, fondées sur le genre

et autres, et dans l'approche de leurs causes sous-jacentes, notamment les rapports de force inégaux et les normes sociales.

Pour aborder en interne les inégalités découlant de facteurs divers, les membres du CAD gagneraient à se doter d'une stratégie de ressources humaines qui prend en compte la diversité sous ses multiples formes. Il peut s'agir par exemple de mettre l'accent sur les modalités d'intégration au sein du personnel des personnes issues de la communauté LGBTQIA+ ou de minorités ethniques/raciales, ou encore de personnes en situation de handicap. Il importe de veiller à ce que les notions de diversité et de parcours hétérogènes soient sérieusement prises en compte dans la composition du personnel et des équipes d'experts. Il convient également de reconnaître les obstacles potentiels au recrutement, à la promotion et à la rétention des membres du personnel représentant des minorités. Des stratégies spécifiques doivent être mises en place pour s'attaquer à ces difficultés particulières dans tous les processus liés aux ressources humaines dont le recrutement, la promotion et la rétention.

6.2. Développement des capacités à l'appui de l'égalité des genres

Pour les membres du CAD, le renforcement des capacités prend des formes plurielles, les plus courantes étant la formation et le mentorat. En outre, cette démarche est liée à la gestion des connaissances et à diverses initiatives d'apprentissage visant à favoriser l'égalité des genres[5]. Le développement des capacités implique le personnel dans un cycle continu, et la rétention des expertises pertinentes joue un rôle majeur dans le maintien de l'efficacité et de l'adaptabilité des institutions. Les membres du CAD étant de plus en plus soucieux d'instaurer des changements en profondeur à l'appui de l'égalité des genres, le lien entre les priorités en matière d'apprentissage au niveau des institutions et l'adhésion à ce concept au niveau des organisations est fondamental (Chapitre 1).

Leviers d'efficacité pour les formations

Parmi les membres du CAD, la formation est la solution la plus couramment retenue pour le renforcement des capacités. De multiples facteurs ont une incidence sur l'efficacité de la formation en matière d'égalité des genres :

- *Format et structure :* avec des options telles que les sessions en personne ou en face à face, des formations pratiques, ou des supports d'apprentissage électronique/en ligne. Il convient de donner accès à ces outils de formation au personnel basé dans les bureaux pays.
- *Participation et taille :* formations individuelles, collectives ou en groupe, ateliers interactifs, discussions entre pairs, échanges avec les partenaires/réflexion commune, accompagnement personnel/de groupe.
- *Public :* ciblage de groupes spécifiques, tels que les cadres supérieurs et les responsables des ressources humaines.
- *Planification* : fréquence, par exemple chaque année ou avant des missions/déploiements spécifiques.
- *Exigences* : formation obligatoire/facultative pour l'ensemble du personnel, formation spécifique pour certaines catégories/certains groupes d'employés, etc.
- *Thèmes/contenus abordés* : axés non seulement sur la question de l'égalité des genres et son intégration, mais aussi sur l'engagement à haut niveau, le l'encadrement du personnel et la diplomatie, les compétences spécifiques dans le domaine de la recherche, la discrimination, le harcèlement, les biais, etc., ou encore sur l'intégration de cette problématique dans des formations axées sur d'autres thèmes/secteurs (par ex. la gestion des résultats, les mesures de protection et la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels, etc.).
- *Formateurs :* possibilité de solliciter des experts externes ou internes.

- *Capacités techniques* : formation supplémentaire requise pour veiller à ce que le personnel puisse accéder aux ressources disponibles et/ou les utiliser, possibilité de recourir à divers formats/techniques pour les formations.
- *Éléments complémentaires* : en guise de support ou de complément de contenus pour les formations, proposer des outils, des bonnes pratiques et un accès facilité aux orientations.

Bien qu'il convienne de proposer à l'ensemble du personnel des formations sur la question de l'égalité des genres ou sur son intégration systématique, si la planification et la récurrence de ces formations ne font pas l'objet de réflexions profondes (par exemple, si le personnel ne suit pas régulièrement de sessions de recyclage) ou si ces sessions ne sont pas complétées par des formations nuancées et pertinentes en termes de contenu (spécifique/thématique), l'efficacité des formations initiales obligatoires s'atténue à moyen et long termes. La valorisation des résultats contribue à ce que le personnel accorde de l'importance et participe aux formations.

Tout un éventail de modèles de formation efficaces sont disponibles. Plusieurs membres du CAD ont souligné l'importance des sessions *en personne* ou *en face à face*, prenant note des retours positifs du personnel et des interactions renforcées entre les participants[6]. Nombre de membres ont aussi constaté l'efficacité des formations pratiques, notamment l'intégration d'exemples concrets ou le partage d'expériences spécifiques de la part des personnes directement impliquées dans la mise en œuvre des programmes au niveau des pays.

D'autres membres du CAD ont souligné la nécessité de disposer de modèles de formation *sur mesure* ou adaptables, afin de séduire un large éventail d'employés – peut-être plus réceptifs dans certains contextes – grâce à des méthodes d'apprentissage singulières. Il est utile de disposer de toute une palette d'approches en matière de formation, afin de proposer des sessions collectives pour les groupes plus importants en nombre, mais aussi des ateliers collectifs plus ciblés et accueillant des groupes plus restreints. Il peut être judicieux de proposer des cadres de formation formels et d'autres qui le sont moins. Les membres du CAD, les organisations internationales et les partenaires mettent en avant les avantages procurés par le recours à des solutions plurielles pour la communication et le renforcement des capacités, par la mise en place de différents formats de formation, notamment les modules d'apprentissage en ligne obligatoires, les formations et ateliers en personne, et ce en coordination avec les points de contact internes désignés.

Les membres du CAD ont constaté que la sollicitation d'experts externes est judicieuse dans l'optique de favoriser un apprentissage réflexif et de promouvoir une évolution des systèmes. Mobiliser une expertise externe, plutôt que des ressources internes, peut encourager l'action. Dans tous les cas, il importe également de veiller à ce que les formateurs sollicités intègrent la problématique du genre et que les stéréotypes et les biais autour de cette question soient pris en compte dans le choix des formateurs et des formats de session.

Il est tout aussi fondamental de proposer des espaces sécurisants et des formats créatifs en faveur du dialogue en interne, en ciblant par exemple des groupes spécifiques de personnel ou de partenaires. Par exemple, l'un des membres du CAD a mis en place un événement interne annuel concluant, baptisé « *Barbershop talks for men* », pour inviter à la réflexion sur la masculinité, les normes discriminatoires fondées sur le genre et la façon d'améliorer la situation en matière d'égalité des genres au sein de l'organisation. Les dialogues réflexifs sur l'engagement à haut niveau ont été qualifiés comme étant importants, de même que la création et l'accessibilité d'espaces ouverts aux responsables pour mener des conversations honnêtes sur les dynamiques de pouvoir et les privilèges néfastes au sein de l'organisation, et sur ce qui doit changer de façon à mettre un terme aux comportements répréhensibles. Ces espaces donnent souvent lieu à des conversations de nature délicate qui nécessitent des outils et des méthodologies afin d'accompagner les dirigeants.

> *S'il peut être utile de cibler des groupes de personnel et de partenaires spécifiques pour le renforcement des capacités, les membres du CAD pourraient utilement réfléchir avec soin aux objectifs et aux réalisations*

> *attendues liés au fait de cibler certains groupes, afin d'examiner qui pourrait potentiellement être laissé de côté ou exclu en raison de ces sélections.*

Les programmes de renforcement des capacités peuvent ne pas toucher tout le personnel ou toutes les institutions concernés. De même, les formations ou programmes visant à accroître les capacités, à sensibiliser ou à susciter un engagement peuvent ne pas inclure les responsables ou hauts responsables. (OCDE, 2018[6])

Plusieurs membres du CAD ont constaté combien il est important d'inclure les partenaires d'exécution dans les formations prévues pour le personnel interne. De la sorte, un espace plus structuré peut être proposé pour une réflexion conjointe afin de nourrir apprentissage mutuel et compréhension commune. L'un des membres a également eu spécifiquement recours à des formations conjointes et des formations ouvertes aux partenaires d'exécution, comme outils de réflexion sur la mise en œuvre de plans d'action communs axés sur la problématique du genre au niveau des pays, et sur les expériences retirées. La planification des formations a également été mise en avant comme un facteur potentiellement important au regard des formations conjointes. L'un des membres du CAD planifie ses formations à des moments clés, à savoir pendant les étapes majeures des projets ou lors de la mise en œuvre et de l'examen des programmes.

Il importe d'intégrer de façon systématique des réflexions autour de l'égalité des genres dans toutes les initiatives de formation et de renforcement des capacités, quelle que soit leur orientation thématique. Des formations indépendantes axées sur l'égalité des genres, incluant des réflexions thématiques ou de fond sur cette question, peuvent contribuer à garantir l'exhaustivité de l'approche retenue. Les initiatives visant à renforcer la compréhension et les connaissances autour des causes profondes des inégalités fondées sur le genre sont essentielles. Souvent, il convient de combiner ou de compléter les exercices de renforcement des capacités au regard de l'égalité entre les genres avec des formations couvrant les obstacles/virages culturels ou encore la discrimination et les biais. Ces formations ont pour objectif, entre autres, de concentrer les efforts déployés sur une plus grande sensibilisation du personnel sur le plan émotionnel, ainsi que sur l'engagement à haut niveau concernant l'incidence des inégalités fondées sur le genre et des rapports de force inégaux existants. Le partage de témoignages personnels peut servir de levier puissant pour favoriser une culture professionnelle fondée sur le soutien et l'empathie. Selon certains membres du CAD, les méthodes créatives de gestion des discussions complexes contribuent à faciliter le dialogue. Il peut s'agir de la diffusion d'enregistrements vidéo d'individus partageant leurs témoignages de situations d'abus et de discrimination (après recueil de leur consentement), ou encore de méthodes d'apprentissage interactives, par exemple à l'aide de saynètes jouées par des acteurs professionnels, qui sont ensuite partagées auprès du personnel à des fins de débat (voir Annexe 6.B pour des suggestions de contenu pour des formations axées sur l'égalité des genres).

Autres approches du développement des capacités à l'appui de l'égalité des genres

Réseaux de points de contact spécialistes du genre à l'appui des échanges et de l'apprentissage, au sein et en dehors des institutions

Les membres du CAD ont aussi eu recours aux réseaux de spécialistes du genre dans l'optique de promouvoir l'apprentissage et les échanges. Par définition, les réseaux de spécialistes du genre trouvent ancrage dans l'ensemble des équipes et directions, notamment, souvent, parmi des agences au-delà de l'organisme de coopération pour le développement. Certains membres du CAD facilitent l'existence de ces réseaux, en prévoyant des canaux de communication internes ou des services de messagerie instantanée, ou encore des plateformes en ligne. Au moins l'un des membres organise une conférence annuelle afin de réunir tous les coordonnateurs spécialistes du genre – toutes missions et tous pays confondus. Cet événement favorise les échanges directs autour de l'apprentissage et des bonnes pratiques.

> *Des initiatives plus fréquentes consacrées aux échanges et à l'apprentissage mutuel entre les réseaux de coordonnateurs spécialistes du genre et les autres institutions concernées peuvent aussi se révéler utiles pour les membres du CAD, en leur donnant accès à un plus large éventail d'expertises et de perspectives.*

Des progrès ont été accomplis en vue d'amener les réseaux entre les différentes institutions à porter leur attention sur des sous-domaines spécifiques de l'égalité des genres, tels que l'élimination des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel. Les réseaux multipartites constituent un forum majeur pour l'acquisition de connaissances sur les questions complexes qui nécessitent une réponse multipartite.

De même, les événements et conférences externes peuvent constituer un levier utile dans l'optique de mener des actions de sensibilisation et de mettre en place des réseaux plus vastes et comptant davantage de personnes expérimentées à l'appui du renforcement des capacités.

Approches et outils complémentaires

Les technologies peuvent aider à étoffer les options possibles en faveur du développement des capacités. Certains membres du CAD ont instauré des centres d'assistance auprès desquels le personnel des services centraux et des bureaux pays peuvent obtenir des conseils sur les questions relatives à l'égalité des genres. Ces centres peuvent aussi servir à mettre en lien des membres du personnel en quête de ressources complémentaires avec des experts externes.

Les bases de connaissances (accessibles en interne et au public) font également partie des modèles exploités par certains membres du CAD. Il peut s'agir d'orientations et de listes de référence régulièrement mises à jour, ou encore de notes sur l'égalité des genres et les thèmes connexes, ou sur des contextes spécifiques. Des partenariats étroits (voire même des protocoles d'accord) avec des acteurs externes, notamment des universitaires, peuvent aussi permettre au personnel d'accéder à des sources de conseil spécialisées.

De nombreuses initiatives de renforcement des capacités menées par les membres du CAD sont axées sur le renforcement des capacités de leur propre personnel. Les mécanismes visant à développer les échanges transversaux et les enseignements tirés des différentes expériences au niveau des partenaires d'exécution, des pays partenaires et d'autres partenaires au développement sont eux aussi utiles. La vision et les perspectives au niveau des pays peuvent enrichir les mécanismes institutionnels à l'appui de l'égalité des genres, et les politiques et programmes de développement.

La mobilisation des ressources et de l'expertise existantes en dehors des services centraux, notamment au niveau des partenaires locaux, peut contribuer à mettre en place une culture organisationnelle axée sur le soutien au sein des bureaux pays et des ambassades. Une approche participative et intégrée sort consolidée de l'ajout d'outils, de supports et de formations consacrés au renforcement des capacités ; ces éléments peuvent être proposés par des organisations locales établies et reconnues, spécialisées dans l'égalité des genres et la non-discrimination, telles que les organisations de défense des droits des femmes, les agences de l'ONU, les bureaux pays et les administrations publiques nationales.

L'un des membres du CAD a partagé une expérience probante prévoyant des ateliers organisés avec des partenaires locaux et axés sur les politiques de l'agence, assortis d'exigences pour les partenaires d'exécution. Cela a impliqué une approche inclusive et un engagement en amont avec les partenaires afin d'aborder les risques et les problèmes identifiés. L'élaboration de normes communes a contribué d'une part à renforcer un sentiment d'appropriation, décrit comme aidant à maintenir un ensemble de valeurs partagées, et d'autre part à créer une ouverture pour des approches définies sur mesure au niveau national, dans le but de garantir le caractère sûr et non discriminatoire des lieux de travail. Les programmes éducatifs de proximité, qui intègrent les partenaires d'exécution, peuvent jouer un rôle particulièrement important en assurant aux populations locales de pouvoir exprimer leurs besoins. Ceci donne lieu à une meilleure communication et permet d'informer les individus sur leurs droits, ainsi que sur les mécanismes de notification et les services d'appui existants.

Le développement des capacités, mené conjointement avec les partenaires, peut aussi renforcer la structure institutionnelle de divers partenaires, notamment les pays partenaires, mais aussi d'autres acteurs tels que le secteur privé ou les organisations internationales (voir aussi Chapitre 3). Intégrant un plus large éventail de perspectives et d'expertises, ces échanges renforcent le développement des capacités. Ils peuvent en outre favoriser les dynamiques de pouvoir inhérentes à ces types de partenariats, en harmonisant les règles du jeu grâce à des échanges ouverts autour des défis communs.

6.3. Mesures incitatives et redevabilité à l'appui de l'égalité des genres

Si des capacités spécifiques sont nécessaires pour traduire les engagements stratégiques à l'appui de l'égalité des genres en actions et en résultats, il convient également de prévoir un mécanisme de redevabilité et des mesures incitatives concernant la performance – concrétisation des engagements stratégiques visant à remédier aux inégalités fondées sur le genre dans le contexte de la coopération pour le développement – et le comportement au niveau individuel.

> *Des efforts doivent être déployés afin d'assurer une forte impulsion en faveur de l'égalité des genres parmi l'ensemble du personnel occupant des postes de direction. Les processus continus de renforcement des capacités et d'évaluation des performances sont des actions sur le long terme. Ceci vaut aussi bien pour les membres du CAD que pour leurs partenaires d'exécution.*

Même dans les cas où les exigences d'intégration, de façon systématique ou non, des réflexions au regard de l'égalité des genres sont en place depuis longtemps et obligatoires, au moins l'un des membres du CAD a constaté que ces obligations sont mises en application de façon très diverse et inégale. Pour leur part, les responsables envisagent de recourir à des mesures incitatives et à un mécanisme de redevabilité pour encourager le personnel à favoriser l'égalité des genres.

Mesures incitatives à l'appui de l'égalité des genres

Mesures incitatives à l'appui de la mise en œuvre des engagements stratégiques à l'appui de l'égalité des genres

Les politiques, stratégies, règles et procédures institutionnelles confèrent une structure aux actions des membres du CAD. Toutefois, d'autres facteurs nourrissent le comportement du personnel qui influence la mise en œuvre de ces politiques. Dans une démarche d'amélioration des pratiques en vue d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'égalité des genres, il importe de tenir compte des structures incitatives en place, qu'elles soient explicites ou implicites, formelles ou informelles[7].

Les membres du CAD adoptent diverses approches pour mettre en place des mesures incitatives à l'appui de l'intégration de l'égalité des genres dans leurs domaines d'action, dont par exemple :

- des récompenses spécifiques ou des concours propres aux missions,
- l'intégration d'objectifs relatifs à l'égalité des genres dans les examens du personnel ou dans les objectifs de performance,
- le recours explicite à des mesures incitatives financières en faveur du personnel lorsqu'ils prennent en compte l'égalité des genres.

Ces différentes approches doivent faire l'objet d'une sélection et d'une adaptation pour chaque institution.

> *Les membres du CAD peuvent mettre en place des structures incitatives pour le personnel afin de remédier aux inégalités fondées sur le genre aussi bien dans les politiques et programmes de développement que dans les pratiques institutionnelles.*

Mesures incitatives à l'appui de l'égalité des chances sur le lieu de travail

L'existence de certaines politiques et leur application juste ou équitable peuvent encourager le personnel à saisir leur chance de façon égale sur le lieu de travail. Dans le cadre de l'enquête de l'OCDE (voir Annexe A), l'un des membres du CAD a cité le fait de s'engager à offrir de façon égale à son personnel la possibilité de travailler moins, à domicile ou à distance (et d'encourager tout son personnel à faire valoir cette possibilité). Ce type de politique peut aider à relever le défi des conditions équitables pour tous sur le lieu de travail.

Lors du choix du modèle ou du format de mesure incitative le plus adapté à leur institution, les membres du CAD doivent définir des objectifs spécifiques pour la mise en place de ces mesures destinées à leur personnel. Il pourrait s'agir, par exemple, de cibler la promotion de l'opinion ou des droits de groupes vulnérables ou de minorités, toujours en lien avec les inégalités fondées sur le genre.

Les mesures incitatives peuvent aussi consister à prévoir la mise en place délibérée de politiques de ressources humaines ou contractuelles qui motivent les avancées au regard de l'égalité des genres au sein des institutions des membres du CAD.

Redevabilité au regard de la mise en œuvre des engagements stratégiques à l'appui de l'égalité des genres

La redevabilité peut impliquer des dimensions multiples et des différences contextuelles, et il incombe aux institutions de les définir ou de les interpréter à leur manière. Si certains membres du CAD sont dotés depuis des décennies de politiques et stratégies à l'appui de l'égalité des genres, la redevabilité n'est pour autant pas toujours garantie.

Dans les réflexions autour d'une définition de la redevabilité et de la mise en place de principes permettant de contrôler et gérer un cadre de redevabilité, il importe de déterminer avant tout *qui* porte la responsabilité au regard des engagements stratégiques à l'appui de l'égalité des genres et comment obtenir que ces personnes rendent effectivement des comptes. Au niveau des directions, des listes de questions à examiner peuvent par exemple être intégrées aux processus d'approbation des programmes et, éventuellement, des objectifs financiers peuvent être fixés à l'aide du marqueur Égalité des genres établi par le CAD (Chapitre 4). Au niveau opérationnel, les contrôles qualité portant sur l'aide et les examens de l'audit interne portant sur la conformité avec les actes relatifs à l'égalité des genres peuvent contribuer à la redevabilité ; certains membres du CAD y ont recours. Les membres du CAD qui ont intégré l'égalité des genres dans leurs cadres juridiques y voient un intérêt au regard de la redevabilité (Chapitre 1).

Les examens des performances qui intègrent la promotion d'objectifs en matière d'égalité des genres en tant que critère important dans la définition de la réussite professionnelle sont vus par les membres du CAD et d'autres acteurs comme un outil utile, tant au service de la redevabilité qu'en guise de mesure incitative. Ils peuvent ouvrir la voie, de façon formelle et informelle, à des débats et des évaluations sur les contributions du personnel au regard d'objectifs précis d'égalité des genres, ainsi qu'à l'identification des améliorations possibles pour renforcer ces contributions (Carucci, 2020[9]). Un suivi spécifique des performances, des contrôles de routine et des évaluations annuelles font partie de ces améliorations.

Ces critères devraient être appliqués à tous les niveaux, des responsables jusqu'au personnel opérationnel et technique. Les examens des performances sont importants non seulement parce qu'ils déterminent les récompenses pour les performances de haut niveau, et stimulent la motivation et la promotion du personnel, mais aussi parce qu'ils donnent lieu à davantage de perspectives et d'évolution professionnelles au sein d'une organisation. Un examen doit être considéré comme concluant si le personnel contribue et veille à une culture professionnelle prônant le soutien et l'égalité des genres, inclusive et non discriminatoire. Il importe tout particulièrement de reconnaître les actions menées par les responsables et les dirigeants pour guider et promouvoir activement les efforts de ce genre.

> *Il importe de faire appliquer les principes de redevabilité à l'appui de l'égalité des genres à tous les niveaux d'une institution. Les différences en termes de conséquences potentielles et de niveau de responsabilité doivent néanmoins être prises en compte.*

Plusieurs membres du CAD ont toutefois constaté que lorsque chaque personne travaillant au sein d'une institution est considérée comme responsable de l'intégration systématique de la question du genre, apparaît également le risque de ne voir en fait *personne* être réellement responsable.

Encadré 6.1. Exemple de redevabilité et de mesures incitatives à l'appui de l'égalité des genres : l'agence de coopération technique allemande

L'organisation de **l'Allemagne** chargée de la mise en œuvre technique, la *Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ), a instauré une Stratégie Genre globale qui a fait l'objet de multiples mises à jour et a été complétée par un ensemble de lignes directrices. La définition de la Stratégie Genre est également corrélée à la stratégie institutionnelle à long terme et à sa stratégie de ressources humaines, reflétant son expérience au regard de l'importance d'un lien explicite entre l'égalité des genres et le cadre stratégique global de l'agence. Des efforts délibérés ont été déployés pour intégrer l'égalité des genres à l'ensemble des processus et systèmes de l'organisation – notamment les mesures de protection et de gestion, ainsi que la conceptualisation et l'analyse des programmes.

La **redevabilité** est un pilier majeur de la Stratégie Genre. La GIZ dispose de conseillers spécialisés en matière d'égalité des genres, mais elle désigne également un membre du personnel, un directeur et une équipe spécifiquement responsables des éléments stratégiques de la Stratégie Genre. Certains objectifs de cette stratégie peuvent relever de la responsabilité de l'ensemble du personnel, ou plus précisément de tous les directeurs, tandis que d'autres sont assignés à certaines unités organisationnelles ou certains individus. Ces responsabilités sont consultables en toute transparence par l'ensemble du personnel. Elles sont présentées sur une plateforme interne (le Navigateur Genre), dans une feuille de route permettant au personnel d'identifier les points de contact des spécialistes du genre, aux niveaux institutionnel et national, et de se familiariser avec les objectifs et responsabilités des différentes directions et unités fonctionnelles et du personnel spécialisé, notamment l'**Ambassadeur Genre**, le **Commissaire Genre**, le **Groupe de coordination Genre**, et le **Commissaire Égalité des chances**, pour divers éléments de la Stratégie Genre.

Les instruments numériques aident à faciliter la mise en œuvre de la Stratégie Genre et à promouvoir la redevabilité auprès de l'ensemble du personnel au regard de cette mise en œuvre. Le **Navigateur Genre** a été mise en place sous forme de plateforme conçue pour fournir des informations sur les plans de mise en œuvre et les rapports annuels de suivi des directions et des unités fonctionnelles. L'**Explorateur Genre** (outil numérique fondé sur le concept d'agent conversationnel) est spécifiquement conçu pour accompagner les membres du personnel, puisqu'il compile une liste de responsabilités personnelles (dans le cadre des objectifs de la Stratégie Genre et les points appelant une action exposés dans les lignes directrices) en fonction du poste spécifique et des responsabilités respectives de chaque membre du personnel.

L'Explorateur Genre et le Navigateur Genre sont disponibles dans quatre langues. Ces plateformes sont complétées par un **Portail Genre**, qui offre un accès facilité aux instruments numériques mentionnés ci-dessus, ainsi que des plateformes de partage des produits axés sur la connaissance, de mise en réseau et d'échange à l'échelle de l'entreprise, qui facilitent la **communication entre le réseau plus vaste d'experts en matière d'égalité des genres et les points de contact des spécialistes du genre**. Tout le personnel peut facilement identifier les personnes à contacter sur différents thèmes, au niveau des services centraux et des bureaux pays.

L'un des dispositifs centraux de redevabilité consiste à rendre l'ensemble des unités fonctionnelles et des directions responsables de la production d'un **rapport** sur la mise en œuvre effective des objectifs au regard de la Stratégie Genre. Ces rapports sont compilés puis transmis aux dirigeants. Ils sont également accessibles sur le Navigateur Genre et le Portail Genre, gage de transparence renforcée en interne. Les rapports jouent aussi le rôle de dispositif incitatif, puisqu'ils sont accessibles à l'ensemble

du personnel dans quatre langues – ce facteur de pression par les pairs se retrouve entre toutes les unités organisationnelles.

L'agence allemande a également mis en place plusieurs **dispositifs incitatifs**. Parmi eux, figure l'organisation chaque année d'une **Semaine du Genre**, pendant laquelle des activités et événements sont animés partout dans le monde. Tous les membres du personnel et les bureaux pays sont mobilisés pour organiser et promouvoir des événements adaptés. Ces informations sont communiquées publiquement à tout le personnel, au moyen d'un site internet et d'une carte des événements. Par le passé, ce dispositif a permis de relever le niveau des événements pertinents, et de sensibiliser sur des thèmes spécifiques, les équipes du monde entier étant motivées pour contribuer à une semaine d'événements de haut niveau.

Le **Prix Genre**, instauré en 2008, est une autre mesure incitative directe majeure. Les membres du personnel participent en équipe (aucun prix individuel n'est décerné) en soumettant leurs contributions visant à atteindre l'égalité des genres. Il existe trois catégories de prix. Le premier prix prévoit une compensation financière pour l'équipe (allouée pour des activités visant spécifiquement l'égalité des genres), à laquelle s'ajoute la motivation d'être reconnu par les cadres dirigeants et des experts externes de renom. Au fil des années, ce prix a attiré un nombre croissant de contributions, donnant lieu à une concurrence saine entre les équipes. La dimension collaborative de la compétition est perçue comme un atout pour la promotion de l'égalité des genres, reconnaissant l'importance des efforts collectifs visant à atteindre l'égalité des genres. Elle permet aussi d'éviter l'image d'une égalité des genres résultant seulement de contributions individuelles ou relevant de la seule responsabilité de certains individus.

La mise en œuvre de la *Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique* a permis de rassembler les enseignements tirés autour de la redevabilité et l'intégration systématique dans l'ensemble des administrations et services publics, qui peuvent aussi être appliqués aux institutions de développement. Ces enseignements ont mis en lumière, entre autres, le recours aux institutions de supervision et aux organes consultatifs mandatés pour contrôler les politiques en matière d'égalité des genres et d'intégration systématique, et pour jouer un rôle majeur au regard de la redevabilité. Il peut s'agir de parlements, d'institutions d'audit ou d'institutions de supervision indépendantes qui, posant un regard unique sur l'administration publique, peuvent livrer des évaluations neutres et objectives des processus de formulation, de mise en œuvre, d'évaluation, et des réalisations. La Recommandation de l'OCDE précise certains écueils à éviter, dont les suivants :

- Les responsabilités en matière de supervision relèvent des institutions publiques, et non d'organes indépendants, compromettant ainsi la fiabilité des résultats.
- Les institutions consultatives ou chargées de la supervision disposent de mandats et d'une autorité vagues/faibles pour contrôler les stratégies relatives à l'égalité des genres.
- Le personnel et les ressources des institutions consultatives et de supervision sont inadéquats.
- Les activités de suivi des stratégies relatives à l'égalité des genres sont menées sans cadre d'analyse et de mesure, aboutissant à des résultats ni fiables ni comparables dans le temps.
- Les actions de contrôle sont confuses ou menées de façon irrégulière (OCDE, 2018[6]).

Identifier les fondements des principes féministes de la reddition de comptes est une étape majeure qu'il convient d'approfondir. Les membres du CAD peuvent, par exemple, poursuivre des stratégies « *insider-outsider* » en vertu desquelles des défenseurs extérieurs de la cause des femmes demandent l'application de dispositifs de reddition de comptes, tandis qu'en interne, des défenseurs font pression en faveur d'évolutions spécifiques qui ont déjà démontré leur efficacité (Rao et Sandler, 2021[3]).

Les membres du CAD doivent réfléchir avec soin à leurs cadres de redevabilité à l'appui de l'égalité des genres, notamment aux dispositifs les plus à même de favoriser la réalisation des objectifs spécifiques.

Établir des liens entre la culture organisationnelle et les efforts à l'appui de l'égalité des genres

Les partenaires au développement ont eu tendance à séparer les questions relatives à la culture organisationnelle interne, telles que les abus de pouvoir et la discrimination, des politiques et programmes à l'appui de l'égalité des genres. Ils reconnaissent toutefois de plus en plus, aujourd'hui, que joindre le geste à la parole est une démarche essentielle pour les organisations engagées en faveur de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Le comportement du personnel reflète en partie les structures institutionnelles et les processus et la culture organisationnels. La culture et les valeurs organisationnelles internes peuvent accroître les capacités d'une organisation à soutenir l'égalité des genres dans le cadre des politiques et programmes (OCDE, 2019[10]). Plusieurs cadres de redevabilité sont à disposition des membres du CAD[8].

Redevabilité au niveau de la culture institutionnelle et du comportement individuel

Les membres du CAD doivent réfléchir à l'interaction entre la confiance et l'absence d'impunité et les envisager comme des facteurs vitaux pour favoriser la redevabilité au regard de l'égalité des genres au sein des institutions. D'autres aspects doivent être pris en compte, dont l'importance de se doter de dispositifs de redevabilité justes et de répartir les responsabilités à tous les échelons du personnel, ou encore le lien entre culture organisationnelle et reddition de comptes.

Susciter la confiance à l'égard de la culture d'une organisation, et de ses systèmes de notification et de redevabilité, est de la plus haute importance. La transparence quant à la gestion des comportements répréhensibles et de la discrimination sur le lieu de travail par une organisation, et notamment de ses dirigeants, a été désignée comme essentielle aussi bien au sein des organisations qu'en termes de communication externe. Il importe donc de communiquer auprès du personnel et des partenaires sur la série de conséquences au sein de l'organisation et sur les efforts déployés pour veiller à l'application de mécanismes de redevabilité et à la mise en place des actions requises face à des comportements répréhensibles. Toutefois, dans de nombreuses institutions, parmi les membres du CAD aussi bien que d'autres organisations, des obstacles majeurs perdurent tels que les rapports de force inégaux, l'impunité, les privilèges injustifiés, le poids de la hiérarchie, ou encore l'inaction des dirigeants. Ceci peut amoindrir la confiance envers une institution et ses politiques, ses procédures et ses pratiques[9].

Une institution peut renforcer l'importance de la redevabilité en montrant qu'une action aura des conséquences prévisibles. La clarté à cet égard est source de confiance envers les politiques et les outils d'une institution. Une illustration concrète du principe « si j'agis ainsi, cela aura telle conséquence » à l'intention du personnel et des partenaires est fondamentale. Ceci vaut aussi bien pour les encouragements positifs, et pour les mesures disciplinaires telles que le licenciement et les poursuites pénales au motif de comportement répréhensible, que pour les conséquences négatives pour les dirigeants s'ils manquent à leur devoir de soutien ou s'ils n'adoptent pas les mesures attendues. Au-delà d'une application en cas de comportement répréhensible précis découlant de rapports de force inégaux ou de situations d'inégalité fondées sur le genre, ce principe peut aussi être étendu à tout manquement au regard des responsabilités en matière d'intégration systématique de l'égalité des genres. Les enquêtes menées auprès du personnel et les débats au sein des groupes de discussion peuvent aider à relever les défis liés à la culture organisationnelle (Lokot, 2021[11]). Il importe d'instaurer une culture organisationnelle interne d'ouverture à la critique, et de veiller à ce que soient pris en compte le genre, l'âge et autres facteurs susceptibles d'avoir une influence sur la disposition des individus à recevoir les critiques (Peace Direct ; Adeso ; the Alliance for Peacebuilding; Women of Color Advancing Peace and Security, 2021[5]).

Indices de l'insuffisance d'égalité entre les genres : exploitation sexuelle, atteintes sexuelles et harcèlement sexuel

L'insuffisance d'une culture organisationnelle en termes de soutien en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des files se manifeste entre autres par des situations d'exploitation sexuelle, d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel. Fondamentalement, il s'agit d'un abus de pouvoir, souvent nourri par des rapports de force inégaux, des inégalités fondées sur le genre, la pauvreté et diverses formes de valeurs et pratiques discriminatoires. Il convient également de reconnaître que le cumul du genre, de la race et de l'identité a un impact sur la survenance de situations d'abus sexuels dans le contexte du développement international (Peace Direct ; Adeso ; the Alliance for Peacebuilding; Women of Color Advancing Peace and Security, 2021[5]). La récurrence extrêmement préoccupante des actes d'exploitation, d'atteinteset de harcèlement sexuels perpétrés par des membres du personnel ou d'autres acteurs dans les secteurs du développement international et de l'aide humanitaire a accéléré le besoin urgent de renforcer les dispositifs de redevabilité et les mesures de protection, et de faire évoluer l'organisation à l'appui d'une meilleure égalité des genres[10].

La *Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire* (2019) propose un cadre et préconise d'améliorer l'architecture organisationnelle à l'appui de l'égalité des genres parmi les membres du CAD, en s'attaquant aux dynamiques de pouvoir et aux discriminations néfastes au sein de leurs organisations respectives.

> *La Recommandation du CAD met en évidence le fait qu'une approche cohérente et collaborative est nécessaire pour induire une transformation organisationnelle globale, aussi bien interne qu'externe.*

Opter pour l'intégration des normes et politiques relatives à l'exploitation, aux atteintes et au harcèlement sexuels dans leurs systèmes existants s'est révélé bénéfique pour plusieurs membres du CAD. Cette intégration implique de s'appuyer sur les politiques publiques existantes en matière, par exemple, de discrimination, de lutte contre la corruption et de protection infantile, ou encore sur les politiques féministes. L'existence d'une volonté, au niveau politique et en interne, de soutenir de telles politiques est précieuse pour ouvrir de nouvelles perspectives au sein d'une organisation. Lors de l'élaboration des politiques et des normes, un processus et des débats participatifs étendus, impliquant des directions ou des unités autres que celles axées sur l'égalité des genres, se sont révélés concluants pour clarifier les lois, les normes et les valeurs auprès du personnel. Un membre du CAD a partagé un exemple transversal entre plusieurs directions où le ministère de la Justice et l'autorité policière nationale ont participé à des débats sur la question de l'égalité des genres avec le ministère des Affaires étrangères, à un stade précoce du processus d'élaboration des politiques et normes relatives à l'exploitation, aux atteintes et au harcèlement sexuels (voir aussi Chapitre 1).

Encadré 6.2. Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel

La Recommandation du CAD sur *l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire*[11], adoptée par les 30 membres du CAD en 2019, fournit un cadre global pour soutenir, guider et encourager les gouvernements et l'ensemble des acteurs à prévenir et mettre fin à l'exploitation, aux atteintes et au harcèlement sexuels partout dans le monde. La Recommandation fournit des mesures clés de prévention et d'appui, notamment des mécanismes de dépôt de plaintes et de signalement conformes aux normes internationales, et le fait de placer les besoins et les droits des victimes, des survivantes et des survivants au centre de tous les efforts déployés.

La Recommandation couvre un ensemble de points appelant une action à l'appui d'un environnement professionnel et d'une culture au niveau des organisations qui favorisent l'égalité des genres, la non-discrimination et la sécurité. Les recommandations formulées visent notamment à :

1. **Définir des politiques claires relatives à l'exploitation sexuelle, aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel et des normes précises de déontologie professionnelle**, mises à disposition du grand public et portées à la connaissance du personnel et des cadres dirigeants à tous les moments essentiels du cycle de l'emploi, notamment le recrutement et l'application de procédures disciplinaires, lors de la préparation des missions et pendant leur déroulement, ainsi qu'à travers le système de gestion des performances et les valeurs exprimées par les dirigeants. Ces politiques, normes, procédures et obligations doivent être intégrées à tous les accords de coopération et les instruments de financement (par exemple, contrats, subventions, protocoles d'accord), de même que des voies de recours prévues en cas de manquement et des règles à observer en matière de communication de l'information.
2. **Assurer un investissement constant au niveau des hauts responsables et des engagements soutenus de la part des dirigeants**, afin de préserver, ou d'améliorer le cas échéant, la culture et les normes de l'organisation de manière à pouvoir prévenir l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels, notamment en prévoyant des temps de réflexion réguliers au niveau des cadres dirigeants dans l'optique d'encourager des changements au niveau de l'organisation à travers l'exercice d'une direction efficace fondée sur des valeurs, et en tenant compte des liens entre la santé et les droits sexuels et reproductifs, la non-discrimination, les droits humains et les engagements en faveur de l'égalité des genres, et en communiquant sur ces liens.
3. **Organiser des activités de formation, de sensibilisation et de communication** visant à prévenir l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels, et à assurer des apports de ressources continus et suffisants, afin d'induire une évolution de la culture de l'organisation et de favoriser la mise en place d'un environnement professionnel caractérisé par le respect mutuel. Il s'agit notamment de diffuser des codes de conduite, des normes et des politiques de protection contre les représailles, et de communiquer sur les exigences et le comportement attendu des responsables, du personnel et des partenaires d'exécution. Il convient également de donner des orientations précises sur les mécanismes de dépôt de plaintes et de signalement des comportements répréhensibles, des directives sur les mesures de redevabilité et des informations sur les conséquences découlant de toute violation des normes. Les efforts de formation et de renforcement des capacités dans ce domaine doivent être réguliers et corrélés à ceux portant sur la problématique de l'égalité entre les genres à l'intention de la direction et du personnel.

Liste de questions à examiner pour une institution qui agit en faveur de l'égalité des genres

Les membres du CAD auront intérêt à examiner les questions suivantes :

Concernant les mesures incitatives et la redevabilité :

- L'égalité des genres fait-elle l'objet d'un traitement global au sein de l'institution, en tant que question importante en interne, qui dépasse les politiques et programmes de développement et concerne, par exemple, les politiques de ressources humaines ?
- Quelles mesures incitatives et structures de redevabilité destinées au personnel sont en place à l'appui de la prise en compte de l'égalité des genres dans les politiques et programmes, ainsi qu'au niveau des dispositifs internes au sein de l'institution ?
- Des systèmes sont-ils en place pour gérer les problèmes en interne au niveau de l'organisation ? Existe-t-il des lignes directrices, des outils, des perspectives de développement des capacités et des ressources à l'appui de la mise en œuvre de la *Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire* ?

Concernant les ressources humaines :

- Existe-t-il des mesures en place dans le but de parvenir à l'égalité des genres au sein des effectifs, et ce, à tous les échelons, y compris au niveau de la direction ?
- Des mesures délibérées ont-elles été adoptées pour faire progresser la situation en termes d'inclusion et de diversité ?
- Les membres du personnel spécialisés en place sont-ils en nombre suffisant pour définir les politiques et programmes à l'appui de l'égalité des genres, en superviser la mise en œuvre et en assurer le suivi, et pour favoriser les possibilités de renforcement des capacités et d'apprentissage offertes au personnel ?
- L'égalité des genres relève-t-elle de la responsabilité de la direction ou de l'ensemble des membres du personnel, notamment à travers des systèmes de redevabilité et de performance ?
- Le personnel est-il doté de connaissances et de compétences suffisantes pour intégrer l'égalité des genres de façon efficace dans les politiques et les programmes ?
- La possibilité de désigner des « champions du genre » a-t-elle été envisagée dans l'optique d'aider à améliorer la visibilité et l'orientation en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles ?

Concernant le développement des capacités :

- Le personnel reçoit-il une formation sur l'égalité des genres permettant de mieux faire connaître les causes profondes des inégalités fondées sur le genre ?
- Existe-t-il des systèmes en place permettant aux membres du personnel d'échanger et d'apprendre les uns des autres sur les mesures à l'appui de l'égalité des genres et d'autres formes de diversité, autour de domaines thématiques spécifiques et en lien avec la gestion des cycles des programmes ?
- Le personnel se voit-il proposer des orientations pertinentes au regard de leurs rôles et responsabilités sur la façon d'appréhender la problématique de l'égalité des genres ?

Références

BIT (2020), *Autonomiser les femmes au travail Politiques et pratiques des entreprises en faveur de l'égalité de genre*, BIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_760564.pdf. [8]

Carucci, R. (2020), *How to Actually Encourage Employee Accountability*, https://hbr.org/2020/11/how-to-actually-encourage-employee-accountability (consulté le 12 October 2021). [9]

Elroy, G. (2019), *Bureaucratic gender mainstreaming – what's not to get excited about?*, https://www.fba-bloggen.se/2019/10/08/bureaucratic-gender-mainstreaming-whats-not-to-get-excited-about/. [1]

Lokot, M. (2021), *From the Inside Out: Gender Mainstreaming and Organizational Culture Within the Aid Sector*, https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.664406. [11]

Navarro, N. (2007), *Gender Mainstreaming and Organisational Change for Gender Equity*, UNDP Regional Centre LAC, https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-5-DQEH2707.pdf (consulté le 8 October 2021). [2]

OCDE (2019), *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en. [10]

OCDE (2018), *OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*, https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf. [6]

OCDE (2016), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264252875-fr. [7]

OCDE (2014), *From ambition to results: Delivering on gender equality in donor institutions*, https://www.oecd.org/dac/gender-development/fromambitiontoresultsdeliveringongenderequalityindonorinstitutions.htm. [4]

Peace Direct ; Adeso ; the Alliance for Peacebuilding; Women of Color Advancing Peace and Security (2021), *Time to Decolonise Aid. Insights and lessons from a global consultation*, Peace Direct, https://globalfundcommunityfoundations.org/resources/time-to-decolonise-aid-insights-and-lessons-from-a-global-consultation/. [5]

Rao, A. et J. Sandler (2021), *Charting a Transformative Path to Gender Equality*, OCDE. [3]

USAID (2017), *The Gender Integration Continuum: Training Session User's Guide*, PACE, https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/12/17-418-GenderContTraining-2017-12-12-1633_FINAL.pdf (consulté le May 2021). [12]

Annexe 6.A. Ressources complémentaires sur une institution qui agit en faveur de l'égalité des genres

Ressources humaines

Pour des informations sur une approche institutionnelle de l'engagement du personnel en faveur de l'intégration systématique de la question du genre, l'article « *Untangling Gender Mainstreaming: A Theory of Change based on Experience and reflection* » publié par le Groupe de travail sur l'intégration systématique de la question du genre du *Gender and Development Network* s'inspire des enseignements obtenus auprès du personnel chargé de cette problématique au sein de neuf ONG internationales et en examine le concept et les aspects pratiques. Voir https://gadnetwork.org/gadn-resources/2015/3/6/untangling-gender-mainstreaming-a-theory-of-change-based-on-experience-and-reflection

Développement des capacités

Conçu pour des auteurs de cours et des employés/professionnels responsables de l'évaluation de cours, le « *Learning Resources Gender Evaluation Rubric* » du *Commonwealth of Learning* est un outil d'aide à l'évaluation du degré d'intégration de la problématique du genre dans l'ensemble des composantes des processus de conception, révision, livraison et évaluation au cours d'une période prédéfinie, et d'aide à l'exécution d'évaluations comparatives visant à estimer les progrès accomplis. Pour de plus amples informations, voir : http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/3491/Learning%20Resources%20Gender%20Evaluation%20Rubric.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comme le précise l'Examen des évaluations institutionnelles en matière d'égalité des sexes dans le système des Nations Unies, « si les résultats de l'intégration des questions de genre sur le plan du rendement sont indubitablement importants, ils peuvent également jouer un grand rôle dans l'amélioration de l'efficacité à l'égard des résultats sur le plan du développement de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ou même du développement au sens large. Toutefois, peu d'informations étaient disponibles pour étayer cette hypothèse ou pour comprendre la nature ou l'étendue de tels liens, ni comment ils pourraient être forgés ou renforcés. »

Stratégies « *insider-outsider* » : la fiche annuelle du Centre international de recherche sur les femmes sur le Secrétaire général des Nations Unies, la campagne en faveur de la création d'ONU Femmes, et le travail du *Women's Major Group* et d'autres réseaux visant à atteindre les cibles et indicateurs idéaux parmi les ODD sont des exemples de stratégies « *insider-outsider* » ayant abouti à des résultats prometteurs.

Redevabilité et mesures incitatives

Pour un exemple de cadre pour la redevabilité au niveau d'une organisation (et à l'échelle d'un système), voir le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (ONU-SWAP) pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2020

Annexe 6.B. Suggestion de contenus de formation axée sur l'égalité des genres

Le contenu d'une formation axée sur le renforcement des capacités et la gestion des connaissances à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes variera selon la finalité de la formation. En règle générale, il convient de veiller à ce que tous les participants d'une formation disposent de connaissances élémentaires au regard du contenu envisagé. Dans certains cas, le contenu peut aussi reposer sur les réussites et les échecs que les membres du CAD et les professionnels ont identifiés au sein de leurs système ou domaine d'action. Afin de fournir des exemples pratiques de contenus de formation, les initiatives ci-après ont été extraites du *Gender Integration Continuum Training Session User's Guide* (guide de l'utilisateur pour les sessions de formation au continuum d'intégration des problématiques de genre) d'USAID (USAID, 2017[12]) :

L'exercice « *Vote with your feet* » aide à comprendre l'expérience des participants au regard du genre, et leurs croyances intérieures à ce titre, et comment ces dernières influences leur vision des programmes : http://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/FG_VoteWithYourFeet.pdf

Dans l'activité « Genre et termes connexes », les participants ont la possibilité d'apprendre des éléments de vocabulaire spécifiques qui, pour favoriser l'apprentissage et le dialogue collectifs tout au long des formations, doivent être compris et acceptés. Ceci permet aussi à des participants de se familiariser avec le fait que des termes tels que « genre » et « autonomisation » ont des significations différentes selon les interlocuteurs : http://www.igwg.org/training/developing-a-shared-vocabulary

L'initiative « *Act Like a Man, Act Like a Woman* » d'EngenderHealth invite les participants à réfléchir sur les normes et rôles relatifs au genre avec lesquels ils sont familiarisés, ou non, ainsi qu'aux conséquences de la non-observation de ces normes et rôles établis : https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/ActLikeAMan.pdf

Le continuum de l'incidence sur l'égalité des genres (Chapitre 1) peut être utilisé pour encadrer les formations axées sur l'égalité des genres. Dans l'exemple de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), les participants à la formation sont répartis en petits groupes afin de réfléchir sur différents exemples de programmes et de les positionner dans les catégories du continuum, allant de « néfaste » à « porteur de transformations ». À l'issue de l'exercice, il leur a été demandé :

- Pourquoi votre groupe l'a-t-il positionné ici ? Quels éléments/informations du scénario vous ont aidé à déterminer où le positionner au regard des catégories du continuum ?
- Ce choix de positionnement a-t-il fait l'unanimité au sein de votre groupe ? Quels ont été les points de désaccord ? Quels ont été les points de consensus ?
- Des informations ont-elles fait défaut ou ont-elles manqué de clarté pour permettre de déterminer où positionner le programme au regard des catégories du continuum ? L'un d'entre vous a-t-il fait des extrapolations à partir de la description du scénario du projet ? Le cas échéant, pouvez-vous expliquer les hypothèses que vous avez formulées ?
- L'un d'entre vous a-t-il mis en perspective l'« intention » du projet au moment de sa création avec les résultats réellement obtenus ? Ceci a-t-il influencé le choix de votre groupe quant au positionnement du projet ? Comment ?
- Êtes-vous (en tant que groupe) d'accord avec le positionnement du projet ? Pour quelles raisons ?

- Si des groupes ayant reçu la même description de scénario ne sont pas d'accord avec le positionnement au regard des catégories du continuum, demandez-leur d'exposer leur opinion.
- Estimez-vous que leurs arguments sont fondés ? (Pour les scénarios relevant des catégories « insensible au genre », « abusif » et « accommodant ») Quelles modifications pouvez-vous apporter pour rendre ce projet porteur de transformations ?
- L'un d'entre vous pense-t-il que votre description de projet aurait pu être positionnée en plusieurs endroits ? Pour quelles raisons ?

Notes

[1] Dix membres du CAD ont indiqué compter moins de cinq collaborateurs spécifiquement affectés à la question du genre au niveau des services centraux. Six membres ont indiqué en compter plus de dix, parmi lesquels quatre étaient dotés d'équipes spécifiques composées de plus de 25 personnes.

[2] Treize membres du CAD ont indiqué disposer d'au moins un point de contact par ambassade ou bureau pays responsable de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles. Certains membres ont précisé que, même s'ils ne disposent pas de personnel expressément chargé de l'égalité des genres dans tous les bureaux, ils ont désigné des points de contact spécifiques dans certaines ambassades ou certains bureaux pays. À l'image de l'éventail de responsabilités dans les sièges centraux, au niveau des pays, certains membres du CAD ont déclaré intégrer la programmation en matière d'égalité des genres dans le portefeuille de responsabilités global des employés (même si ces derniers ne sont pas spécialisés dans ce domaine), bien que les modalités diffèrent selon les membres. Au moins un membre a déclaré ne pas avoir de personnel spécifiquement affecté à l'égalité des genres en dehors des services centraux.

[3] Certains membres du CAD ont indiqué que leurs champions de l'égalité des genres occupent de hautes fonctions au sein de l'administration publique, en règle générale au sein d'une ambassade, et que leur portefeuille est spécifiquement axé sur cette problématique. Certains membres du CAD ont également déclaré avoir désigné des champions de l'égalité des genres à des échelons hiérarchiques intermédiaires au sein des ministères qui supervisent les affaires étrangères, ou au sein des agences de coopération pour le développement. Un petit nombre de membres ont fait remarquer que leurs champions sont des employés dont les portefeuilles ne sont pas exclusivement axés sur la promotion de l'égalité des genres, mais pour lesquels cette problématique représente une composante significative de leur poste, ou des hauts fonctionnaires engagés dans certains mouvements d'envergure mondiale tels que « She Decides » et « HeforShe ».

[4] Treize membres du CAD ont indiqué disposer d'un réseau organisationnel composé de points de contact désignés parmi leur personnel chargé de l'égalité des genres.

[5] Dix-sept membres du CAD ont indiqué avoir mis en place des initiatives en matière de renforcement des capacités, de gestion des connaissances et d'apprentissage dans l'optique de favoriser l'égalité des genres. Les mises en œuvre concrètes les plus courantes ont été les suivantes : cours, modules et formations (15 membres du CAD), boîtes à outils et programmes didactiques (4), accès à une assistance technique et à un accompagnement par des experts (4), réseaux internes (4), plateformes de partage des informations (4), et discussions structurées informelles (1).

[6] La plupart des membres du CAD ont observé que les approches les plus efficaces en matière de renforcement des capacités, de gestion des connaissances et d'apprentissage au regard de l'égalité des genres étaient les formations en personne, organisées à intervalles réguliers, et les temps de discussion et d'échange entre pairs.

[7] Douze membres du CAD ont déclaré intégrer dans leurs cadres institutionnels le recours à des mécanismes incitatifs, sous diverses formes, afin de guider ou promouvoir des initiatives en matière d'égalité des genres.

[8] Les cadres de redevabilité comprennent, entre autres : le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (ONU-SWAP) pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, le sceau de l'égalité

des sexes (Gender Equality Seal) pour les entreprises publiques et privées, soutenu par le PNUD, l'audit participatif de genre de l'OIT, et la certification EDGE.

[9] Enseignements tirés des discussions au sein du Groupe de référence du CAD de l'OCDE sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel.

[10] https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/fr

[11] https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-5020.

Annexe A. Enquête auprès des membres de GENDERNET

À la suite des discussions et de l'accord conclu lors de la 17e réunion plénière du Réseau du CAD sur l'égalité des sexes (GENDERNET) qui s'est tenue du 2 au 4 octobre 2019, l'OCDE a publié une enquête auprès des membres de GENDERNET afin de documenter les travaux à mener par le Secrétariat sur les approches des membres en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.

Dans cette perspective, l'enquête visait à fournir des éléments d'analyse et à mettre en évidence les bonnes pratiques et les pratiques émergentes en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes pour l'élaboration de ces Orientations.

Les questions de l'enquête portaient sur les problèmes soulevés dans ces Orientations et constituaient la base de son contenu. Ces questions portaient sur les sujets suivants, répartis en cinq parties :

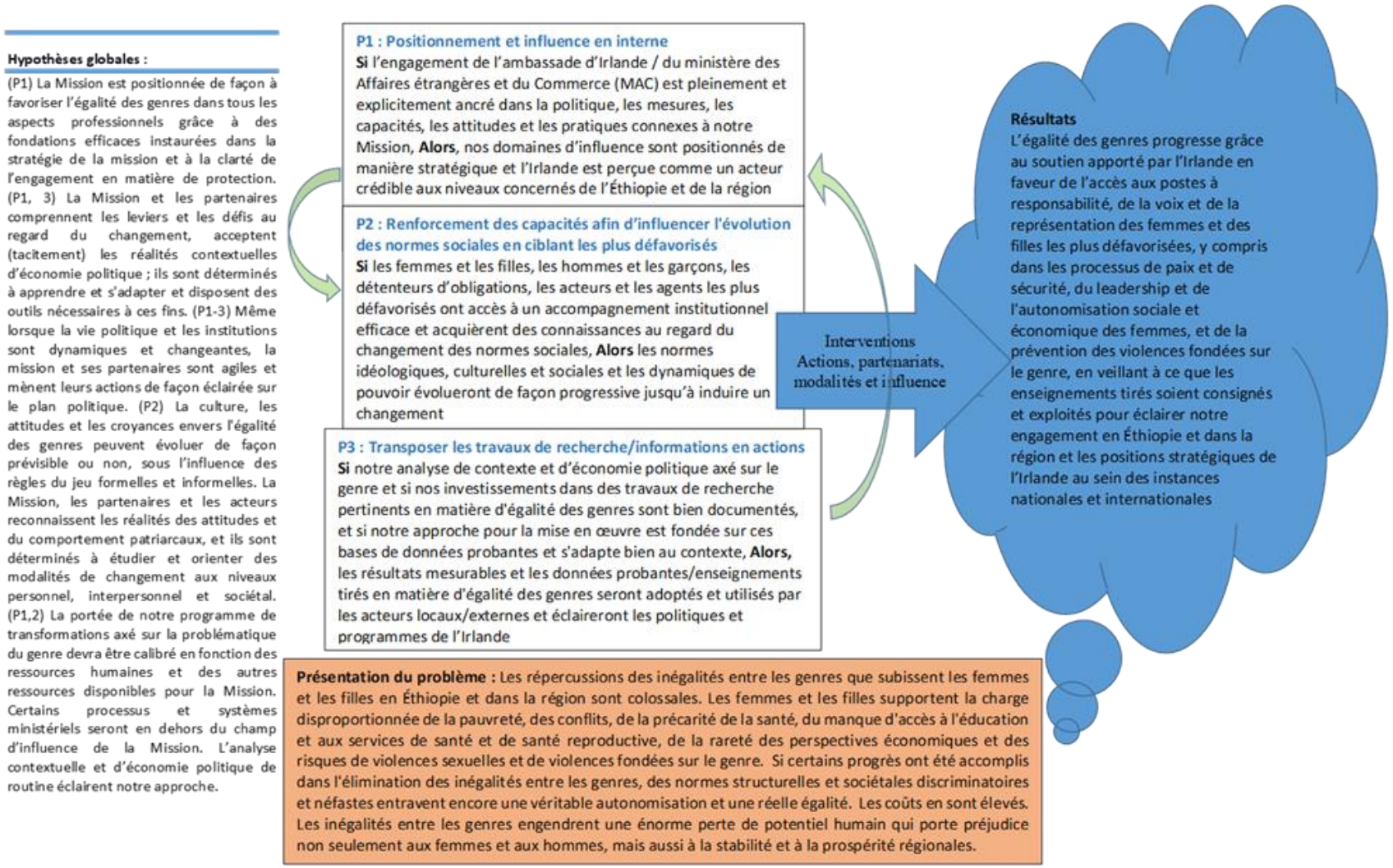
- Soutien politique et cadres stratégiques pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, y compris les priorités thématiques et les liens supplémentaires ;
- La mise en œuvre des programmes ;
- Financements à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles ;
- Les systèmes et les processus (y compris le suivi et l'évaluation) pour la mise en œuvre effective de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes ; et
- La capacité d'exécution : ressources humaines pour l'égalité des genres, y compris la gestion des connaissances.

Les membres de GENDERNET ayant plus d'une institution impliquée dans ce travail (par exemple, un ministère des affaires étrangères et une agence de développement) ont été encouragés à soumettre un seul questionnaire par pays. Les répondants étaient également encouragés à fournir tout outil qu'ils souhaitaient partager avec d'autres membres de GENDERNET et à exposer toute réflexion supplémentaire ou bonne pratique concernant l'un des sujets susmentionnés.

L'enquête a été publiée en décembre 2019 et les réponses ont été reçues jusqu'en septembre 2020. Vingt-quatre (24) des 30 membres de GENDERNET ont répondu à l'enquête : Australie, Autriche, Canada, République tchèque, Danemark, UE, France, Allemagne, Grèce, Islande, Irlande, Italie, Japon, Corée, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Portugal, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni et États-Unis.

Annexe B. Exemple d'une théorie du changement

Graphique B.1. Exemple d'une théorie du changement



Note : L'ambassade d'Irlande en Éthiopie applique ce cadre théorique du changement afin d'œuvrer en faveur de changements en profondeur à l'appui de l'égalité des genres.

Annexe C. Exemple de cadre de résultats

Les Pays-Bas ont recours à un système d'indicateurs collaboratif pour l'établissement de rapports de résultats dans le cadre de sa coopération pour le développement à l'appui de l'égalité des genres et du programme d'action en faveur de l'autonomisation des femmes et des filles. Afin de soutenir et améliorer le cadre de Renforcement de la société civile, le ministère néerlandais des Affaires étrangères a créé un système pour le rapport des résultats, baptisé « indicateurs panier ». Les indicateurs panier ont été conçus pour rendre compte de façon délibérée d'un large éventail de résultats, de sorte que les partenaires puissent élaborer et utiliser des systèmes de notification des résultats adaptés à leurs propres programmes et initiatives, tout en contribuant au cadre plus global d'évaluation et de suivi du ministère néerlandais des Affaires étrangères

Tableau C.1. Exemple de cadre de résultats

Domaine d'impact 1 : Toutes les femmes et les filles jouissent du droit à vivre une vie exempte de violence	**Domaine d'impact 2 : Les femmes influencent les processus décisionnels et occupent des postes à responsabilité dans les sphères publique, privée et civique, et leur voix est entendue**	**Domaine d'impact 3 : Les droits économiques, l'autonomisation et l'entrepreneuriat des femmes sont renforcés**	**Domaine d'impact 4 : Les femmes participent de façon significative et équitable aux processus de prévention des conflits, de consolidation de la paix et de reconstruction de l'État, et les droits des femmes et des filles sont protégés dans les situations de crise et de conflit ou post-conflit**	
Résultat 1. L'environnement favorable est renforcé afin de promouvoir une tolérance zéro envers toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles dans la vie publique et privée	**Résultat 2. L'environnement favorable est renforcé afin de promouvoir la voix, la représentation, la présence à des postes à responsabilité et la participation des femmes aux processus décisionnels dans les sphères publique, privée et civique**	**Résultat 3. L'environnement favorable est renforcé afin de promouvoir les droits économiques et l'autonomisation des femmes, et d'encourager l'entrepreneuriat féminin**	**Résultat 4. L'environnement favorable est renforcé afin de promouvoir la participation significative et équitable des femmes et leur leadership dans les processus de prévention des conflits, de consolidation de la paix et de reconstruction de l'État à tous les niveaux, et de protéger les droits des femmes et des filles dans les situations de crise et de conflit ou post-conflit**	

INDICATEURS PANIER QUANTITATIFS				MESURE QUALITATIVE / questions type à examiner
1.1. Le nombre de lois, politiques et stratégies bloquées, adoptées ou améliorées en vue de mettre fin à toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles dans la vie publique et privée (lien vers Renforcement de la société civile - SCS2**)	2.1. Le nombre de lois, politiques et stratégies bloquées, adoptées ou améliorées en vue de promouvoir la voix, la représentation, la présence à des postes à responsabilité et la participation des femmes aux processus décisionnels dans les sphères publique, privée et civique. (lien vers SCS2)	3.2. Le nombre de lois, politiques et stratégies bloquées, adoptées ou améliorées en vue de promouvoir les droits économiques, l'autonomisation et l'entrepreneuriat des femmes (lien vers SCS2)	2021 (KEUR) 2022 (KEUR) Le nombre de lois, politiques et stratégies bloquées, adoptées ou améliorées en vue de promouvoir la participation significative et équitable des femmes et leur leadership dans les processus de prévention des conflits, de consolidation de la paix et de reconstruction de l'État, et de protéger les droits des femmes et des filles dans les situations de crise et de conflit ou post-conflit (lien vers SCS2)	Expliquer comment, à la suite des activités de mobilisation et de sensibilisation menées par les organisations de la société civile (OSC), les administrations publiques, le secteur privé, les organes et entités multilatéraux, et les groupes sociétaux ont fait évoluer leurs lois, leurs politiques et leurs stratégies pour soutenir les droits des femmes et l'égalité des genres. Dans une perspective d'apprentissage, merci d'expliquer également les cas où les activités de mobilisation et de sensibilisation n'ont pas induit les changements escomptés, et/ou les cas où d'autres acteurs (hors OSC) ont davantage contribué à faire évoluer les situations. Apporter des réponses à cette question aide à... • … décrire le contenu et l'échelon (local, national, régional, international) des lois, politiques et stratégies • … expliquer le processus de sensibilisation à l'appui des changements escomptés, illustrant les succès et les échecs des différentes stratégies • … décrire le processus de mise en œuvre et le degré d'avancement • … expliquer le processus de sensibilisation à l'appui de la mise en œuvre, illustrant les succès et les échecs des différentes stratégies

1.2. Le nombre de fois où des OSC (ventilation selon le profil de leurs dirigeants – femmes, jeunes, autres – et leur nature formelle/informelle) ont réussi à créer un espace d'expression pour les demandes et les positions des OSC au regard des violences à l'égard des femmes et des filles, par la définition de programmes d'action, l'orientation des débats et/ou le renforcement des mouvements de défense des droits des femmes (lien vers Renforcement de la société civile - SCS3)	2.2. Le nombre de fois où des OSC (ventilation selon le profil de leurs dirigeants – femmes, jeunes, autres – et leur nature formelle/informelle) ont réussi à créer un espace d'expression pour les demandes et les positions des OSC au regard de la voix, de la représentation, de la présence à des postes à responsabilité et de la participation des femmes aux processus décisionnels dans les sphères publique, privée et civique, par la définition de programmes d'action, l'orientation des débats et/ou le renforcement des mouvements de défense des droits des femmes (lien vers SCS3)	3.2. Le nombre de fois où des OSC (ventilation selon le profil de leurs dirigeants – femmes, jeunes, autres – et leur nature formelle/informelle) ont réussi à créer un espace d'expression pour les demandes et les positions des OSC au regard des droits économiques, de l'autonomisation et de l'entrepreneuriat des femmes, par la définition de programmes d'action, l'orientation des débats et/ou le renforcement des mouvements de défense des droits des femmes (lien vers SCS3)	4.2. Le nombre de fois où des OSC (ventilation selon le profil de leurs dirigeants – femmes, jeunes, autres – et leur nature formelle/informelle) ont réussi à créer un espace d'expression pour les demandes et les positions des OSC au regard de la participation significative et équitable des femmes et de leur leadership dans les processus de prévention des conflits, de consolidation de la paix et de reconstruction de l'État, et de la protection des droits des femmes et des filles dans les situations de crise et de conflit ou post-conflit, par la définition de programmes d'action, l'orientation des débats et/ou le renforcement des mouvements de défense des droits des femmes (lien vers SCS3)	Expliquer comment les OSC ont joué un rôle porteur de transformations dans les processus décisionnels par la définition de programmes d'action, l'orientation des débats et/ou le renforcement des mouvements de défense des droits des femmes. Dans une perspective d'apprentissage, merci d'expliquer également les cas où les OSC n'ont pas réussi à jouer un rôle porteur de transformations, et/ou les cas où d'autres acteurs (hors OSC) ont davantage contribué en la matière. Apporter des réponses à cette question aide à... • … expliquer comment l'implication des OSC fait évoluer les processus décisionnels et les débats stratégiques des administrations publiques ciblées, du secteur privé et d'acteurs sociétaux • … expliquer quels cadres introduits par les OSC sont adoptés par les acteurs ciblés et comment, par exemple par les médias, dans le cadre de documents stratégiques et lors de discours officiels • … expliquer quelles problématiques des OSC font partie des priorités des administrations publiques ciblées, du secteur privé et d'acteurs sociétaux, et comment

1.3 Le nombre d'individus (ventilation par type, âge et genre) ayant amélioré leurs attitudes et leurs pratiques en faveur de l'élimination de toutes les formes de violence, notamment les pratiques néfastes	2.3 Le nombre d'individus (ventilation par type, âge et genre) ayant amélioré leurs attitudes et leurs pratiques en faveur de la voix, de la représentation, de la présence à des postes à responsabilité et de la participation des femmes aux processus décisionnels	3.3 Le nombre d'individus (ventilation par type, âge et genre) ayant amélioré leurs attitudes et leurs pratiques en faveur des droits économiques, de l'autonomisation et de l'entrepreneuriat des femmes	4.3 Le nombre d'individus (ventilation par type, âge et genre) ayant amélioré leurs attitudes et leurs pratiques au regard de la promotion de la participation significative et équitable des femmes et de leur leadership dans les processus de prévention des conflits, de consolidation de la paix et de reconstruction de l'État, et de la protection des droits des femmes et des filles dans les situations de crise et de conflit ou post-conflit	Expliquer comment, à la suite des activités de renforcement des capacités et de mobilisation et de sensibilisation, les individus ciblés, par exemple le personnel et les responsables des administrations publiques (centrales/décentralisées), les parlementaires, les responsables locaux, les dirigeants du secteur privé, les chefs religieux, les journalistes, les faiseurs d'opinions, les influenceurs, les jeunes militants, les responsables de groupes sociétaux et d'autres individus moteurs de changement ont fait évoluer leurs attitudes, leurs pratiques et leurs normes pour soutenir les droits des femmes et l'égalité des genres. Dans une perspective d'apprentissage, merci d'expliquer également les cas où les activités de renforcement des capacités et de mobilisation et de sensibilisation n'ont pas induit les changements escomptés, et/ou les cas où d'autres acteurs (hors OSC) ont davantage contribué à faire évoluer les situations. Apporter des réponses à cette question aide à... • … décrire concrètement l'évolution des attitudes, des pratiques et des normes • … expliquer le processus à l'appui des changements escomptés, illustrant les succès et les échecs des différentes stratégies • … décrire le processus de mise en œuvre et le degré d'avancement • … expliquer comment, dans le cadre de votre programme, l'amélioration des attitudes et des pratiques des individus ciblés a conduit à faire évoluer les normes sociales à différents niveaux (local, national, régional, international)

Résultats	Renforcement des capacités des femmes, des organisations de défense des droits des femmes, des organisations de la société civile (OSC), des administrations publiques et du secteur privé dans l'optique d'améliorer la situation autour des droits des femmes, de l'autonomisation des femmes et de l'égalité des genres	
	INDICATEURS PANIER QUANTITATIFS	**MESURE QUALITATIVE / questions type à examiner**
Indicateurs de résultat	5.2.1 Le nombre d'organisations (ventilation selon le profil de leurs dirigeants – femmes, jeunes, autres – et leur nature formelle/informelle) dont les capacités ont été renforcées dans l'optique de faire avancer les droits des femmes et l'égalité des genres (lien vers Renforcement de la société civile – SCS5)	Expliquer les capacités et l'expertise développées pour jouer un rôle sur le plan politique et mettre en œuvre des stratégies de sensibilisation. Dans une perspective d'apprentissage, merci d'expliquer également les cas où les OSC n'ont pas réussi à accroître leurs capacités. Apporter des réponses à cette question aide à... • … expliquer les différents types de capacités requis par les différents types d'OSC pour jouer un rôle sur le plan politique et mettre en œuvre des stratégies de sensibilisation • … expliquer en quoi ceci est fonction du contexte et s'adapte aux besoins des OSC et de leurs groupes d'intérêts • … expliquer le processus de renforcement des capacités, quelle approche fonctionne et ce qui ne fonctionne pas
	5.2.2 Le nombre d'individus dont les capacités (connaissances et compétences) ont été renforcées dans l'optique de faire avancer les droits des femmes et l'égalité des genres (ventilation par type, âge et genre)	Expliquer comment, à la suite des activités de renforcement des capacités, les individus ciblés ont amélioré leurs connaissances et leurs compétences dans l'optique de faire avancer les droits des femmes et l'égalité des genres Dans une perspective d'apprentissage, merci d'expliquer également les cas où activités de renforcement des capacités n'ont pas induit les changements escomptés. Apporter des réponses à cette question aide à... • … expliquer le contenu des activités de renforcement des capacités • … décrire l'évolution des connaissances et des compétences • … décrire les individus ciblés • … expliquer le processus à l'appui des changements escomptés, illustrant les succès et les échecs des différentes stratégies • … décrire le processus de mise en œuvre et le degré d'avancement

Source : Strengthening Civil Society IATI Indicator Guidelines et Guidance for SPs on the Use of the Women's Rights and Gender Equality Result Framework (documents internes).

Glossaire

La **fracture numérique entre les genres**, ou fracture numérique, correspond à la différence entre des groupes de personnes, à savoir les femmes et les hommes, qui disposent ou non d'un accès aux technologies et à l'internet. Les femmes et les filles ont souvent moins accès à l'internet et aux technologies permettant d'y accéder – constat d'autant plus fréquent dans les pays en développement. Il s'agit là d'un enjeu essentiel au regard des priorités en matière d'égalité des genres puisque les inégalités d'accès aux technologies et à l'internet empêchent les femmes et les filles d'accéder à certaines informations et de s'exprimer. Le manque d'accès et d'implication des femmes et des filles dans ce domaine peut exacerber davantage les inégalités existantes et avoir une incidence négative sur le développement économique des pays (Plan International, 2021[1]).

Le principe « **Ne pas nuire** » a été formulé en « réponse à la reconnaissance croissante des conséquences négatives potentielles de l'aide » (Charancle et Lucchi, 2018, p. 4[2]). L'application de ce principe implique de prendre les mesures nécessaires pour éviter d'exposer les personnes ou des groupes de personnes à des risques supplémentaires dans le cadre d'une intervention, et de réfléchir aux solutions permettant d'atténuer les conséquences négatives potentielles sur les communautés, les économies et l'environnement.

La notion de **genre** renvoie « aux rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée considère, à un moment donné, comme adéquats pour les hommes et les femmes. Outre les attributs sociaux et les perspectives associés au fait d'être un homme et une femme, et les relations entre femmes et hommes et entre filles et garçons, la notion de genre fait aussi référence aux relations entre les femmes et entre les hommes. Ces attributs, perspectives et relations sont des constructions sociales, fruits d'un apprentissage par le biais de processus de socialisation. Ils se définissent en fonction du contexte, de facteurs temporels, et sont de nature variable (...) » (ONU Femmes, OSAGI, Intégration systématique de la problématique du genre : concepts et définitions, https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm).

Tout le monde ne souscrit pas à une conception binaire des catégories du sexe (femme ou homme) ou du genre (féminin ou masculin). Le genre et le sexe sont liés à l'identité de genre, mais en diffèrent. L'identité de genre désigne l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non à la physiologie de la personne ou au sexe assigné à la naissance. (OMS, page du site internet consacrée au genre et à la santé https://www.who.int/topics/gender/fr/).

La notion d'**égalité des genres** renvoie à « l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les femmes et les hommes et entre les filles et les garçons. Le principe d'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne doivent pas dépendre de leur sexe. L'égalité entre les genres signifie que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en compte, reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes (...) » (ONU Femmes, OSAGI, Intégration systématique de la problématique du genre : concepts et définitions, https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm).

L'**intégration systématique** de la problématique du genre est le « processus d'évaluation des incidences pour les femmes et les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les réglementations, les politiques ou encore les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que les inégalités ne puissent se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les genres » (ECOSOC, 1997).

L'**autonomisation des femmes et des filles** concerne leur accès au pouvoir et le contrôle qu'elles exercent sur leur propre existence. Ce processus englobe la sensibilisation, le renforcement de la confiance en soi, l'élargissement des choix, un meilleur accès aux ressources et un contrôle accru de celles-ci, ainsi que des actions destinées à transformer les structures et organismes qui renforcent et perpétuent la discrimination et les inégalités fondées sur le genre. Cela signifie que pour parvenir à l'autonomisation, les femmes doivent non seulement avoir les mêmes capacités (éducation et santé) et le même accès aux ressources et aux opportunités (terre et emploi), mais aussi la liberté d'utiliser ces droits, capacités, ressources et opportunités pour faire des choix et prendre des décisions stratégiques (comme cela est rendu possible dans les positions de leadership et de participation aux organismes politiques). » (ONU Femmes Centre de Ressources https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr=). Dans le contexte global de « l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles », l'autonomisation des femmes et des filles est essentielle pour parvenir à l'égalité des genres et constitue un levier à ces fins. Ceci n'est toutefois pas suffisant. Dans l'optique d'atteindre une égalité des genres durable, il est fondamental de lutter contre les causes profondes des inégalités fondées sur le genre, et de s'atteler à changer les normes sociales néfastes, en incluant les hommes et les garçons dans cette démarche.

Le concept d'**intersectionnalité** offre en un cadre théorique qui suggère que les déterminants sociaux (tels que la race, l'origine ethnique, la foi, le statut socioéconomique, la classe, la caste, la localisation géographique, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, le statut d'immigrant et le genre) se conjuguent, et se recoupent, au niveau micro-économique pour constituer le vécu d'une personne (Coleman, 2019[3]). Ce vécu est envisagé au sein des différents systèmes sociaux, institutionnels et structurels de privilèges qui renforcent l'oppression (sexisme, capacitisme, racisme) (Bowleg, 2012[4]). Ce cadre invite à une étude et une analyse plus complète, aide à mieux comprendre comment ces informations peuvent être utilisées pour nourrir les politiques et les programmes et bénéficier à celles et ceux qui souffrent, de façon disproportionnée, de marginalisation ou de discrimination, ou qui se heurtent à des obstacles.

Une **approche centrée sur les survivantes et les survivants** fait référence à un ensemble de principes, de croyances et d'actions en vertu desquels les droits, besoins et aspirations d'une survivante ou d'un survivant de violences sont pris en compte en priorité dans les processus, entre autres, d'élaboration et de mise en œuvre des programmes et politiques, et de collecte des données. Cette approche repose sur la sécurité, la confidentialité, le respect et la non-discrimination (GBV AoR Working Group, 2019[5]).

Références

Bowleg, L. (2012), « The Problem with the Phrase Women and Minorities: Intersectionality—an Important Theoretical Framework for Public Health », *American Journal of Public Health*, vol. 102/7, pp. 1267-1273, https://doi.org/10.2105/ajph.2012.300750. [4]

Charancle, J. et E. Lucchi (2018), *Incorporating the principle of « Do No Harm »: How to take action without causing harm*, Humanity & Inclusion (Operations Division) and F3E, https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/donoharm_pe07_synthesis.pdf (consulté le 17 November 2021). [2]

Coleman, A. (2019), *What's Intersectionality? Let These Scholars Explain the Theory and Its History*, https://time.com/5560575/intersectionality-theory/. [3]

GBV AoR Working Group (2019), *Handbook for Coordinating Gender-based Violence Interventions in Emergencies*, https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-coordinating-gender-based-violence-interventions-in-emergencies/Handbook_for_Coordinating_GBV_in_Emergencies_fin.01.pdf (consulté le 16 November 2021). [5]

Plan International (2021), *Bridging the Gender Digital Divide*, https://plan-international.org/education/bridging-the-digital-divide (consulté le 17 November 2021). [1]

L’égalité des genres et l’autonomisation des femmes et des filles

ORIENTATIONS DU CAD POUR LES PARTENAIRES AU DÉVELOPPEMENT

L’égalité des genres et l’autonomisation des femmes et des filles sont des prérequis à la réalisation du Programme de développement durable à l’horizon 2030. Ces Orientations sont un guide pratique pour les acteurs de la coopération pour le développement qui portent ces ambitions globales. Conçues autour du cycle de programmation et au-delà, ces Orientations proposent une approche par étapes concrètes et des exemples de bonnes pratiques, avec des listes de questions à examiner et des recommandations pour promouvoir efficacement le changement.

IMPRIMÉ ISBN 978-92-64-51010-4
PDF ISBN 978-92-64-37224-5