



Égalité des genres et la
mise en œuvre de l'aide

CE QUI A CHANGÉ DEPUIS
1999 DANS LES AGENCES
DE COOPÉRATION POUR
LE DÉVELOPPEMENT



Égalité des genres et la mise en œuvre de l'aide

**Ce qui a changé depuis 1999 dans les
agences de coopération pour le
développement**



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties oeuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Publié en anglais sous le titre :

Gender Equality and Aid Delivery: What has Changed in Development Co-operation Agencies Since 1999?

© OCDE 2007

Toute reproduction, copie, transmission ou traduction de cette publication doit faire l'objet d'une autorisation écrite. Les demandes doivent être adressées aux Éditions OCDE rights@oecd.org ou par fax (33 1) 45 24 13 91. Les demandes d'autorisation de photocopier partielle doivent être adressées directement au Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France (contact@cfcopies.com).

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé par Karen Oppenheim Mason (PhD), consultant et supervisé par Patti O'Neill, Cheffe de projet, et Fionnuala Gilsonan, (ancienne) membre du Bureau, réseau du CAD sur l'égalité homme-femme. La consultante tient à remercier pour leur aide et leurs suggestions Patti O'Neill, Fionnuala Gilsonan, To Tjoelker, Alison Kennedy, Guro Vikor, Jenny Hedman, Julie Seif et Marc Tocatlian et, pour la version française, Joelle Palmieri.

Les opinions exprimées et les arguments employés dans ce document ne reflètent pas nécessairement les points de vue officiels de l'Organisation ou des gouvernements des pays Membres.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	7
I. Introduction.....	10
II. Changements ayant affecté les objectifs et les modalités de l'aide	14
III. Politiques actuelles, dispositifs institutionnels et changement en cours.....	19
Politiques de genre.....	19
Effectifs et budgets	21
Pratiques et processus	27
IV. Mise en pratique des politiques.....	31
V. Défis et stratégies efficaces	34
Contraintes à l'intégration transversale du genre.....	34
Pratiques et processus efficaces	37
VI. Résumé et conclusions	40
ANNEXE A QUESTIONNAIRE	48
ANNEXE B AGENCES AYANT RÉPONDU.....	58
ANNEXE C RÉSUMÉ STATISTIQUE DES RÉPONSES QUANTITATIVES.....	59
ANNEXE D ICONSULTATION INFORMELLE SUR LE THÈME: "LES STRATÉGIES POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES: L'INTÉGRATION TRANSVERSALE EST-ELLE UNE IMPASSE?", Oslo, novembre 2002	70

Tableaux

Tableau 2.1	Importance accordée aux changements ayant affecté depuis 1999 les objectifs de la coopération pour le développement et ses modalités.....	15
Tableau 2.2	Pourcentage indiqué des dépenses des agences au titre de l'aide bilatérale au développement allant à des approches programmes.....	16
Tableau 2.3	Les nouvelles modalités de l'aide rendent-elles les actions en faveur de l'égalité des genres plus ou moins difficiles ?	16
Tableau 3.1	Année de mise en place d'une politique de genre.....	19
Tableau 3.2	Unité-genre centralisée et/ou unique conseiller-e en genre.....	22
Tableau 3.3	Taille de l'unité-genre centralisée et de son effectif.....	23

Tableau 3.4	Nombre de conseiller-es en genre en dehors de ceux de l'unité-genre centralisé ou du conseiller-e en genre central	23
Tableau 3.5	Conseiller-es en genre dans les ambassades ou les bureaux locaux du pays-partenaire	24
Tableau 3.6	Nomre de niveaux séparant de la direction générale de l'agence du conseiller-e en genre le plus haut placé.....	25
Tableau 3.7	Budget-programme annuel discrétionnaire en milliers d'euros, de l'unité-genre centralisée ou du conseiller-e central-e pour les questions de genre	26
Tableau 3.8	L'effectif et le budget affecté à l'intégration transversale du genre a-t-il augmenté, diminué ou est-il demeuré inchangé depuis fin 1999	27
Tableau 3.9	Pratiques internes pour promouvoir l'égalité des genres dans la coopération pour le développement	28
Tableau 3.10	Pratiques externes pour promouvoir l'égalité des genres dans la coopération pour le développement	30
Tableau 4.1	Actions dédiées au genre dans les projets, programmes et stratégies-pays des agences.....	31
Tableau 4.2	Focalisation sur, et financement de, l'aide au développement affectée à l'égalité des genres ont-ils augmenté, diminué ou sont-ils demeurés inchangés depuis fin 1999.....	33
Tableau 5.1	Les dispositifs institutionnels sont perçus comme des contraintes à l'intégration transveersale du genre.....	35
Tableau 5.2	Conditions externes considérées comme des contraintes à l'intégration transversale du genre.....	37

Encadrés

Encadré 1.1	Qu'est-ce que l'intégration transversale du genre ?	11
Encadré 2.1	Le role des gouvernements partenaires	17
Encadré 2.2	Évolution du rôle du personnel des agences.....	18
Encadré 3.1	Politique suédoise en matière de genre.....	20
Encadré 5.1	Cadre d'évaluation des résultats en matière d'égalité entre les sexes (ACDI).....	39
Encadré 6.1	Les défis auxquels sont confrontés les nouveaux adeptes de l'intégration transversale du genre	41
Encadré 6.2	Les agences pionnières font le point et cherchent à engager des réformes	42

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACDI	Agence canadienne de développement international
CAD	Comité d'aide au développement
DFID	Department for International Development
FNUAP	Fonds des Nations-Unies pour la Population
GED	Genre et développement
IFD	Intégration des femmes dans le développement
OMD	Objectifs du millénaire pour le développement
ONG	Organisation non gouvernementale
SRP	Stratégie pour la réduction de la pauvreté
SWAPs	Approches sectorielles
UNICEF	Fonds des Nations-Unies pour l'Enfance
UNIFEM	Fonds de Développement des Nations-Unies pour la Femme

Résumé

Au cours des dix dernières années, les approches globales de la coopération pour le développement ont radicalement changé avec l'arrivée des stratégies de lutte contre la pauvreté et des approches sectorielles dans les années 1990, les Objectifs du Millénaire pour le Développement en 2000 et la *Déclaration de Paris* en 2005. Les donateurs s'engagent actuellement à accroître l'aide bilatérale et à passer à la vitesse supérieure en matière de résultats, à faciliter l'appropriation locale et à améliorer l'efficacité de l'aide par l'harmonisation et l'alignement de leurs actions.

En 1999, une étude du CAD recommandait aux agences de coopération pour le développement d'accentuer leurs efforts pour promouvoir l'égalité des genres - ou égalité hommes-femmes - et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes. Les agences étaient appelées à recruter davantage de conseiller-es en genre, à les déployer en plus grand nombre sur le terrain, à contrôler régulièrement les progrès accomplis, à faire de ce suivi un outil de gestion et à affecter à cette question des budgets spécifiques.

Début 2006, le Réseau du Comité d'Aide au Développement de l'OCDE sur l'égalité homme-femme entreprenait de recenser les pratiques institutionnelles et les dispositifs structurels qui favorisent l'égalité des genres dans la coopération pour le développement et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes dans les activités d'aide au développement. Les membres de l'équipe de recherche ont examiné l'évolution de ces pratiques et de ces dispositifs depuis 1999.

Ils ont constaté que le fossé existant entre politique et mise en oeuvre demeure difficile à combler. En dépit des progrès accomplis, aucune agence ne parvient à faire pleinement concorder sa propre rhétorique politique et ses objectifs en matière d'égalité des genres avec les mesures de responsabilisation et les moyens financiers et humains nécessaires pour progresser sur la voie de l'égalité des genres, et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes.

A peu près tous les membres du CAD ont des politiques d'égalité des genres mais ils ne sont qu'une poignée à disposer du personnel, des budgets et des pratiques de gestion nécessaires à la mise en oeuvre de ces politiques. Les beaux discours sont nombreux, mais la mise en pratique reste faible. Assurément, quelques agences font actuellement le point et introduisent des changements dont elles espèrent qu'ils leur permettront d'aligner leurs actions sur leurs politiques. Le pessimisme observé dans les agences engagées de longue date sur les questions de genre, est troublant. Certaines considèrent que les changements récemment apportés concernant les modalités de l'aide représentent davantage de défis que d'opportunités dans la promotion de l'égalité homme-femme.

Comment les agences ont-elles entrepris de relever le défi de la promotion de l'égalité des genres dans le cadre des nouvelles modalités de l'aide ? Jusqu'ici, aucune ne semble avoir trouvé la formule qui marche. Il semble que le principal problème soit de parvenir à ce que les agences donatrices et les gouvernements des pays-partenaires s'engagent davantage, au niveau opérationnel, dans les politiques de genre, d'autonomisation et de renforcement des capacités des femmes. Certaines agences se félicitent toutefois des résultats de leurs efforts en matière de :

- partenariat avec les organisations de la société civile des pays-partenaires afin de renforcer la demande d'actions en faveur de l'égalité des genres ;
- promotion de développement de plans d'action sur la problématique genre dans les pays-partenaires ;
- travail avec les autres donateurs dans l'optique de rendre davantage « genrés » les stratégies de réduction de la pauvreté et les plans sectoriels ;
- intégration de la problématique genre dans le dialogue entre les pays ;
- soutien du travail d'analyse visant à identifier les inégalités de genre ;
- investissement dans des initiatives budgétaires prenant en compte la dimension du genre afin de repérer et d'éliminer les préjugés sexistes dans les dépenses budgétaires des pays-partenaires ; et de
- lien entre les actions pour l'égalité des genres et d'autres problèmes transversaux, en particulier celui de la lutte contre le VIH/sida.

Toutes ces mesures requièrent un personnel dédié disposant d'une expertise technique suffisante, de temps et de budgets. Ainsi, les maigres succès rencontrés dans la promotion de l'égalité homme-femme dans le cadre des nouvelles modalités de l'aide reflètent un sous-investissement en moyens humains et financiers et en pratiques de gestion efficaces.

S'ils veulent réussir à mettre en adéquation leurs pratiques et leurs engagements politiques, les membres du CAD doivent :

- **reconnaître que l'intégration transversale du genre coûte cher.** Elle nécessite un personnel formé aidant ses collègues et ses homologues à comprendre les inégalités flagrantes de genre et à imaginer des mesures pour les réduire. Elle suppose une activité de veille régulière et minutieuse visant à ce que l'agence puisse améliorer ses performances au vu des résultats. L'intégration transversale peut fonctionner mais à la seule condition que les agences opèrent le type d'investissements qu'elles ont opérés pour l'intégration de l'informatique.
- **rendre les dirigeants et le personnel redevables** des progrès accomplis en la matière et les inciter à améliorer leurs performances. En repérant les actions des agences qui promeuvent l'égalité homme-femme et en contrôlant régulièrement les progrès accomplis, les agences peuvent responsabiliser les dirigeants et le personnel. Les agences devraient récompenser les représentants qui intègrent les questions genre dans le dialogue des pays avec les ministères des Finances ou les ministères d'exécution. Elles doivent faire en sorte que des mesures soient prises dans les domaines qu'elles jugent importants : focalisation sur la réduction de la pauvreté ou sur des politiques économiques saines, par exemple. Elles peuvent également trouver les moyens de garantir des actions en faveur de la promotion de l'égalité hommes/femmes, si telle est leur préoccupation.

- **prendre sur le secteur davantage de conseiller-es genre confirmé-es.** Les nouvelles modalités de l'aide rendent le dialogue entre les pays beaucoup plus sensible à ce qui se passe sur le terrain qu'à l'époque où le personnel des agences concevait et mettait en oeuvre les projets. Des experts formés et dédiés au genre doivent être sur le terrain de l'action et avoir suffisamment d'expérience et de liens avec l'agence pour prendre toute leur part et peser de tout leur poids dans les réunions clés.
- **former leur personnel et celui de leurs ambassades de sorte qu'ils comprennent et agissent en faveur de la réduction des inégalités de genre.** Les relations hommes-femmes sont l'un des domaines les plus complexes et les plus secrets de la société humaine, et l'intuition « terre-à-terre » que l'on a de la manière de réduire les inégalités entre le genre masculin et le genre féminin est souvent fautive. La somme des recherches à ce sujet est considérable et s'il n'est pas nécessaire que tout le personnel des agences ou des ambassades devienne expert en la matière, il a néanmoins besoin d'une formation adaptée lui permettant de comprendre à identifier à réduire les inégalités dans les domaines où il travaille.

Mais surtout l'intégration transversale du genre est une stratégie nécessaire mais non suffisante afin de promouvoir l'égalité homme-femme et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes. Des mesures spécifiques visant à renforcer ce dernier aspect doivent être réintroduites, financées et placées au cœur du dispositif afin de permettre à toutes les parties prenantes de s'approprier le processus de développement.

En établissant des normes et en oeuvrant collectivement à une plus grande efficacité de l'aide au développement, le Comité d'Aide au Développement de l'OCDE s'impose en chef de file de la communauté internationale du développement. Pour les membres du CAD, se présente l'opportunité unique à la fois de s'attaquer au défi de l'intégration du genre, de l'autonomisation et du renforcement des capacités des femmes, à l'intérieur de la mise en œuvre des grands principes de l'efficacité de l'aide - appropriation, alignement, harmonisation, gestion axée sur les résultats et responsabilité mutuelle -, mais également de s'assurer que l'engagement dans l'augmentation de la prise en compte du genre se reflète dans celui de l'aide.

L'association de ces deux mesures devrait accélérer une progression vers l'objectif d'atteindre l'égalité des genres, l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes, le tout dans le sens d'un monde juste dans lequel les femmes, les hommes, les filles et les garçons pourront vivre dans la dignité et se réaliser pleinement.

I. Introduction

Ce rapport présente les principaux constats et les conclusions d'une étude des changements observés depuis 1999 dans les pratiques d'égalité des genres – ou égalité hommes-femmes - et les approches institutionnelles des ministères, des départements et des agences de coopération pour le développement (désignés dans la suite de ce rapport sous le terme d'agences) des membres du CAD de l'OCDE.

L'étude fait suite à deux rapports antérieurs du CAD : un rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Déclaration de la réunion de haut niveau du CAD, sur le thème *L'égalité homme-femme: sur la voie d'un développement durable centré sur l'Homme*, publié en 2000 et une étude intitulée *Activités d'aide visant l'égalité homme-femme, 1999-2003*, examinant les contributions financières des membres du CAD à l'égalité homme-femme.

L'étude actuelle s'appuie sur une enquête réalisée en février-mars 2006 auprès des membres du CAD (voir l'Annexe A pour le questionnaire). Vingt-sept agences membres ont répondu à l'enquête. Leurs réponses et les documents qui les étayaient constituent la base des conclusions de ce rapport (voir l'Annexe B pour une liste des agences ayant répondu). Pour compléter les informations fournies par l'enquête, des entretiens téléphoniques ont été également effectués auprès d'une sélection de membres.

L'objectif de l'étude était de:

- cartographier le mandat des agences membres en matière de politique de genre;
- cartographier les effectifs et les dispositifs institutionnels qui soutiennent des objectifs d'égalité des genres et la prise en compte transversale des efforts vers l'égalité des genres dans les programmes des agences ;
- documenter les changements intervenus depuis fin 1999 en matière d'effectifs et de dispositifs institutionnels, y compris les changements destinés à répondre plus efficacement au nouvel environnement de l'aide et à l'évolution des priorités ;
- identifier les conditions de l'émergence de bonnes pratiques et de conseils techniques dans l'intégration des dimensions genre dans les nouveaux dispositifs d'acheminement de l'aide, et voir ce que cela implique en termes d'effectifs et de dispositifs institutionnels. Enfin,
- fournir, sur la base de ce qui précède, de grandes orientations sur la manière dont les effectifs et les dispositifs institutionnels des agences bilatérales doivent être modifiés ou adaptés pour travailler dans le nouvel environnement de l'aide.

Le rapport publié en 2000 sous le titre *Égalité homme-femme: vers un développement durable centré sur les populations*, examinait l'évolution des pratiques en matière de genre et des approches institutionnelles résultant de la Quatrième Conférence mondiale des Femmes de Pékin (1995). Lors de cette conférence, les pays membres des Nations-Unies sont convenus de la mise en place d'une ambitieuse *Plateforme d'action*.

L'enquête réalisée en 2000 auprès des membres du CAD a montré des changements importants parmi les donateurs, ce qui donne à penser que la conférence de Pékin a eu un impact important sur les agences membres. Par exemple, à peu près toutes les unités-genre ont vu leur influence s'accroître dans les cinq années précédant l'enquête ; certaines ont été implantées au sein de l'organisation à des niveaux plus stratégiques et transversaux, les rapprochant des lieux de prise de décisions, et de nombreux membres ont étoffé leurs budgets et leurs effectifs de conseiller-es genre. Cependant, l'étude a également montré que les membres considèrent que l'intégration transversale du genre, processus utilisé par la plupart des agences pour promouvoir la cause des femmes et l'égalité homme-femme dans les pays-partenaires (voir encadré 1.1), requiert davantage de ressources que l'approche traditionnelle qui consistait à créer des projets spéciaux pour venir en aide aux femmes. En effet, dans une approche d'intégration transversale, tout le personnel assume une certaine responsabilité quant aux questions de genre et les unités-genre évoluent davantage vers des rôles de catalyseur, de conseil et de soutien.

Encadré 1.1 **Qu'est-ce que l'intégration transversale du genre ?**

Selon les conclusions de l'ECOSOC 1997/2 (que l'on peut trouver en anglais à l'adresse www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF):

« Intégrer transversalement une perspective de genre, c'est enclencher un processus d'évaluation des conséquences spécifiques 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 considérer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes comme une dimension essentielle à l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politique, économique et sociétale, 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 des genres ».

Dans la plupart des agences de développement, une approche d'intégration transversale du genre dans la coopération pour le développement signifie désormais que l'analyse et les actions de genre doivent être intégrées dans tous les domaines d'activité des donateurs et pas seulement à un ou deux secteurs dits féminins comme l'éducation ou la santé. Elle signifie également qu'en théorie, il incombe à tout le personnel opérationnel et aux politiques de s'engager à ce que que l'analyse et les actions de genre soient incorporées au domaine dont ils ont la charge.

Comme les questions de genre sont complexes et que pour les comprendre il faut avoir la masse de connaissances dont dispose un organisme de recherche bien établi, l'intégration transversale du genre requiert également le concours d'experts qui fournissent à leurs collègues des secteurs opérationnels et du service des politiques, des orientations, des outils et des formations. On les désigne souvent sous le terme de « point focal genre ». Le terme de « point focal genre », qui peut renvoyer aux notions de conseiller-e ou de coordonnateur-trice genre, désigne le plus souvent un-e individu-e qui n'a aucune formation ou expérience en matière de genre et développement mais à qui on demande d'assumer à temps partiel la responsabilité de l'intégration transversale du genre.

Le rapport de 2000 a formulé quatre grandes recommandations:

- S'assurer que les unités-genre disposent de moyens humains adéquats (en termes d'effectifs et de capacités) afin de pouvoir pleinement jouer leur rôle de catalyseur, de conseil et de soutien.

- Faire évoluer le travail des conseiller-es en genre vers un partenariat au niveau du pays et de l'assistance programme (mais aussi au niveau du projet) afin d'établir une différence notable.
- Procéder à des contrôles systématiques et rendre compte des progrès accomplis, ce qui est fondamental pour renforcer la responsabilisation en matière d'égalité des genres ; et
- Établir des budgets adéquats, y compris un budget spécifique pour catalyser les activités d'intégration transversale du genre et la formation des personnels.

Au titre de sa contribution au processus de révision Pékin +10, organisé sous l'égide des Nations-Unies, l'OCDE a conduit une étude du système de notification des pays créanciers sur les activités d'aide. Ce rapport intitulé, *Activités d'aide visant l'égalité homme-femme, 1999-2003* (publié en 2005), a révélé que sur un total de 17.2 milliards de dollars d'aide bilatérale allouable aux différents secteurs, seuls 3.1 milliards ciblaient l'égalité homme-femme, et pour leurs deux-tiers les secteurs sociaux, en particulier l'enseignement élémentaire et la santé de base, y compris la santé de la population et la santé reproductive (domaines traditionnellement considérés comme des « problèmes de femmes »). Il ne fait guère état d'aide aux secteurs des infrastructures de transports, des communications et de l'énergie, alors que des projets d'infrastructures bien conçus pourraient avoir des effets bénéfiques importants pour les femmes et les filles en leur facilitant l'accès aux marchés, aux écoles et aux services de santé ou en améliorant la sécurité physique des femmes. Les donateurs ont eu tendance à se concentrer sur les secteurs sociaux ou sur la protection sociale, au lieu de voir chez les femmes les initiatrices actives d'une croissance en faveur des pauvres, en dépit de l'évidence criante, en particulier dans les pays de l'Afrique sub-saharienne, du fait que les inégalités homme-femme ralentissent la croissance économique et que la participation des femmes est essentielle à une économie florissante.

L'enquête actuelle vise pour partie à déterminer si les recommandations du Rapport 2000 ont été mises en œuvre. Un réexamen des pratiques de l'aide et des dispositifs institutionnels pour l'égalité des genres est particulièrement critique à ce stade en raison des changements intervenus depuis 1999 dans la manière dont l'aide est gérée et distribuée par de nombreux donateurs bilatéraux.

Ce rapport examine les changements récents qui ont affecté les objectifs et les modalités de l'aide, créant de nouveaux défis pour l'intégration transversale du genre et la manière dont les agences y font face. Ces changements incluent :

- l'adhésion de tous les pays membres des Nations-Unies aux OMD, dont l'un concerne spécifiquement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ;
- l'accent réitéré porté sur la réduction de la pauvreté comme objectif primordial de la coopération pour le développement (c'est le premier des huit objectifs du millénaire pour le développement et de nombreux observateurs considèrent que c'est le plus fondamental) ;
- l'accent accru mis sur l'appropriation par les pays des processus de développement et l'alignement de l'aide sur les politiques et les structures des gouvernements partenaires, par exemple au moyen de stratégies de réduction de la pauvreté (SRP) élaborées par le pays ou de stratégies sectorielles pour orienter l'aide au développement ;

- l'abandon des projets élaborés par les donateurs au profit d'une affectation programmatique de l'aide, par exemple, via des approches sectorielles (SWAPs) et une aide budgétaire générale pour les SRP ; enfin
- l'accent accru porté sur le dialogue politique avec les pays-partenaires, qui renforce la compréhension des responsabilités mutuelles et des stratégies et processus des pays-partenaires.

En plus de ces changements, la *Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide (2005)* fixait des objectifs qui auront pour les agences une incidence sur leurs efforts d'intégration transversale de l'égalité entre hommes et femmes. Elle appelait les agences à alléger le fardeau de l'aide pour les pays-partenaires en harmonisant leurs programmes de soutien, à juger du succès de l'aide par un suivi des résultats obtenus sur le terrain et à se concentrer sur la responsabilité mutuelle des donateurs et des pays-partenaires.

Le deuxième chapitre de ce rapport étudie les changements au niveau des objectifs et des modalités de l'aide dont font état les agences membres du CAD. Les changements dont de nombreux observateurs pensent qu'ils se sont produits, se sont-ils effectivement produits ? Cette partie examine également les conséquences perçues de ces changements en ce qui concerne l'intégration transversale du genre et les activités d'autonomisation et de renforcement des capacités des femmes dans la coopération pour le développement.

Le rapport examine ensuite les politiques d'égalité des genres, les dispositifs institutionnels et les pratiques des agences des pays membres. Quels sont-ils ? Ont-ils changé depuis 1999 ? Les unités-genre sont-elles remplacées par des conseiller-es en genre isolé-es à mesure que l'aide se décentralise au profit des pays-partenaires, et les conseiller-es en politique de genre sont-ils plus nombreux-ses sur le terrain ? Ces questions et bien d'autres sont traitées au chapitre 3.

Les chapitres suivants évaluent dans quelle mesure les agences bilatérales promeuvent l'égalité des genres dans les pays-partenaires, décrivent les défis auxquels elles sont confrontées et examinent quelques-unes des approches engagées à relever ces défis qui ont fait la preuve de leur efficacité. Le rapport se termine sur un résumé des constats et des conclusions concernant les éléments déterminants afin de promouvoir l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes et l'égalité des genres dans le nouveau contexte de l'aide.

II. Changements ayant affecté les objectifs et les modalités de l'aide

Les constats effectués dans le cadre de l'enquête en cours donnent à penser que les agences de la plupart des pays membres ont intégré les nouveaux objectifs de l'aide. Sur les 27 agences de l'enquête effectuée en 2006, 26 utilisent les OMD comme cadre de la coopération pour le développement (voir annexe C pour un résumé statistique des réponses aux questions quantitatives).

Comme le montre le tableau 2.1, la réduction de la pauvreté est devenue le principal objectif de la coopération pour le développement dans plus de la moitié des agences. Parmi celles qui ne font état d'aucune variation de l'importance accordée à cet objectif, près des trois-quarts sont des agences qui, en 1995, avaient déjà mis en place une politique d'égalité des genres (ce que nous considérons être un indicateur de maturité de l'agence) et qui incontestablement considéraient déjà la réduction de la pauvreté comme hautement prioritaire.

Le tableau 2.1 suggère une forte focalisation sur l'appropriation par le pays, le dialogue politique et l'utilisation de stratégies élaborées par le pays pour guider l'aide bilatérale. La plupart des agences font état d'une plus grande appropriation par le pays des stratégies de développement dans les cinq dernières années, et considèrent le dialogue politique avec les pays-partenaires comme hautement prioritaire. Pratiquement toutes les agences s'emploient à aligner leur aide sur les SRP et autres plans de développement élaborés par les pays, et les approches reposant sur des programmes sont de plus en plus prisées. Comme on pouvait s'y attendre, l'utilisation de projets dans l'aide au développement diminue.

La plupart des agences font état de changements cohérents avec la *Déclaration de Paris*, comme en témoignent l'importance grandissante de l'harmonisation avec les autres donateurs, la gestion axée sur les résultats et la responsabilité mutuelle avec les pays-partenaires. A la lumière de l'évolution vers des approches programmatiques, un grand nombre d'agences font également état d'une augmentation des contributions aux agences d'aide multilatérale et aux fonds mondiaux depuis 1999, ce qui n'est pas surprenant étant donné la création de plusieurs fonds d'aide ad hoc au cours des six dernières années. En bref, on observe une multitude d'indications de changements majeurs dans les objectifs et les modalités de l'aide depuis fin 99.

Tableau 2.1. **Importance accordée aux changements ayant affecté depuis 1999 les objectifs de la coopération pour le développement et ses modalités**

(Pourcentages)

<i>Objectif ou modalité de l'aide</i>	<i>Plus important</i>	<i>Moins important</i>	<i>Inchangé</i>	<i>Base N</i>
La réduction/l'élimination de la pauvreté : principal objectif de la coopération pour le développement	58%	4%	38%	24
Appropriation par le pays des stratégies et des plans de coopération pour le développement	88	4	8	26
Focalisation sur le dialogue politique avec les pays-partenaires	85	4	12	26
Alignement de l'aide bilatérale au développement des SRP ou autres plans de développement élaborés par les pays	96	4	0	26
Utilisation d'approches programmes comme l'aide budgétaire générale et les SWAPs	Nt	4	4	27
Utilisation de projets dans l'aide au développement	0	62	38	26
Approches harmonisées avec d'autres donateurs via des stratégies d'aide conjointe, des partenariats passifs, etc.	92	4	4	26
Contributions aux fonds mondiaux et aux agences multilatérales de coopération pour le développement	72	4	24	25
Focalisation sur une gestion axée sur les résultats	81	4	15	27
Focalisation sur une responsabilité mutuelle avec les pays-partenaires	76	4	20	25

Note 1 : Les réponses « Je ne sais pas », « Ne s'applique pas » et celles laissées en blanc sont exclues de la base N.

Note 2: Dans tous les tableaux, la somme des chiffres peut ne pas être égale à 100, du fait de la règle de l'arrondi.

En dépit d'une focalisation croissante sur les approches programmatiques de l'aide, les dépenses dans ce domaine demeurent relativement faibles, comme le montre le tableau 2.2. La plupart des agences consacrent aux approches-programmes moins de la moitié de leurs dépenses au titre de l'aide bilatérale. Ainsi, bien que ces dispositifs, comme les SWAPs et l'aide budgétaire à la mise en œuvre de SRP, soient devenus plus importants, seule une poignée d'agences consacre plus de la moitié de leur aide à ces approches.

Tableau 2.2. Pourcentage indiqué des dépenses des agences au titre de l'aide bilatérale au développement allant à des approches programmes

(Pourcentages)

Néant	1 – 24%	25 – 49%	50 – 74%	75 – 100%	Base N
5%	55%	25%	15%	0%	20

En quoi ces changements ont-ils affecté les actions en faveur de l'égalité homme-femme et pour l'intégration transversale du genre ? La réponse à cette question dépend de l'indicateur examiné. Lorsqu'on les interroge sur l'accent globalement mis sur les actions en faveur de l'égalité des genres ou de l'intégration des femmes dans le développement (IFD), près des deux tiers des agences répondent que depuis 1999 ces actions sont devenues plus importantes. On ne note aucune différence entre les agences matures (qui avaient mis en place, dès avant 1995, une politique d'égalité des genres) et les autres. Ainsi, selon cet indicateur, l'introduction dans les agences membres de nouvelles modalités de l'aide s'est accompagnée d'une focalisation accrue sur l'égalité des genres.

Mais lorsqu'on leur demande directement comment la modification des objectifs et des modalités de l'aide a affecté l'intégration de l'égalité des genres dans la coopération pour le développement, le tableau est moins rose (voir tableau 2.3). Un certain nombre de répondants considèrent que les nouvelles modalités de l'aide ont freiné les actions en faveur de l'égalité homme-femme. Plus de la moitié des agences matures déclarent que les nouvelles modalités de l'aide ont rendu plus difficile l'intégration transversale du genre et aucune ne déclare qu'elles l'ont facilitée. Assurément, le fait que les agences matures soient plus pessimistes que les autres pourrait refléter la difficulté d'adapter les pratiques d'égalité des genres à un nouvel environnement au lieu de créer de nouvelles pratiques. Mais il pourrait également refléter le manque d'expérience des agences moins matures pour porter un jugement informé sur le changement.

Tableau 2.3 Les nouvelles modalités de l'aide rendent-elles les actions en faveur de l'égalité des genres plus ou moins difficiles ?

(Pourcentages)

<i>Existence d'une politique de genre avant 1995 ?</i>	<i>Plus difficiles</i>	<i>Moins difficiles</i>	<i>Degré de difficulté à peu près identique</i>	<i>Je ne sais pas</i>	<i>Base N</i>
Oui	58%	0%	33%	8%	12
Non	9	27	36	27	11
Total	35	13	35	17	23

Note: Quatre agences n'ont pas pu identifier l'année à laquelle elles ont mis en place une politique de genre.

Les agences citent divers effets des nouvelles modalités de l'aide sur les actions en faveur de l'égalité des genres. Plusieurs ont le sentiment que la responsabilité est plus diluée dans les approches programmes que dans les projets traditionnels, car ces approches sont complexes et que c'est le pays et non pas le donneur qui est responsable de la mise en œuvre. De plus, c'est souvent le ministère des Finances qui est en charge du dialogue avec le donneur et, comme le fait observer une agence, « l'attention portée aux questions de genre n'est pas du tout partagée » dans ces ministères. L'encadré 2.1 décrit ce qu'une agence expérimentée considère être quelques-uns des problèmes engendrés par les nouvelles modalités de l'aide.

Encadré 2.1 Le rôle des gouvernements partenaires

Une agence ayant une longue expérience de la hiérarchisation des actions en faveur de l'égalité homme-femme dans la coopération pour le développement indique pourquoi les approches programmes, l'appropriation par le pays et l'harmonisation accrue entre les donneurs ont rendu plus difficile l'intégration transversale du genre :

Les approches programmes ont montré un défaut d'analyse globale de genre et ne se sont pas révélées très sensibles aux questions de genre ou n'ont pas prévu dans leurs cadres un suivi ou une évaluation des résultats en termes d'égalité des genres. De manière générale, les programmes de stratégies de réduction de la pauvreté ont peu inclus dans leur planning des organisations de femmes et ne contiennent pas de saine analyse de genre. Il est également plus difficile de conduire un dialogue sur l'égalité homme-femme avec les pays-partenaires lorsqu'on examine des solutions proposées par le pays si l'égalité des genres n'est pas considérée comme une priorité dans le pays en question. Lorsqu'ils travaillent sur l'harmonisation et sur des plans nationaux conjoints, les donneurs peuvent également avoir des points de vue et des standards différents pour ce qui est de l'égalité des genres, ce qui peut devenir un sujet de conflit et nécessiter des efforts concertés pour parvenir à un accord. L'intégration transversale du genre est encore reléguée à des conseiller-es individuel-les ou au ministère de la Condition féminine et non pas à l'organisation ou au gouvernement dans son ensemble. Toutefois, si ces obstacles sont surmontés, il reste une ample place pour que l'égalité homme-femme en tant que secteur à part entière puisse devenir un élément plus essentiel des programmes.

D'autres agences pensent que le problème tient à l'organisme donateur. Son personnel peut ne pas disposer de l'expertise et des outils nécessaires pour intégrer des actions en faveur de l'égalité des genres dans les approches programmes, et l'inclusion de la problématique de genre dans le dialogue entre les pays (voir encadré 2.2) peut ne faire l'objet d'aucun mandat. Une agence souligne que l'harmonisation accrue des actions des donneurs risque de générer des problèmes si les donneurs ne s'accordent pas à faire de l'égalité homme-femme une priorité. Dans un petit nombre de cas, les agences indiquent que la plus grande difficulté à prendre des mesures en faveur de l'égalité des genres est, en soi, la conséquence d'un changement de priorités au sein de l'agence ou du gouvernement du pays donneur plutôt que de l'adoption de nouveaux objectifs et de nouvelles modalités de l'aide.

Encadré 2.2 **Évolution du rôle du personnel des agences**

Une agence qui, depuis de nombreuses années, défend fermement l'égalité des genres, l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes dans ses travaux pour le développement, décrit l'impact sur le rôle du personnel de l'agence des changements qui ont affecté les modalités de l'aide :

La première génération de conseiller-es en genre au niveau de l'ambassade donnait des orientations à leurs collègues et soutenait les efforts nationaux en vue d'éliminer toute forme de discrimination. Désormais, avec les SWAPs et l'aide budgétaire, leur tâche est plutôt de soutenir les efforts nationaux (en partie ceux de la société civile) vers l'intégration du genre dans les programmes des stratégies de réduction de la pauvreté et les SWAPs. Leur responsabilité est davantage de conseil que de gérer un programme.

Ainsi, l'ensemble des compétences attendues des experts du domaine a changé, ce qui a des implications tant sur le recrutement des conseiller-es en genre travaillant sur le terrain que sur les autres rôles que l'on pourrait leur demander de jouer comme celui d'agents de liaison avec les organisations de la société civile.

Parmi les agences déclarant que les actions en faveur de l'égalité des genres sont devenues *plus faciles* depuis 1999, un thème couramment évoqué est la capacité des OMD à promouvoir l'égalité des genres comme clé de voûte de la réduction de la pauvreté. Certaines de ces agences soulignent également que les principes adoptés dans la *Déclaration de Paris* augmentent les opportunités d'actions en faveur de l'égalité des genres. Dans d'autres cas, la réduction des difficultés semble refléter des changements internes au sein de l'agence ou du pays-donneur du fait, par exemple, de l'adoption récente d'une politique ou d'une stratégie de genre. Cette réduction ne reflète donc pas toujours la progression de nouvelles modalités de l'aide.

En résumé, il est clair que, depuis fin 1999, la communauté du développement des pays de la zone OCDE et des pays-partenaires, a introduit des changements importants dans les objectifs et les méthodes de coopération pour le développement. Ces changements ont offert à la fois des opportunités et des défis pour les actions des donateurs en faveur de l'égalité des genres dans la coopération pour le développement. Alors que les OMD et la *Déclaration de Paris* ont facilité la promotion de l'égalité des genres, le secteur demeure intrinsèquement complexe ; il est donc difficile d'assurer un suivi des résultats en matière d'égalité des genres dans les approches budgétaires et de demander des comptes aux responsables de la mise en œuvre des programmes. Les approches programmes ont eu également tendance à faire des ministères des Finances des acteurs particulièrement puissants de la détermination des actions pour le développement ; or, bien souvent, ces ministères ne sont pas conscients (ou ne se sentent pas concernés) par l'égalité des genres comme enjeu de développement, comme une grande partie du personnel du côté des donateurs. Dans certains cas, les agences ont encore à développer des formations et les outils qui aideront le personnel des agences et des ambassades à intégrer les actions en faveur de l'égalité des genres dans les approches programmes.

III. Politiques actuelles, dispositifs institutionnels et changements en cours

Ce chapitre examine les politiques de genre, de personnel et de budgets des agences, ainsi que les pratiques et les processus visant à promouvoir l'égalité des genres dans le cadre de la coopération pour le développement.

Politiques de genre

Sur les 27 agences ayant répondu à l'enquête, vingt-six avaient déjà mis en place une politique de genre. Comme le montre le tableau 3.1, près de la moitié des agences ont adopté des politiques de genre avant la Quatrième Conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes (Pékin, 1995) ; les pionnières en la matière ont adopté ces politiques dès la fin des années 70 et au début des années 80. La conférence de Pékin paraît avoir donné une impulsion considérable: dans la décennie qui a suivi, neuf agences ont développé une politique. Toutefois, deux agences n'ont eu aucune politique de genre jusqu'en 2005.

Tableau 3.1 Année de mise en place d'une politique de genre (N=27)

Année→	1976-1984	1985-1994	1995-2004	2005	Inconnue
Nombre d'agences	5	7	9	2	4

A quelques exceptions près, les politiques adoptées se fondent sur un principe d'équité ou d'égalité. Au nom de ce principe, les femmes et les hommes devraient être égaux, bénéficier du développement de manière équitable, ou les femmes devraient voir leurs capacités et leur autonomie renforcées afin de jouir des mêmes droits et des mêmes opportunités que les hommes. Mais un petit nombre de politiques examinent l'impact de l'égalité homme-femme sur le développement économique et social ou sur la réduction de la pauvreté, autrement dit promeut l'égalité des genres au nom de l'efficacité.

En outre, à peu près toutes les politiques associent une approche d'intégration transversale du genre afin de parvenir à l'égalité des genres et une approche spécifique ciblée dans laquelle l'égalité ou l'avancement des femmes dans des secteurs particuliers est un objectif imposé aux activités de l'aide (voir l'encadré 3.1 pour la politique de genre d'un pays). Ainsi, la plupart des agences cherchent à s'assurer que les actions en faveur

de l'égalité des genres s'inscrivent dans l'intégralité de leur programme d'activités et de politiques de développement et que, *de surcroît*, elles se focalisent sur l'amélioration des opportunités ou droits des femmes, dans des domaines particuliers comme la garantie des moyens de subsistance, l'éducation, la santé reproductive, les droits juridiques ou la libération des violences dont elles peuvent être victimes.

Encadré 3.1 Politique suédoise en matière de genre

Publié en octobre 2005 sous le titre Promouvoir l'Égalité des genres (*Promoting Gender Equality*), le rapport de l'agence suédoise de coopération pour le développement, Sida, actualise la politique en matière d'égalité des genres pour la coopération au développement¹ La politique établit que l'égalité des genres est au cœur de la mission de la Sida, à savoir promouvoir et créer les conditions d'une réduction de la pauvreté dans les pays-partenaires, ce qui est le principal objectif de la coopération suédoise au développement. La politique revisitée est le résultat d'une évaluation des travaux de la Sida sur l'égalité des genres conduits en 2002 mais aussi des recommandations des organisations gouvernementales et des organisations de la société civile suédoises.

La politique part de cinq postulats :

- L'égalité des genres renforce davantage les travaux de la Sida pour la réduction de la pauvreté ;
- L'égalité des genres est la condition sine qua non d'un développement durable et démocratique ;
- Les structures de pouvoir sont fondamentales pour oeuvrer à l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons ;
- L'égalité des genres concerne la relation entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons ; enfin
- L'égalité des opportunités économiques pour tou-tes est la condition fondamentale pour atteindre un développement durable et démocratique et une croissance en faveur des pauvres.

La stratégie de la Sida utilise une intégration transversale du genre, incluant une intégration transversale de l'analyse de genre dans l'analyse de la pauvreté. Pour oeuvrer à l'égalité des genres, la Sida utilise trois techniques: appliquer activement et intégrer la perspective de genre, cibler des groupes spécifiques ou questions et conduire avec les partenaires un dialogue intégrant la conscientisation du genre. Cette stratégie cible deux grands domaines : 1) le renforcement des droits des femmes et des hommes, des filles et des garçons ; 2) les structures et les relations de pouvoir économiques et politiques. La politique mise en œuvre par la Suède pour promouvoir l'égalité des genres englobe donc à la fois l'intégration transversale du genre et des interventions ciblées poursuivant des objectifs d'égalité des genres et de réduction de la pauvreté.

Parmi les répondants à l'enquête, seize ont modifié ou actualisé leur politique en la matière depuis fin 1999. La plupart de ces changements paraissent avoir renforcé la politique en lui incorporant une ou plusieurs des améliorations suivantes:

- intégration plus étroite à d'autres objectifs de l'agence, notamment aux nouveaux objectifs et aux nouvelles modalités de l'aide comme les SRP et les approches programmes ;

1. Aller sur le site : www.sida.se/eng

- élargissement de l'approche d'égalité des genres pour y inclure l'intégration transversale mais aussi des objectifs spécifiques d'IFD ;
- identification d'objectifs ou de cibles spécifiques pour rendre la politique plus concrète, et
- adjonction d'exigences de responsabilisation pour lui donner plus de corps.

Une agence a élargi sa politique, avec une stricte focalisation sur l'aide bilatérale, pour y inclure un faisceau plus large d'activités et d'agences multilatérales, par exemple soutien apporté au FNUAP et à l'UNICEF en plus de son soutien à l'UNIFEM.

En plus de leur politique d'égalité des genres, 19 des 27 agences indiquent que leur déclaration de politique générale sur la coopération pour le développement place en tête de ses priorités l'égalité des genres, l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes ou l'intégration transversale du genre. Dix-huit agences indiquent que certaines voire toutes leurs politiques sectorielles identifient les actions visant à promouvoir l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans ce secteur. Ainsi, non seulement la plupart des agences ont des politiques d'égalité des genres (dont beaucoup ont été revisitées ces dernières années) mais elles soutiennent explicitement l'égalité homme-femme dans d'autres déclarations de principes. Lorsqu'il s'agit de promouvoir l'égalité des genres dans la coopération en matière de développement, les membres du CAD disent les choses clairement ("talk the talk"). Ils cherchent ensuite à établir si leurs effectifs, leurs budgets et leurs pratiques sont adéquats pour leur permettre d'agir en conséquence ("walk the walk").

Effectifs et budgets

Nous nous concentrons tout d'abord sur la principale entité organisationnelle à travers laquelle l'agence promeut l'intégration transversale du genre : nous cherchons plus précisément à savoir si l'agence possède une unité-genre centralisée, composée d'au minimum deux membres ou si elle s'appuie sur un unique conseiller-e en genre. Comme l'indique le tableau 3.2, on observe un nombre à peu près égal d'agences ayant une unité centralisée et d'agences ayant un-e unique conseiller-e en genre, et plusieurs déclarent avoir les deux.² Cela n'est pas lié à la taille de l'agence. Éventuellement, les petites agences sont plus susceptibles que les grandes (données non présentées) d'avoir des unités centralisées et les agences matures sont beaucoup plus susceptibles que les autres d'avoir des unités-genre, ce qui n'a peut-être rien d'étonnant.

2. Si la question portait sur un-e conseiller-e central-e *n'étant pas* le dirigeant de l'unité-genre centralisée, il se peut que certains répondants n'aient pas compris la distinction et qu'en conséquence ils aient déclaré à tort avoir à la fois une unité-genre centralisée et un conseil en genre central (prétendument indépendant). Cependant, une agence au moins a confirmé avoir les deux types d'organisation.

Tableau 3.2 **Unité-genre centralisée et/ou unique conseiller-e en genre**

(Pourcentages)

<i>Politique de genre avant 1995 ?</i>	<i>Unité-genre centralisée</i>	<i>Conseiller-e en genre central-e</i>	<i>Les deux</i>	<i>Base N</i>
Oui	50%	33%	17%	12
Non	18	64	18	11
Total	41	41	18	27

Note: L'addition des Bases N des deux premières lignes ne donne pas 27 car quatre agences n'ont pas indiqué l'année d'adoption d'une politique d'égalité des genres.

Sans autres informations sur l'agence, il est difficile d'établir quelle est, de l'unité centralisée ou du seul-e conseiller-e, l'organisation la plus efficace pour aider les collègues et les homologues à intégrer transversalement le genre. Un-e seul-e conseiller-e bien placé-e peut, par exemple, exercer au sein de l'agence une influence bien supérieure à celle d'une unité-genre mal placée.³ Toutefois, dans la mesure où une unité centralisée implique d'associer à l'effort un effectif plus important, il apparaîtrait que dans un grand nombre d'agences, en particulier dans celles dont l'engagement pour l'égalité des genres est plus récent, l'affectation de personnel à la promotion de l'intégration transversale du genre demeure mince.

La taille de l'unité-genre centralisée dans les agences ayant ce type de structure suggère la même conclusion (voir tableau 3.3). La plupart de ces unités comptent moins de 10 personnes et lorsqu'on ne prend en compte que les personnes de cette unité ayant une responsabilité *importante* en matière d'égalité des genres, la médiane tombe bien en dessous de cinq.⁴ Ces chiffres sont faibles rapportés au nombre de pays dans lesquels opèrent la plupart des agences et au nombre d'autres personnes de l'agence qu'il faut inspirer, former et aider. Ainsi, même lorsque les unités-genre centralisées jouent normalement leur rôle de catalyseur (au lieu d'assumer la responsabilité directe des projets, des programmes ou du dialogue entre les pays), le très petit effectif dont disposent la plupart de ces unités risque d'être un obstacle à l'intégration transversale du genre au niveau de l'agence selon les nouvelles modalités de l'aide.

3. L'enquête ne comportait aucune question sur la place dans l'organisation de l'unité-genre ou de l'unique conseiller-e en genre ; elle demandait uniquement combien de niveaux hiérarchiques séparaient le poste de la direction générale de l'agence (voir analyse ultérieure).
4. Un grand nombre d'agences regroupent les responsabilités de promouvoir l'égalité des genres avec d'autres questions transversales comme l'aide aux jeunes ou aux personnes handicapées. En conséquence, il se peut que le travail de certaines personnes de l'unité-genre se concentre sur ces autres responsabilités plutôt que sur le genre.

Tableau 3.3. Taille de l'unité-genre centralisée et de son effectif

<i>Variable</i>	<i>Moins de cinq personnes</i>	<i>Cinq à neuf personnes</i>	<i>10 personnes et plus</i>
Taille totale de l'unité	5	6	4
Responsables genre	11	3	2

Note: Les chiffres du tableau ne sont pas des pourcentages ; ils indiquent le nombre d'agences. Si le nombre total d'agences diffère entre les deux lignes, c'est en raison des données manquantes.

Même lorsqu'il n'y pas d'unité-genre centralisée, les agences peuvent déployer des conseiller-es en genre au siège ou sur le terrain ; ce dispositif peut être plus cohérent avec des politiques d'intégration transversale du genre et d'appropriation des politiques par le pays que le fait d'avoir une unité unique, importante et centralisée. Le tableau 3.4 donne toutefois à penser qu'à peine plus de la moitié des agences ont des conseiller-es en genre *autres que* ceux de l'unité-genre centralisée.⁵ En outre, dans bon nombre de cas, le nombre de ces autres experts est faible : le chiffre médian est d'environ 12 membres.⁶ Ces chiffres pourraient être adéquats si la plupart des agences ayant un petit nombre d'autres conseiller-es en genre avaient des unités-genre centralisées relativement importantes mais, en fait, c'est l'inverse qui se produit. Les agences ayant des unités-genre centralisées déclarent avoir, en moyenne, davantage de conseiller-es en genre supplémentaires que celles n'ayant pas d'unité-genre centralisée (données non présentées).

Tableau 3.4. Nombre de conseiller-es en genre en dehors de ceux de l'unité-genre centralisée ou du conseiller-e en genre central (N=27)

<i>Aucun</i>	<i>1 – 9</i>	<i>10 – 25</i>	<i>26 et plus</i>	<i>Inconnu</i>
10	6	3	4	4

Note: Les chiffres des tableaux indiquent le nombre d'agences.

- Là encore, bien que le questionnaire donne du conseiller-e en genre une définition excluant les points focaux genre à temps partiel non formés, certains répondants paraissent avoir mal compris cette distinction (qui, il faut bien l'admettre, est difficile à faire dans un bref paragraphe de définitions). Dans certaines agences, les « conseiller-es » en genre décrits peuvent être, en fait, des points focaux consacrant peu de temps aux activités dédiées au genre et pas nécessairement spécialistes en genre.
- Certaines des agences ayant un très grand nombre de conseiller-es en genre semblent avoir des points focaux genre plutôt que des conseiller-es.

Bien que, dans la plupart des agences, le nombre de conseiller-es supplémentaires soit relativement faible, ces conseiller-es pourraient être extrêmement efficaces s'ils étaient positionnés sur le terrain plutôt qu'au siège et s'il s'agissait pour la plupart de cadres supérieurs. En effet, le tableau 3.5 suggère que nombre de conseiller-es en genre sont déployé-es sur le terrain plutôt qu'au siège et qu'un grand nombre d'ambassades ou de bureaux locaux ont de tel-les conseiller-es parmi leur personnel. Toutefois on ne note qu'une seule agence dans laquelle la plupart des conseiller-es sont des cadres supérieurs. Ainsi, alors qu'on observe une décentralisation répandue des conseiller-es en genre, bien souvent ils ne sont pas en position d'influencer fortement le dialogue entre les pays ou avec leurs collègues dans l'agence donatrice. Qui plus est, leur faible nombre donne à supposer une couverture médiocre des pays dans lesquels la plupart des agences opèrent.⁷

Outre le nombre d'employé-es en charge de la question genre, la place de l'unité-genre centralisée ou du conseiller-e en genre dans l'organisation est déterminante pour l'influence des spécialistes en genre. Afin de déterminer leur position dans l'organisation, l'enquête demandait le nombre de niveaux hiérarchiques séparant de la direction générale le responsable de l'unité-genre centralisée ou le conseiller-e en genre le plus haut placé dans l'organisation.

Tableau 3.5 **Conseiller-es en genre dans les ambassades ou les bureaux locaux du pays-partenaire**

<i>Variable</i>	<i>Aucun</i>	<i>1 – 24%</i>	<i>25 – 49%</i>	<i>50 – 74%</i>	<i>75 – 100%</i>	<i>Inconnu ou pas de conseiller-e de ce type</i>
Conseiller-es sur le terrain	4	1	2	5	1	14
Bureaux locaux ayant un conseiller-e en genre	4	1	2	6	2	12

Note: Les chiffres du tableau ne sont pas des pourcentages ; ils indiquent le nombre d'agences.

7. Il était également demandé dans le questionnaire si les conseiller-es de terrain étaient détaché-es du siège ou engagé-es localement. Cinq agences ont déclaré que la plupart de leurs conseiller-es de terrain sont détaché-es du siège, huit que la plupart sont engagé-es localement et les autres ont déclaré recourir aux deux formules. Nous sommes dans l'incapacité d'évaluer lequel de ces schémas est le plus efficace pour promouvoir l'égalité des genres dans la coopération pour le développement. Le personnel détaché est plus susceptible de faire carrière dans l'agence, ce qui peut lui donner plus d'influence mais un personnel qualifié recruté localement aura probablement une meilleure connaissance du pays et sera probablement plus crédible pour le gouvernement ou les organisations locales de la société civile.

Dans huit agences seulement, le conseiller-e en genre le plus compétent n'est qu'à un ou deux niveaux en dessous du plus haut dirigeant de l'agence, ce qui reflète une capacité d'influence relativement forte. Mais, la plupart du temps, il se situe à deux voire quatre niveaux en dessous du plus haut dirigeant (voir tableau 3.6). Dans les petites agences à direction hautement collégiale, cela n'est pas nécessairement un obstacle majeur pour influencer la politique de l'agence (comme l'a fait remarquer une répondante d'une petite agence décrite comme très ouverte et démocratique). Ces résultats montrent toutefois que la majorité des agences n'ont pas placé leur conseiller-e en genre le plus compétent à une position hiérarchique qui lui aurait permis d'exercer une influence maximale au sein de l'organisation.⁸

Tableau 3.6 **Nombre de niveaux séparant de la direction générale de l'agence du conseiller-e en genre le plus haut placé (N=27)**

<i>Zéro</i>	<i>Un niveau</i>	<i>Deux</i>	<i>Trois</i>	<i>Quatre</i>	<i>Cinq et plus</i>
0	2	6	8	9	2

Note: Les chiffres du tableau ne sont pas des pourcentages ; ils indiquent le nombre d'agences.

Le rapport 2000 du CAD recommandait aux agences d'établir des budgets pour l'intégration transversale du genre et pour la formation. Dans près de la moitié des agences ayant répondu à l'enquête, l'unité-genre centralisée ou le conseiller-e central-e pour les questions de genre ne contrôle pas un budget-programme discrétionnaire (voir tableau 3.7). Et dans un tiers des agences, le budget dédié est inférieur à 500 000 euros.⁹ Le montant total dépensé par la plupart des agences au titre de mesures en faveur de l'égalité des genres est, selon le marqueur de politique d'égalité des genres du CAD, bien supérieur aux montants relativement modestes indiqués au tableau 3.7 (voir *Analyse de l'aide visant l'égalité homme-femme, 1999-2003*). Mais, dans la plupart des agences, cela reflète le financement des mesures en faveur de l'égalité des genres par des budgets du programme pays plutôt que par des dotations budgétaires spécifiques visant la fonction de conseiller-e centralisée. De plus, le *pourcentage* de l'aide bilatérale totale dépensé au titre de mesures en faveur de l'égalité des genres est souvent faible.

8. On observe une légère tendance des agences matures à positionner leur conseiller-e en genre le plus compétent-e à un niveau hiérarchique plus élevé que dans les autres agences mais la différence est minime (le coefficient de corrélation est de - 0,18 lorsqu'on attribue la note 1 aux agences « matures » et la note 0 aux autres agences et lorsqu'une note moins élevée signifie une position plus élevée dans l'organigramme de l'agence).
9. Les unités genre centralisées ont un budget pour payer leur personnel mais la question est ici de savoir si elles disposent de montants supplémentaires dont elles peuvent se servir pour offrir à leur personnel ou à leurs homologues, une formation, des outils, des orientations, etc.

Tableau 3.7. **Budget-programme annuel discrétionnaire en milliers d'euros, de l'unité-genre centralisée ou du conseiller-e central-e pour les questions de genre (N=25)**

(Pourcentages)

<i>Aucun</i>	<i><€100</i>	<i>€100-€499</i>	<i>€500-€1 500</i>	<i>>€1 500</i>
48%	12%	16%	16%	8%

L'analyse suggère ici que dans, bon nombre d'agences, les effectifs comme les budgets dédiés à l'intégration transversale du genre sont minces et que le nombre des conseiller-es décentralisé-es pour le genre ne permet probablement pas de répondre aux besoins d'expertise en genre dans le dialogue entre les pays. Toutefois, il est important de savoir si les effectifs et les budgets ont *progressé* au cours des cinq dernières années, même s'ils ne sont pas aux niveaux nécessaires à la mise en œuvre intégrale de politiques d'égalité entre les genres (voir tableau 3.8).

Les statistiques du tableau 3.8 peuvent se lire de deux façons. Le point positif c'est le fait que, pour chaque aspect examiné des effectifs et des budgets, les agences sont plus nombreuses à faire état d'une amélioration que d'une dégradation de la situation depuis 1999. Ainsi, lorsqu'un changement s'est produit, il a le plus souvent entraîné une *augmentation* de la taille de l'unité-genre centralisée, du nombre de conseiller-es en genre, du nombre de conseiller-es en genre sur le terrain, du pourcentage de bureaux locaux ayant un conseiller-e en genre, de l'ancienneté des conseiller-es en genre sur le terrain, du statut du conseiller-e en genre central-e le plus haut placé-e ou de la taille du budget-programme discrétionnaire central pour les activités liées au genre.

Côté négatif, un certain nombre d'agences ont réduit leurs effectifs et leurs budgets visant l'intégration transversale du genre. À titre d'exemple, la taille de l'unité-genre centralisée a été réduite dans cinq agences, le budget programmatique discrétionnaire du conseiller-e en chef en genre l'a été dans six agences et le nombre des conseiller-es en genre extérieur-es à l'unité centralisée a diminué dans cinq agences. Sans surprise, ces compressions ont été plus fréquentes dans les agences matures que dans les agences venues plus récemment à l'intégration transversale du genre (données non présentées). Ainsi, alors que globalement on peut avoir un sentiment de progrès, il est troublant d'observer que quelques vieux routiers en matière de « genre et développement » ont réduit leurs effectifs et leurs budgets dans ce secteur.

Tableau 3.8. **L'effectif et le budget affecté à l'intégration transversale du genre a-t-il augmenté, diminué ou est-il demeuré inchangé depuis fin 1999**

(Pourcentages)

<i>L'effectif ou le budget</i>	<i>A augmenté</i>	<i>A diminué</i>	<i>Est demeuré inchangé</i>	<i>Base N</i>
Effectif de l'unité-genre centralisée	40%	20%	40%	25
Nombre de conseiller-es en genre en dehors de ceux de l'unité centralisée	39	22	39	23
Nombre de conseiller-es en genre sur le terrain	33	8	58	12
Nombre de bureaux locaux ayant un-e conseiller-e en genre	31	15	54	13
Niveau moyen d'ancienneté des conseiller-es en genre sur le terrain	14	7	79	14
Nombre de niveaux séparant de la direction générale du conseiller-e en genre le plus haut placé	18	23	59	22
Taille du budget programme discrétionnaire central pour les activités liées au genre	33	29	38	21

Note: La base N varie en raison du nombre variable des réponses du type « Ne s'applique pas », « Je ne sais pas » et des réponses laissées en blanc.

Pratiques et processus

Le dernier aspect étudié des dispositifs institutionnels des membres du CAD, ce sont les pratiques et les processus spécifiques utilisés par les agences pour atteindre leur objectif, qui est de promouvoir l'égalité des genres ou d'autonomiser et de renforcer les capacités des femmes dans les pays-partenaires.

Le tableau 3.9 examine toute une série de processus à l'intérieur des agences tandis que le tableau 3.10 se concentre sur les processus orientés vers l'extérieur.

Tableau 3.9. **Pratiques internes pour promouvoir l'égalité des genres dans la coopération pour le développement**

(Pourcentages)

<i>Pratiques</i>	<i>Toutes les agences</i>	<i>Avaient une politique de genre avant 1995</i>	<i>N'avaient pas de politique de genre avant 1995</i>
Contrôle annuel de l'égalité des genres dans la coopération pour le développement	52%	58%	45%
Examen annuel, par la direction générale, des progrès de l'intégration transversale du genre	22	33	18
Marqueur du CAD utilisé pour le contrôle dans certains voire tous les secteurs.	81	83	73
Marqueur du CAD utilisé pour la planification	62	58	64
Bases logarithmiques utilisées prenant en compte la dimension genre	41	33	64
Critères de genre utilisés pour évaluer la qualité des projets/programmes	70	83	64
Approbation institutionnelle requise pour la sensibilité des projets/programmes à la question genre	11	25	0
Formation obligatoire au genre pour tout le personnel	22	42	9
Formation facultative du personnel au genre	59	58	55
Une bonne connaissance du genre comme critère d'embauche des professionnels	11	8	18
Actions pour l'égalité des genres dans le cadre des évaluations de performances individuelles	4	8	0
Reconnaissance spéciale de la bonne intégration transversale du genre dans les projets, etc.	7	8	0
Base N	27	12	11

Le tableau 3.9 suggère une grande disparité des pratiques utilisées pour promouvoir l'égalité des genres dans la coopération pour le développement. Par exemple, alors que la plupart des agences déclarent utiliser le marqueur égalité homme-femme du CAD (en général dans tous les secteurs), la moitié seulement déclarent procéder à un contrôle interne annuel (ou plus fréquent) des actions en faveur de l'égalité des genres dans les projets, les programmes et les politiques des agences. Les examens annuels des progrès par la direction générale de l'agence sont plus rares encore (ils ne sont effectués que dans six des 27 agences). L'utilisation de bases logarithmiques contenant des indicateurs genre est également relativement peu courante.

Bien que le contrôle systématique à des fins d'imputabilité paraisse sporadique, une grande majorité d'agences utilisent des critères de genre lorsqu'elles évaluent la qualité des projets ou des programmes de développement. Toutes ces pratiques sont un peu plus courantes parmi les agences matures, ce qui donne à penser que les agences plus novices en matière de « genre et développement » devraient élaborer un éventail complet de mécanismes de contrôle et d'impact.

Les observateurs notent bien deux pratiques qui affûtent les politiques d'intégration transversale du genre : exiger que les spécialistes du genre approuvent les projets, programmes ou politiques de l'agence avant leur mise en oeuvre, et que l'ensemble du personnel reçoive une formation aux questions de genre. Pourtant, seule une poignée d'agences ont adopté ces pratiques. L'approbation institutionnelle est particulièrement rare et la formation obligatoire aux questions de genre l'est presque autant, même si une majorité d'agences propose une formation facultative. (L'enquête ne dit rien de la nature de la formation proposée ; notamment, elle ne dit pas si cette formation est centrée sur une sensibilisation générale ou sur la mise en oeuvre d'actions dédiées au genre dans un secteur spécifique. Il serait utile de savoir non seulement quel est le type de formation offerte, mais quel est son impact sur le personnel de l'agence et sur ses homologues.)

Deux autres pratiques ont les faveurs de nombreux observateurs : c'est le fait d'exiger des candidats une connaissance des questions genre lorsqu'on recrute des professionnels et celui de fonder en partie les évaluations annuelles de performances sur la promotion d'actions en faveur de l'égalité des genres. Pourtant, seules trois agences exigent des candidats à un poste professionnel une bonne connaissance des questions genre et une seulement déclare fonder en partie ses évaluations annuelles de performances sur les actions en faveur de l'égalité des genres. Et si un grand nombre d'agences ont adopté des outils de suivi (dont le plus couramment utilisé est le marqueur du CAD relatif à l'égalité homme-femme), rares sont celles qui ont adopté les pratiques dont certains observateurs pensent qu'elles appuieraient le plus leurs politiques d'égalité des genres.

Le tableau 3.10 donne à penser que les pratiques externes sont plus fréquentes que bien des pratiques internes examinées ci-dessus. Mais, là encore, la pratique la plus susceptible d'avoir un impact sur le terrain, c'est-à-dire l'intégration des questions de genre dans le dialogue entre les pays, est également celle qui est *la moins* répandue. Trente-sept pour cent seulement des agences déclarent intégrer régulièrement ces questions dans le dialogue politique (bien que plus de la moitié des agences matures déclare le faire).

La plupart des agences apportent leur soutien financier ou politique aux efforts pour promouvoir l'égalité des genres dans les agences multilatérales, les fonds mondiaux ou les organisations non gouvernementales (ONG) et une majorité parrainent des manifestations de sensibilisation aux questions genre. Pratiquement toutes participent à des événements internationaux centrés sur la problématique genre et nombreuses sont celles qui promeuvent des objectifs d'égalité des genres dans d'autres manifestations internationales, telles que celles financées par les Nations-Unies.¹⁰

En résumé, si les agences utilisent un large éventail de tactiques pour faire en sorte que l'égalité des genres soit un aspect de leur aide bilatérale et multilatérale, les pratiques dont certains observateurs pensent qu'elles ont le plus d'impact sont utilisées bien moins souvent que d'autres pratiques plus symboliques. De manière générale, les agences les plus matures utilisent toutes les tactiques plus souvent que ne le font les agences plus novices en matière de « genre et développement ». Il existe donc une large place à nombre d'agences pour renforcer leurs travaux visant à promouvoir l'égalité des genres et l'avancement des femmes dans la coopération pour le développement.

Tableau 3.10 **Pratiques externes pour promouvoir l'égalité des genres dans la coopération pour le développement**

(Pourcentages)

<i>Pratique</i>	<i>Toutes les agences</i>	<i>Avaient une politique de genre avant 1995</i>	<i>N'avaient pas de politique de genre avant 1995</i>
Le dialogue politique inclut régulièrement l'égalité des genres	37%	58%	27%
Soutien financier ou politique des efforts pour l'égalité des genres dans les agences multinationales ou les fonds mondiaux	70	75	55
Soutien financier ou politique des ONG qui militent pour l'égalité des genres dans la coopération pour le développement	85	100	64
Sponsorisation d'événements spéciaux de sensibilisation au genre	67	83	45
Participation à des forums et événements internationaux sur le genre	96	100	91
Poursuite d'objectifs d'égalité des genres dans les conférences des Nations-Unies et autres événements mondiaux	78	92	55
Base N	27	12	11

10. Toutes ces pratiques sont particulièrement courantes parmi les agences matures.

IV. Mise en pratique des politiques

Jusqu'ici, l'analyse donne à penser qu'un grand nombre d'agences ont de belles théories sur l'égalité des genres mais que rares sont celles qui disposent des effectifs, des budgets et des pratiques institutionnelles nécessaires à leur mise en oeuvre. Nous devons à présent évaluer dans quelle mesure les agences membres parviennent à intégrer des actions en faveur de l'égalité des genres dans leur aide au développement. Dans ce chapitre, nous allons examiner plusieurs indicateurs de succès d'une promotion de l'égalité des genres, de l'autonomisation et du renforcement des capacités des femmes dans les pays-partenaires.

Le premier indicateur étudie dans quelle mesure les projets, programmes et stratégies-pays intègrent des actions dédiées au genre. Comme le montre le tableau 4.1, une majorité d'agences déclarent qu'au moins certains de leurs extrants contiennent des actions dédiées au genre et les stratégies pays sont le plus fréquemment mentionnées. Mais trois seulement peuvent se prévaloir d'avoir intégré ce type d'actions à *la plupart de* leurs projets, programmes ou stratégies-pays.

Tableau 4.1. **Actions dédiées au genre dans les projets, programmes et stratégies-pays des agences**

(Pourcentages)

<i>Produit</i>	<i>La plupart ont des actions dédiées au genre</i>	<i>Quelques actions dédiées au genre</i>	<i>Un petit nombre seulement d'actions dédiées au genre</i>	<i>Base N</i>
Projets	26%	63%	11%	27
Programmes	23	58	19	26
Stratégies-pays	48	36	16	25

Dans une autre section du questionnaire, il a été demandé aux agences si elles étaient ou non d'accord avec la déclaration suivante : « La plupart, voire tous les accords de coopération conclus avec des pays-partenaires comportent des objectifs d'égalité des

genres ». Au total, 37% des agences se sont déclarées d'accord avec cette déclaration.¹¹ Ainsi, alors que des actions en faveur de l'égalité des genres sont incorporées à certains extrants de la plupart des agences membres, la *totale* intégration transversale du genre n'est pratiquée que dans une poignée d'agences. Ce constat est cohérent avec les évaluations passées du degré d'intégration transversale du genre dans les agences de développement bilatéral et multilatéral.¹²

L'enquête comportait également des questions sur les changements intervenus au sein de l'agence depuis 1999. Elle demandait aux répondants si « Globalement la focalisation des travaux de votre organisation en faveur du développement de l'égalité des genres ou de l'avancement des femmes a augmenté, diminué ou si elle est demeurée inchangée depuis fin 99 ». Les répondants étaient également invités à indiquer si, dans leur agence, le montant de l'aide au développement centrée sur l'égalité des genres et l'avancement des femmes a augmenté ou diminué. (La question visait le budget total affecté par l'agence à l'égalité des genres et non pas les budgets de l'unité-genre pour la promotion de l'égalité des genres ou du conseiller-e en genre.)

Les réponses à ces deux questions donnent à penser que dans la plupart des agences, en particulier dans celles qui sont relativement novices en matière de « genre et développement » (voir tableau 4.2) l'intégration transversale du genre progresse. La plupart des répondants appartenant à cette dernière catégorie indiquent que la focalisation globale sur l'égalité des genres a *augmenté* et que le montant de l'aide officielle au développement affectée à l'égalité homme-femme a également *augmenté*. Même parmi les agences matures, plus de la moitié font état de changements analogues. En fait, une fraction seulement de l'ensemble des agences déclare que la focalisation sur l'égalité des genres et l'aide au développement affectée aux actions en faveur de l'égalité des genres a *diminué*.¹³

Dans le même esprit, 18 des 26 agences qui utilisent les OMD comme cadre de la coopération pour le développement insistent sur l'objectif n°3 (égalité des genres, autonomisation et renforcement des capacités des femmes) autant sinon plus que sur les

-
11. Une comparaison des deux questions révèle des incohérences apparentes entre les quelque 15 % d'agences ayant répondu aux deux questions : 4 % se sont déclarées d'accord avec la déclaration citée mais ont indiqué que seules « quelques » stratégies-pays contenaient des actions dédiées au genre et 11 % ont déclaré ne pas être d'accord avec cette déclaration mais ont indiqué que « la plupart » des stratégies-pays contenaient de telles actions. Cela donne à penser qu'il faut être prudents lorsqu'on interprète les résultats d'une mesure unique.
 12. On trouvera des évaluations récentes de quelques agences membres sur leur site Internet (voir encadré 6.2 pour l'exemple de la Norvège et celui du DFID). L'annexe D reproduit le rapport d'une consultation informelle, organisée à Oslo en novembre 2002, des points focaux genre des agences des Nations-Unies, qui arrive essentiellement aux mêmes conclusions.
 13. Il est intéressant de noter que, bien que le groupe d'agences le plus important (10) fasse état d'une augmentation de la focalisation et du montant de l'aide au développement allouée à l'égalité des genres, deux agences qui déclarent que la focalisation sur la dimension genre a *augmenté* déclarent également que les dépenses à ce titre ont *diminué*, et une agence qui déclare que la focalisation a *diminué* déclare que les dépenses engagées à ce titre ont *augmenté* !

autres OMD. Vingt agences déclarent également se focaliser sur l'objectif n°3 dans sa totalité et pas simplement sur la cible éducative relativement étroite qui lui est associée. Vingt-quatre agences déclarent aborder également la dimension *genre* d'au moins quelques autres OMD, et 12 déclarent aborder la dimension homme-femme de *tous* les autres OMD. Ainsi, la plupart des agences ont intégré la problématique genre dans le nouveau cadre de la coopération pour le développement que constituent les OMD.

Tableau 4.2. **Focalisation sur, et financement de, l'aide au développement affectée à l'égalité des genres ont-ils augmenté, diminué ou sont-ils demeurés inchangés depuis fin 1999**

(Pourcentages)

<i>Existence d'une politique de genre avant 1995 ?</i>	<i>Augmenté</i>	<i>Diminué</i>	<i>Restée inchangée</i>	<i>Base N</i>
<i>Focalisation globale sur l'égalité des genres</i>				
Oui	50%	25%	25%	12
Non	90	10	0	10
Total	65	23	12	26
<i>Montant de l'aide au développement allouée à l'égalité des genres</i>				
Oui	67	22	11	9
Non	78	0	22	9
Total	70	10	20	20

Note: Les valeurs des bases N varient en raison de données manquantes.

Globalement, cette analyse montre les progrès considérables accomplis depuis fin 99 en matière d'égalité des genres dans la coopération pour le développement. Désormais, la plupart des agences se soucient davantage de l'égalité des genres et de la promotion des femmes dans l'aide au développement, mais, à l'évidence, il reste encore beaucoup à faire car moins de la moitié des agences déclarent intégrer des mesures en faveur de l'égalité des genres dans la plupart de leurs projets, programmes et stratégies-pays. De plus, les constats des examens ci-avant concernant les effectifs, budgets et pratiques imposent aux agences d'investir plus lourdement dans ce domaine si elles veulent réaliser leur politique de genre. Toutefois, compte-tenu des maigres moyens, humains et financiers, que bon nombre d'agences consacrent à la mise en oeuvre de leurs politiques de genre, les progrès accomplis au cours des cinq dernières années, du moins tels qu'ils ressortent de l'enquête, paraissent étonnants.

V. Défis et stratégies efficaces

Quelles sont les principales contraintes auxquelles se heurte l'intégration transversale du genre dans les agences membres du CAD ? Comment les agences ont-elles relevé ces défis ? Le présent chapitre examine ces questions et s'intéresse tout particulièrement aux défis générés par le nouvel environnement de l'aide (appropriation par le pays, aide reposant sur des programmes et renforcement du dialogue entre les pays).

Contraintes à l'intégration transversale du genre

Il était demandé aux agences d'indiquer les contraintes auxquelles elles se heurtent l'intégration transversale du genre, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'agence. Selon les données du tableau 5.1, la contrainte la plus communément perçue à l'intérieur des agences est le petit nombre de conseiller-es en genre. Elle est citée par quelque 70% des agences comme une contrainte majeure et par 22% comme une contrainte mineure. Le manque de formation en genre du personnel des agences arrive à peu près à la même position. Comme le résume l'un des répondants, la barrière à la totale intégration transversale du genre est souvent « une culture interne orientée vers des objectifs économiques et techniques ». Une telle culture génère un « manque de connaissance et de volonté de promouvoir l'égalité des genres, un manque de sensibilisation et de formation genre du personnel et un manque de moyens humains. »

La moitié des agences s'estime entravée par le trop faible nombre de conseiller-es en genre sur le terrain. Certes, de nombreuses agences ont des conseiller-es ou des points focaux sur le genre dans leurs ambassades ou leurs bureaux locaux, mais leur nombre est insuffisant. Bien souvent, ils n'ont ni le temps ni les moyens de s'impliquer sérieusement dans la promotion de l'égalité des genres et ils ne sont pas assez haut placés dans la hiérarchie pour influencer leurs collègues ou leurs homologues dans le pays-partenaire.¹⁴ Il est intéressant de noter que relativement peu d'agences considèrent comme un problème le niveau hiérarchique de l'unité-genre centralisée ou du conseiller-e en genre.

Au vu de ce large consensus autour du manque de personnel et de l'insuffisance de sa formation en genre dans la mise en œuvre de l'intégration transversale du genre, il est intéressant d'observer que relativement peu d'agences voient dans le budget insuffisant affecté à l'unité-genre centralisée ou au conseiller-e en genre un obstacle. Comme l'ont noté certains répondants, l'essentiel du budget des programmes est contrôlé par les bureaux locaux ou les ambassades et avec l'intégration transversale, confier des budgets

14. L'enquête ne comportait aucune question concernant le statut au regard de l'emploi des conseiller-es en genre sur le terrain. Néanmoins, certaines agences ont indiqué confier ce rôle à des conseiller-es ou à des travailleurs sous contrat de courte durée. Ces conseiller-es n'ont qu'un attachement temporaire à l'agence et qu'un statut peu élevé en son sein, ce qui peut les gêner dans leur rôle de catalyseur avec leurs collègues ou leurs homologues dans le pays partenaire.

importants à un responsable ou une unité-genre centralisée n'a guère de sens. De même, il peut être difficile de dépenser des budgets importants si l'on a peu de conseiller-es en genre. Cependant, la moitié des agences considère que l'agence consacre un budget insuffisant aux actions en faveur de l'égalité des genres, ce qui donne à penser qu'il est souvent difficile d'influencer la manière dont sont dépensés des budgets contrôlés par les bureaux locaux ou les ambassades.

Tableau 5.1. Les dispositifs institutionnels sont perçus comme des contraintes à l'intégration transversale du genre

(Pourcentages)

<i>Dispositif institutionnel</i>	<i>Contrainte majeure</i>	<i>Contrainte mineure</i>	<i>Nullement une contrainte</i>	<i>Base N</i>
Effectif insuffisant pour l'intégration transversale du genre	70%	22%	7%	27
Absence d'unité centralisée ou de conseiller-e	14	32	55	22
Faible niveau hiérarchique de l'unité centralisée ou du conseiller-e	29	29	42	24
Manque de conseiller-es en genre sur le terrain	52	0	48	25
Des conseiller-es sur le terrain dont le statut ne leur permet pas d'exercer une influence	56	38	6	16
Insuffisance du budget de l'unité ou des conseiller-es en genre	42	23	35	26
Insuffisante formation en genre du personnel	65	35	0	23
Absence de contrôle des objectifs d'égalité des genres	50	38	12	26
Insuffisance du budget de l'agence pour l'égalité des genres dans la coopération pour le développement	50	17	29	24
Aucune exigence d'actions en faveur de l'égalité des genres pour l'approbation institutionnelle des projets, programmes ou stratégies	57	22	22	23

En sus de leurs préoccupations concernant le niveau des effectifs et des budgets, la moitié au moins des répondants a souligné deux autres processus internes qui sont un frein à une intégration transversale du genre. Il s'agit du défaut de contrôle régulier des objectifs d'égalité des genres et de l'absence d'exigence d'actions en faveur de l'égalité des genres comme pré-requis à l'approbation institutionnelle des projets, programmes ou stratégies.

Globalement, un nombre important d'agences observent la persistance de contraintes dans des domaines où le rapport 2000 du CAD recommandait déjà des améliorations, à savoir les effectifs (en particulier sur le terrain), la formation, le contrôle systématique à des fins de responsabilisation et les budgets visant l'intégration transversale du genre. Bien que les quatre actions recommandées dans ledit rapport relèvent de la direction des agences, le montant de l'aide au développement pour les actions en faveur de l'égalité des genres reflète de plus en plus les résultats du dialogue entre les pays et les plans de développement qu'élabore le pays.

Comme l'indique le tableau 5.2, la plupart des agences voient, dans le manque d'intérêt des gouvernements partenaires pour les inégalités de genre, un obstacle à l'aide au développement dans une optique d'égalité des genres. Le processus de décision ne relevant plus des donateurs mais des pays-partenaires, la relative indifférence des gouvernements de nombreux pays-partenaires aux inégalités de genre est devenue un obstacle grandissant à l'intégration transversale du genre et aux actions ciblées en faveur de l'égalité des genres. Assurément, l'indifférence aux questions d'égalité des genres à l'intérieur de l'agence donneuse a peut-être joué le même rôle que par le passé. Aujourd'hui encore, l'indifférence des gouvernements des pays-partenaires à ce problème reflète probablement pour partie le défaut de priorité donnée à l'égalité des genres par les représentants des pays donateurs durant le dialogue. Le fait que la plupart des agences perçoivent l'indifférence des gouvernements partenaires comme une contrainte à l'intégration transversale du genre peut donc refléter des attitudes parmi les donateurs mais aussi parmi les gouvernements partenaires. Si les donateurs n'incitent pas plus fortement les gouvernements partenaires à s'intéresser à la dimension genre du développement, une mise en œuvre intégrale des politiques de genre revendiquées par les agences membres n'est guère probable.

Les deux autres contraintes externes aux actions en faveur de l'égalité des genres mentionnées au tableau 5.2 sont l'absence, dans les pays donateurs, de leadership politique national vis-à-vis de l'égalité des genres, et l'indifférence des agences multilatérales et des fonds mondiaux au problème des inégalités de genre. Mais, seule une minorité d'agences a exprimé sa préoccupation à propos de ces deux points.

Tableau 5.2. **Conditions externes considérées comme des contraintes à l'intégration transversale du genre**

(Pourcentages)

<i>Contrainte externe</i>	<i>Contrainte majeure</i>	<i>Contrainte mineure</i>	<i>Nullement une contrainte</i>	<i>Base N</i>
Absence de leadership politique national sur cette question dans le pays de l'agence	31%	27%	42%	26
Manque d'intérêt des gouvernements partenaires pour les inégalités de genre	50	38	12	24
Indifférence des agences multilatérales/des fonds mondiaux au problème des inégalités de genre	35	39	26	23

Pratiques et processus efficaces

Les agences ont élaboré plusieurs approches de l'intégration transversale du genre qu'elles jugent efficaces par rapport aux nouvelles modalités de l'aide. Même si certaines de ces pratiques sont un peu passées de mode parmi les agences les plus matures, toutes méritent d'être examinées.

Face au rôle grandissant dans la coopération pour le développement des SRP, des stratégies sectorielles et autres plans de développement élaborés par les pays eux-mêmes, il est essentiel de fixer à ces plans et stratégies des objectifs d'égalité des genres si l'on veut que les donateurs puissent apporter une aide visant la réalisation de cet objectif. Les agences jugent utile de:

- travailler avec les organisations de femmes et les groupes de la société civile des pays-partenaires animés du même état d'esprit afin de les aider à mieux se faire entendre lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans de développement élaborés par le pays ;
- aider les groupes de femmes ou les agences gouvernementales des pays-partenaires à élaborer pour le pays un plan d'action intégrant la dimension genre ;
- travailler en partenariat avec d'autres donateurs à l'analyse et à la critique des plans élaborés par les pays, dans une perspective de genre ; enfin
- se focaliser sur des résultats spécifiques en matière d'égalité des genres et identifier les domaines d'action clés au sein du dialogue entre les pays.

Plusieurs agences jugent également certains types de travaux d'analyse efficaces pour promouvoir l'égalité des genres. Ces travaux sont notamment:

- les analyses « genrées » des SRP et autres plans de développement, qui permettent de voir dans quelle mesure les plans de développement des pays-partenaires intègrent la dimension genre ;
- les évaluations *ex-ante* de l'impact sur la prise en compte du genre des mesures de développement proposées ; en principe, ces évaluations identifient les partis-pris sexistes et permettent d'incorporer aux programmes ou aux projets des mesures visant à les atténuer ; et
- les efforts pour identifier, dans un pays ou un secteur donné, des inégalités spécifiques de genre dont les gouvernements partenaires ou le personnel de l'agence n'ont peut-être pas conscience.

En fait, la moitié des agences indique que ce travail d'analyse est devenu une pratique plus courante depuis 1999 (données non fournies).

Les agences sont également favorables au soutien dans les pays-partenaires d'initiatives budgétaires intégrant la dimension genre, et au fait de lier la question de l'égalité des genres à d'autres questions transversales, en particulier à la lutte contre le VIH/sida. Le but de telles initiatives est d'établir dans les pays-partenaires un processus permettant de comprendre les effets différenciés pour les hommes et pour les femmes de certaines décisions budgétaires et de corriger les distorsions. Avec la multiplication des plans de développement pilotés par les pays eux-mêmes, ces initiatives sont devenues de plus en plus importantes pour les donateurs et peuvent être un moyen de renforcer le pouvoir de décision de la société civile vis-à-vis des ministères du Plan et des Finances. De nombreuses agences lient le genre à d'autres questions transversales, en particulier à la lutte contre le VIH/sida en raison de l'attention considérable qu'a suscitée la maladie et de son caractère sexuellement transmissible. Assurément, de tels liens sont totalement dans l'esprit de l'intégration transversale du genre et peuvent permettre de réduire les effets de silo et la concurrence que se font les différents secteurs et problématiques.

Les mécanismes internes que les agences identifient comme efficaces doivent être familiers car nombre d'entre eux sont le reflet des contraintes perçues et des dispositifs institutionnels existants examinés un peu plus haut. Plusieurs agences, dont certaines matures, appellent à étoffer les effectifs des personnels dédiés au genre, en particulier à les intégrer aux équipes projet et au dialogue entre les pays où l'on discute des SRP, des SWAPs et autres formes d'aide basée sur des programmes. Dans les réunions de projet ou de dialogue, la présence d'un-e expert-e en genre peut souvent infléchir les décisions de conception d'une importance critique et éviter que l'on oublie d'analyser leurs conséquences liées au genre.

Les agences recommandent également une formation de leur personnel aux questions de genre, un suivi et des rapports réguliers sur les progrès en matière d'égalité des genres, une focalisation sur les conséquences en termes de planning, de dialogue et de suivi, le recensement et l'échange de bonnes pratiques. De nombreuses agences pointent la nécessité du suivi comme outil de responsabilisation. Bien que peu d'agences aient élaboré des outils d'évaluation systématique, au niveau de l'agence, fondés sur les résultats, l'Agence canadienne de développement international (ACDI) a élaboré et testé un cadre d'évaluation (voir encadré 5.1).

Certaines agences attirent également l'attention sur les évaluations de « due diligence » des travaux genre dans les agences multilatérales et les fonds mondiaux, et sur l'orientation de l'impact sur le contrôle. Les agences les plus averties reconnaissent que des problèmes d'attribution se posent souvent lors du contrôle des résultats : est-ce le

soutien d'une agence particulière qui a fait la différence pour les femmes dans le pays partenaire ? Mais il est essentiel de se focaliser sur les résultats dans un contexte où les gouvernements des pays-partenaires influencent de plus en plus le cours de l'aide au développement et sont responsables de la mise en œuvre des plans de développement.

Encadré 5.1 Cadre d'évaluation des résultats en matière d'égalité entre les sexes (ACDI)

Le nouveau cadre d'évaluation des résultats en matière d'égalité des genres (ACDI) vise à répondre à la question: « Dans quelle mesure les résultats du développement reflètent-ils l'engagement de l'ACDI en faveur de l'égalité des genres ? » Il fournit une base à laquelle se référer pour demander aux dirigeants de l'ACDI de rendre compte des résultats obtenus en matière d'égalité des genres, et identifier les domaines dans lesquels une étude approfondie est nécessaire.

La politique genre de l'ACDI identifie trois objectifs spécifiques: (i) « égaliser la participation des hommes et des femmes dans la prise de décision concernant le développement durable » ; (ii) « donner la possibilité aux femmes et aux filles de bénéficier pleinement de leurs droits fondamentaux » ; et (iii) « réduire les inégalités entre les femmes et les hommes quant à l'accès et au contrôle des ressources et des bénéfices du développement ». Le cadre d'évaluation se concentre sur ces trois résultats. Il vise à être utilisé par le gouvernement canadien pour évaluer les investissements bilatéraux et multilatéraux en matière de développement.

L'outil d'évaluation est utilisé rétrospectivement en deux phases. La phase I comporte la classification et la notation des résultats obtenus par un large échantillon d'investissements choisis pour leur représentativité des investissements directs et réactifs de l'ACDI. Chaque investissement est classé dans l'une des 10 catégories qui représentent les subdivisions des trois objectifs de l'agence. Il est ensuite noté selon une échelle de un à quatre selon l'importance de ses résultats en termes d'égalité des genres. Enfin, les notations sont agrégées sur l'ensemble de l'échantillon d'investissements afin de déterminer dans quelle mesure des résultats ont été obtenus en termes d'égalité des genres.

Au cours de la phase II, des études plus ciblées analysent les atouts et les écarts identifiés au cours de la phase I afin de mieux comprendre les « facteurs ayant conduit à ces résultats, les raisons des écarts en termes de performance et les conséquences pour la sélection, la conception et la gestion des projets par l'ACDI ». Le cadre suggère plusieurs types d'études de suivi des projets dont la contribution à l'égalité des genres a été marquante, modeste ou faible ou des projets qui se focalisent sur un domaine particulier de résultats en matière d'égalité des genres (c'est-à-dire l'un des trois objectifs de la politique de genre).

Un outil séparé évalue le financement de base des institutions, telles que les organisations multilatérales de développement.

* Toutes les citations sont tirées du *Égalité entre les sexes - Cadre d'évaluations des résultats de l'ACDI* (ACDI, 2005), que l'on peut trouver à l'adresse www.acdi-cida.gc.ca la rubrique "Problèmes globaux : Égalité entre les sexes – outils et ressources".

L'enquête invitait également les agences à faire état de leurs propres succès. Vingt agences déclarent en avoir eu. Leurs exemples couvrent un large éventail d'expériences, dont une large majorité impliquant des projets plutôt que des approches reposant sur des programmes. Même si nombre de ces exemples sont édifiants, l'ensemble ne forme pas un tout cohérent. Apparemment, il n'existe pas de « baguette magique » afin d'améliorer avec succès l'égalité des genres, l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes même si plusieurs réussites récentes associent les approches efficaces que nous venons d'examiner.

VI. Résumé et conclusions

Sur les 27 agences membres ayant répondu à l'enquête de 2006, 26 ont mis en place des politiques de genre. Ces politiques visent à établir l'égalité des genres dans les pays-partenaires et mettent l'accent sur l'intégration transversale du genre mais aussi sur l'adoption de mesures spécifiques pour remédier aux inégalités de genre. Il s'agit, pour la plupart, de politiques fortes. Toutefois, les effectifs, les budgets et les procédures de responsabilisation pour surveiller la mise en œuvre de ces politiques le sont moins. En effet, à peu près toutes les agences font état d'une pénurie de conseiller-es en genre, beaucoup pointent un manque de formation en genre du personnel non spécialisé et la majorité regrettent une absence de procédures de responsabilisation que la direction générale d'une agence utiliserait pour examiner les résultats et améliorer les performances au niveau de l'agence.

La majorité des agences font état d'une progression des dépenses au titre de actions en faveur de l'égalité des genres (peut-être parce que globalement on consacre plus d'argent à l'aide au développement) et confirment que ces mesures ont fait l'objet d'une attention accrue ces dernières années. **Mais rares sont les agences dans lesquelles il y a concordance entre la rhétorique politique et les moyens et procédures nécessaires à la mise en œuvre complète de ces politiques.**

Les changements récents qui ont affecté les objectifs et les modalités de l'aide ont eu un impact mitigé sur les actions en faveur de l'égalité des genres dans la coopération pour le développement. Point positif, les OMD ont contribué à focaliser l'attention sur l'égalité des genres, en particulier dans les agences qui auparavant n'en faisaient pas une priorité. (L'encadré 6.1 illustre quelques-uns des changements positifs et des défis auxquels sont confrontées les agences relativement novices dans leur engagement pour le genre). D'autres changements des objectifs et des modalités de l'aide, notamment la démarche d'appropriation par le pays et les approches reposant sur des programmes, ont souvent rendu plus difficile la promotion de l'égalité des genres ; cette perception est particulièrement répandue parmi les agences ayant le plus d'expérience en la matière.

Avec l'abandon d'un système de projets conçus et mis en œuvre par les donateurs au profit d'un système dans lequel les donateurs contribuent au financement des plans de développement du pays partenaire, l'inclusion d'objectifs d'égalité des genres dans la coopération pour le développement est devenue beaucoup plus dépendante des points de vue du pays partenaire que des politiques de l'agence donatrice. Mais, comme indiqué un peu plus haut, ce sur quoi les pays-partenaires mettent l'accent reflète en partie les incitations des donateurs. La démarche d'appropriation par le pays a placé la mise en œuvre des politiques entre les mains du gouvernement partenaire et, dans le cas de plans sectoriels ou de plans pour l'ensemble de l'économie, elle a rendu le contrôle de l'impact sur l'égalité des genres plus complexe.

Encadré 6.1 **Les défis auxquels sont confrontés les nouveaux adeptes de l'intégration transversale du genre**

L'exemple de l'Irish Aid

Nombre de membres du CAD ont adopté, ces dernières années, des politiques de genre et œuvrent actuellement à la création des structures, procédures et cultures nécessaires à la mise en œuvre de ces politiques. Même si leur expérience est généralement positive, ces agences sont, comme les autres, confrontées à des défis qu'illustre l'expérience de l'Irish Aid.

Depuis sa fondation en 1974, l'Irish Aid a fortement axé son action sur la pauvreté et des audits ont montré que cette focalisation a été bénéfique pour les femmes des pays-partenaires. En 2004, l'Irish Aid a adopté une politique officielle d'égalité des genres mettant l'accent sur le plein exercice des droits des femmes et des hommes, un égal accès aux ressources et aux services, et une égalité de participation à la prise de décisions politiques et économiques. Cette politique requiert une stratégie d'intégration transversale afin de s'assurer que l'égalité des genres soit alignée sur la conception et la mise en œuvre de l'ensemble du programme d'aide, et l'influence.

Depuis l'adoption de cette politique, les plus hauts dirigeants de l'Irish Aid ont appuyé sa mise en œuvre. Grâce à sa formation et à l'élaboration de plans d'actions au niveau des programmes pays, le personnel de l'agence est parvenu à comprendre que l'égalité des genres fait partie intégrante de la lutte contre la pauvreté et l'épidémie du VIH/sida, alors que dans le passé il n'aurait probablement pas fait le lien.

Le défi que doit aujourd'hui relever l'Irish Aid est de s'assurer qu'elle dispose d'une expertise technique et d'effectifs appropriés. Les résultats de l'enquête donnent à penser qu'un grand nombre d'autres agences se heurtent probablement au même défi. L'Irish Aid a une bonne stratégie d'intégration transversale du genre mais ne dispose que d'un nombre restreint de personnes, d'horizons divers, ayant une expertise de genre. Or, sans économistes, professionnels de la santé et de l'éducation, experts en infrastructures et agents comprenant la pertinence de la problématique de genre dans des contextes particuliers, il est peu probable que cette intégration se fasse.

Un grand nombre d'agences ont des structures d'incitation pour le personnel de l'agence qui mettent l'accent sur le financement des programmes plutôt que sur la conception d'actions de développement contribuant à promouvoir l'égalité des genres. Bien souvent, les actions en faveur de l'égalité des genres nécessitent relativement peu d'argent. Ainsi, à moins que le personnel de l'agence ne se soit engagé, et capable de veiller à ce que les projets, programmes et stratégies incluent une dimension genre, il est probable qu'il s'attachera à dépenser l'argent sans chercher à établir dans quelle mesure un programme ou une stratégie-pays encouragera l'accès égal des femmes et des hommes aux droits, aux moyens et à la participation dans le pays partenaire.

Comment l'Irish Aid et d'autres agences similaires prendront-elles les mesures nécessaires pour se doter du personnel adéquat et l'inciter effectivement à intégrer transversalement le genre dans les politiques ? De la réponse à cette question pourrait bien dépendre le succès des politiques de genre dans les programmes de coopération pour le développement.

Les résultats de cette étude donnent à penser que, **dans la plupart des agences, les quatre recommandations de l'Étude 2000 du CAD - à savoir davantage de spécialistes du genre au niveau central, davantage de spécialistes du genre sur le terrain, contrôle systématique et production de rapports d'évaluation, et établissement de budgets spécifiques, restent encore à mettre en œuvre.** Assurément, des progrès ont été enregistrés sur certains fronts, notamment parmi les agences novices

en la matière, mais on note également un certain recul parmi les agences plus expérimentées et jusqu'ici aucune ne peut se flatter d'avoir pleinement mis en œuvre sa politique de genre. Quelques agences matures qui ont perdu du terrain ont toutefois établi exactement où se situent certaines défaillances et envisagent des réformes dont elles espèrent qu'elles leur permettront de revenir dans la course (l'encadré 6.2 décrit deux exemples).

Encadré 6.2 Les agences pionnières font le point et cherchent à engager des réformes

Norvège

Une évaluation récente des travaux bilatéraux de la Norvège sur l'égalité des genres dans le développement en est arrivée à la conclusion que la mise en œuvre d'une approche d'intégration transversale du genre a été mal conduite dans la plupart des secteurs à l'exception des secteurs traditionnels de l'éducation et de la santé.¹⁵ Lorsqu'un nouveau gouvernement est arrivé au pouvoir fin 2005, il a ordonné que l'égalité des genres soit l'un des quatre piliers de la coopération norvégienne pour le développement.

Face à cette évolution, le ministère norvégien des Affaires étrangères s'engage actuellement dans un projet sur trois ans de promotion des droits des femmes et d'égalité des genres dans la coopération pour le développement. Dans un premier temps, le projet cherche à renforcer l'intégration transversale du genre en adaptant à la coopération pour le développement du service étranger les éléments qui ont marché dans d'autres organisations.

Ensuite, des interventions ciblées vont être intensifiées. Les travaux sur l'égalité des genres et les droits des femmes en matière de santé, de santé reproductive, d'éducation et de lutte contre le VIH/sida, seront accélérés, par exemple, afin de faire pression pour la dépénalisation de l'avortement et, dans les pays où il est légalisé, afin d'offrir des conditions d'avortement sans risque. Les interventions ciblées mettront également l'accent sur de nouveaux domaines tels que les droits juridiques des femmes dans les réformes agraires et l'appui et le renforcement de leurs capacités économiques. La Norvège a pris l'initiative d'une Commission de haut niveau sur la démarginalisation des pauvres par le droit, qui est très centrée sur les droits des femmes, notamment sur leur droit à posséder la terre et à accéder à des biens immobiliers. La Norvège a également élaboré un plan d'action concernant la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations-Unies sur "Femmes, paix et sécurité", qui développera les travaux sur la participation des femmes à la reconstruction post-conflit. Mais surtout des mesures seront prises pour faire en sorte que les femmes participent à tous les processus de prise de décisions concernant le développement.

En se recentrant ainsi sur l'intégration transversale du genre et en ciblant ses actions à la fois sur les anciens et sur les nouveaux domaines d'intervention, la Norvège espère renforcer sa coopération bilatérale pour le développement en faveur des femmes et de l'égalité des genres.

15. Norwegian Institute for Urban and Regional Research (NIBR) (2005), *Évaluation de la "Stratégie en faveur des femmes et de l'égalité des genres dans la coopération pour le développement (1997 - 2005)"*, NIBR, Oslo. www.norad.no/default.asp?MARK_SEARCH=OUI&SEARCH_ID=77&V_ITEM_ID=3589.

**Encadré 6.2 Les agences pionnières font le point et cherchent à engager des réformes
(suite)**

DFID

En 2000, le ministère britannique du Développement international (Department for International Development - DFID) a publié sous le titre, *Elimination de la pauvreté, autonomisation et renforcement des capacités des femmes (Poverty Elimination and Women's Empowerment)*, une stratégie d'égalité des genres établissant des objectifs spécifiques tels que assurer aux femmes et aux filles les mêmes droits qu'aux hommes et aux garçons, leur garantir des moyens de subsistance, mettre un terme aux violences contre les femmes, combler le fossé entre les hommes et les femmes en matière de développement humain, permettre aux femmes d'accéder à des postes de responsabilité et les aider à se battre contre les discriminations.

Toutefois, début 2005, un rapport donnant à penser qu'il y existait une large marge entre les implications de la stratégie du DFID et la réalité du terrain, a été remis aux dirigeants du Comité de Développement du DFID. Ce rapport proposait soit que le DFID change de discours soit qu'il engage des réformes en vue de mieux oeuvrer à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes dans les pays-partenaires. Le Comité a opté pour cette deuxième solution et demandé une évaluation approfondie des travaux du DFID sur l'égalité des genres, identifiant les faiblesses spécifiques et faisant des recommandations afin d'améliorer les performances du DFID en la matière.

L'évaluation souligne la nécessité d'actualiser la stratégie-genre du DFID afin de refléter le nouveau contexte de la coopération pour le développement, en particulier l'accent mis sur les approches reposant sur des programmes d'aide et la focalisation sur de nouveaux domaines d'action tels que la sécurité et le développement, la croissance économique et le commerce international. Actuellement, le service de politique générale (Policy Division) du DFID aide à la rédaction d'un plan de mise en oeuvre qui établira les mesures à prendre dans l'organisation afin de renforcer ses travaux sur le genre. Par ce travail interne et honnête d'inventaire et par sa volonté d'engager des réformes, une agence "mature" connue pour son soutien à l'égalité des genres, l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes, espère retrouver son leadership traditionnel dans ce domaine.

Mais le plus important c'est peut-être le fait que peu d'agences semblent avoir trouvé la baguette magique pour s'attaquer efficacement au problème de l'égalité des genres dans le nouvel environnement de l'aide. Les agences ont identifié de nombreuses pratiques dont elles pensent qu'elles pourront efficacement promouvoir l'égalité des genres :

- travailler en partenariat avec les organisations de la société civile dans les pays ;
- promouvoir l'élaboration locale de plans d'action sur le genre ;
- travailler avec d'autres donateurs pour influencer les SRP et les SWAPs ;
- introduire les questions de genre dans le dialogue politique ;
- faciliter le travail d'analyse permettant d'identifier les inégalités de genre ;
- soutenir des initiatives budgétaires intégrant le genre; enfin
- lier la question de l'égalité des genres à d'autres questions transversales comme celle du VIH/sida.

Toutefois, peu d'agences peuvent revendiquer de francs succès dans le nouveau contexte de l'aide et nombreuses sont celles qui semblent chercher comment mener des actions en faveur de l'égalité des genres lorsque les pays-partenaires sont aux commandes et que l'aide prend la forme d'un soutien budgétaire. De même, la plupart des pratiques efficaces identifiées par les agences requièrent des niveaux d'effectifs et des budgets

spécifiques mais aussi des mécanismes de responsabilisation sur lesquels les agences n'ont aucune prise.

La conclusion globale de cette étude est donc que les **progrès accomplis par les agences de coopération pour le développement membres du CAD par rapport aux promesses de la Plateforme d'action de Pékin ont été lents et inégaux**. Dans la plupart des pays membres, ces agences tiennent de beaux discours qu'elles ne mettent que partiellement en pratique, et encore essentiellement dans des domaines comme l'éducation et la santé qui ont toujours été perçus comme des « domaines féminins » de la coopération pour le développement. Face à ces résultats collectifs décevants, quelles sont les mesures qui s'imposent et comment les gouvernements membres peuvent-ils améliorer leurs performances dans ce domaine ? Cette étude, au même titre que les études antérieures (par exemple, résultats de la consultation informelle restituée dans l'Annexe D), suggèrent quatre domaines dans lesquels il convient d'améliorer les résultats obtenus à ce jour.

Premièrement, reconnaître que la mise en œuvre d'une approche d'intégration transversale du genre coûte cher et faire les investissements nécessaires. L'intégration transversale implique un besoin continu de personnel spécialisé, une formation des non-spécialistes et des budgets pour financer le travail des spécialistes. L'un des malentendus les plus graves consiste à croire qu'une approche d'intégration transversale peut se faire au rabais, avec peu de personnel spécialisé, une formation à minima des non-spécialistes et en confiant la mise en œuvre à des points focaux à temps partiel peu rémunérés. Cette vision des choses est mauvaise.

Imaginez comment fonctionneraient les agences si elles n'avaient pas de personnel technique, de services d'assistance ou ne disposaient d'aucune formation pour les aider à intégrer les technologies de l'information sur leurs ordinateurs de bureau, ordinateurs portables et ordinateurs de poche ! La plupart des agences ont lourdement investi dans l'intégration des technologies et continuent d'apporter à ce domaine une aide importante. Pour être efficace, l'égalité des genres requiert un investissement analogue afin d'être intégrée transversalement au travail des agences pour le développement. En effet, l'intégration transversale de l'égalité des genres est beaucoup plus complexe et plus exigeante que celle de la bureautique car elle implique certes le personnel des agences mais également ses homologues dans le pays-partenaire. Elle implique aussi une myriade d'aspects de la vie socio-économique et politique, et un ensemble de problèmes culturellement et personnellement sensibles. Si les gouvernements membres choisissent de maintenir une stratégie d'intégration transversale du genre, ils doivent reconnaître l'importance de l'engagement des moyens financiers que nécessite une telle approche et opérer les investissements nécessaires sur une base de continuité.

Deuxièmement, institutionnaliser l'attention portée à la problématique de l'égalité des genres par un système de responsabilisation et de structures incitatives mais aussi par des procédures de recrutement et de formation du personnel. Les problèmes que les organisations prennent au sérieux deviennent le centre de focalisation des contrôles et de la culture internes. Lorsque la réduction de la pauvreté dans les pays-partenaires est le principal objectif d'une agence de coopération pour le développement, bon nombre d'agences adoptent des structures et des pratiques qui renforcent l'attention portée aux implications sur la pauvreté des actions de développement et qui récompensent le personnel de l'agence s'intéressant à ces implications. La direction renforce également l'attention portée à la réduction de la pauvreté par des contrôles et évaluations fréquents des performances.

Jusqu'ici, très peu d'agences membres ont mis en place un arsenal complet de contrôles et de procédures afin de garantir l'action des agences sur les questions de genre. Sans un contrôle des résultats par la direction générale, sans correction de trajectoire sur la base des données obtenues et sans pratiques de recrutement et de formation du personnel qui renforcent une culture de sensibilisation aux questions de genre, une totale mise en œuvre de politiques de genre par les agences membres est hautement improbable. À l'heure actuelle, les agences déclarent promouvoir l'égalité des genres dans la coopération pour le développement, mais elles n'ont pas mis en place les structures et les procédures pour élever cet objectif au rang de ceux du financement de l'aide au développement ou de la lutte contre la pauvreté.

Troisièmement, accroître le nombre de conseiller-es en genre, dédiés, bien formés et hautement compétents, sur le terrain. Parce que, de plus en plus, les actions des donateurs dépendent du dialogue entre les pays et des plans de développement du gouvernement partenaire, la présence dans les pays-partenaires de champions expérimentés, bien formés et dédiés à l'égalité des genres est nécessaire afin de s'assurer que les plans gouvernementaux et le dialogue entre les pays intègrent les questions d'égalité des genres. En effet, comme nous l'avons noté précédemment, toutes les approches que les agences ont jugées efficaces pour intégrer transversalement le genre dans le nouvel environnement de l'aide requièrent le soutien d'experts dédiés, en particulier sur le terrain.

Soulever les questions de genre dans le dialogue entre les pays, travailler en partenariat avec les organisations de la société civile, soutenir la prise en compte de la dimension genre dans les initiatives budgétaires, sponsoriser le travail d'analyse visant à identifier les problèmes critiques liés à l'égalité des genres ou évaluer les conséquences probables sur le genre des politiques et des plans de développement des gouvernements, soutenir l'élaboration dans les pays de plans d'action sur l'égalité des genres et travailler à relier le soutien des donateurs à la lutte contre le VIH/sida aux actions en faveur de l'égalité des genres, *toutes* ces approches requièrent la présence d'un effectif important côté donateurs. Dans certains pays-partenaires, il peut être judicieux d'associer la fonction de soutien de l'intégration transversale du genre à celle de liaison avec la société civile, mais les dirigeants des agences doivent reconnaître que travailler avec des pairs et des homologues à promouvoir des actions en faveur de l'égalité des genres dans la coopération pour le développement suppose un investissement en temps et en expertise considérable qui ne peut être le fait d'une seule personne dont les principales responsabilités et l'expertise technique sont ailleurs.

Quatrièmement, reconnaître les capacités requises du personnel pour promouvoir efficacement des actions en faveur de l'égalité des genres dans le nouvel environnement de l'aide. Les nouveaux objectifs et les nouvelles modalités de l'aide exigent de la part de tout le personnel des agences et plus particulièrement du personnel de terrain, de nouvelles capacités. Ces nouvelles capacités incluent notamment l'aptitude à négocier, à dialoguer efficacement, à écouter, à organiser des charges de travail complexes et à savoir travailler en partenariat avec des organisations gouvernementales et de la société civile. Les conseiller-es en genre ont besoin de toutes ces compétences mais, de plus, ils doivent savoir argumenter et convaincre d'autres personnes de prendre des mesures qui ne sont pas toujours populaires, entretenir les réseaux et les sources d'information afin de savoir quand se tiennent les rencontres d'une importance critique et faire en sorte d'y être invité-es, influencer simultanément de nombreux processus qui impliquent d'autres personnels des agences, donateurs, organisations de la société civile et

gouvernements partenaires, et enfin bien comprendre le travail d'analyse afin de pouvoir sponsoriser une bonne analyse de genre et en exploiter les résultats dans le dialogue avec leurs homologues nationaux.

Des conseiller-es en genre efficaces doivent également avoir des connaissances et des compétences sectorielles afin d'assurer leur crédibilité et leur capacité à comprendre les points d'intervention clés. Cela signifie souvent avoir de multiples conseiller-es, car une personne ayant de solides expériences en matière de genre et développement n'est pas forcément susceptible d'avoir une expertise dans tous les secteurs où l'agence opère.

Bien que cette étude et bien d'autres aient clairement montré que, **dans certains cas, le non-respect des engagements pris à Pékin résulte de la faiblesse des structures, de la pauvreté des procédures, des bas niveaux d'investissement et, in fine, de l'absence de volonté politique**, toutes questions qui subsistent quant à la manière de renforcer le soutien par les pays donateurs à l'égalité des genres et à l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes dans les pays-partenaires. Certaines questions concernant les agences des donateurs (questions auxquelles les différentes agences peuvent apporter des réponses différentes) nécessitent une étude plus approfondie, par exemple :

- La formation du personnel à l'intégration transversale du genre a-t-elle une incidence sur le degré d'inclusion par les agences de mesures en faveur de l'égalité des genres dans leur coopération pour le développement ou est-ce le type de formation qui est l'élément le plus efficace pour atteindre cet objectif ?
- Quelle est la meilleure solution pour promouvoir l'intégration transversale du genre : des unités centralisées ou des conseiller-es indépendant-es appuyé-es par un réseau de conseiller-es en genre sur le terrain ?
- À quel niveau doit-on placer le conseiller-e en chef pour les questions de genre dans l'organigramme de l'agence pour optimiser son influence ?
- Quelles sont les procédures de contrôle et de responsabilisation les plus efficaces afin d'assurer une attention cohérente de l'agence aux implications en termes de genre des politiques et des actions des agences à l'égard des pays-partenaires ?
- Faut-il remplacer l'approche d'intégration transversale du genre ou la compléter par une focalisation stratégique sur des interventions dans des secteurs ou des domaines particuliers de l'activité de développement ?

Cette dernière question revêt une urgence particulière. L'intégration transversale du genre a été la principale approche utilisée depuis plus de dix ans par les agences de développement pour réaliser l'objectif d'égalité des genres, mais elle n'a pas porté les fruits attendus à la conférence de Pékin. Le moment est peut-être venu de reconsidérer cette stratégie et de réfléchir sérieusement à des alternatives plus efficaces.

Enfin, nous devons examiner de plus près les changements les plus déterminants à apporter au sein de la société afin d'assurer l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes et une plus grande égalité entre les genres masculin et féminin. Bien que de nombreux documents, notamment le *Programme d'Action* de Pékin et le rapport récemment achevé du Projet Objectifs du Millénaire pour l'égalité des genres¹⁶,

16. UN Millenium Project (2005), *Taking Action: Achieving gender Equality and Empowering Women*. Equipe du Projet Objectifs du Millénaire sur l'éducation primaire et l'égalité des genres. Programme des Nations-Unies pour le Développement, New York.

identifient des domaines dans lesquels un changement est souhaitable, les preuves empiriques nécessaires afin d'identifier quels changements sont les plus urgents sont souvent faibles. Pour prendre un exemple, en dépit de preuves innombrables des conséquences bénéfiques pour les femmes et les filles mais aussi les hommes et les garçons et l'ensemble de la société, de l'accès des femmes à l'éducation, on ne sait pas très bien dans quelle mesure il leur apporte une plus grande autonomie en l'absence d'autres changements sociétaux.

Si les changements les plus déterminants pour l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes dans les pays-partenaires étaient mieux compris, cela permettrait aux agences donneuses d'imaginer des programmes plus ciblés, donnant de meilleurs résultats, que l'approche générale jusqu'ici adoptée.

ANNEXE A

QUESTIONNAIRE

Examen de l'évolution des politiques de genre et des approches institutionnelles de la coopération pour le développement

Réseau du CAD sur l'égalité homme-femme

Décembre 2005

Introduction

Lors de sa réunion de juillet 2005, le réseau du Comité d'Aide au Développement de l'OCDE sur l'égalité homme-femme s'est engagé à conduire une enquête auprès de ses membres dans le but d'actualiser les données qui avaient été collectées en 1999 concernant l'égalité des genres dans la coopération pour le développement [voir DCD/DAC/WID(99)13]. Les conclusions de cette nouvelle enquête nourriront le débat d'une révision prévue 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*.

Les objectifs et les modalités de la coopération pour le développement ont considérablement changé depuis 1999 et continuent d'évoluer rapidement. C'est pourquoi le Réseau a jugé nécessaire d'évaluer les modifications des politiques et des pratiques en matière de genre. Les ministères, agences et services de la coopération pour le développement modifient-ils leurs façons de promouvoir l'égalité des genres et l'avancement des femmes dans leur coopération pour le développement au vu de ces nouveaux objectifs et de ces nouvelles modalités de l'aide ? Certaines agences s'emploient depuis près de 10 ans à aligner leur coopération pour le développement sur les stratégies de réduction de la pauvreté (SRP) et autres plans à moyen terme, et certaines ont une grande expérience de l'élaboration d'approches sectorielles (SWAPs). Ces approches s'accroissent car nous entrons dans une ère qui porte les promesses d'un accroissement considérable de l'aide, une ère au cours de laquelle donateurs et pays-partenaires s'efforceront résolument de mettre en pratique les engagements de partenariat de la *Déclaration de Paris (2005)* : appropriation, alignement, harmonisation, gestion axée sur les résultats et la responsabilisation. Les donateurs sont de plus en plus nombreux à adopter l'aide budgétaire comme stratégie principale avec certains de leurs partenaires. On observe également l'émergence, ces dernières années, de fonds mondiaux à grande échelle pour les biens publics. Mais en même temps, la réalisation des OMD demeure d'une importance primordiale pour de nombreux donateurs et partenaires.

Cet examen a pour objectifs d'évaluer les changements, d'identifier les bonnes pratiques émergentes et les réussites pouvant être partagées entre les membres. L'étude s'appuyant sur un questionnaire vise à compléter l'étude du système de notification des pays créanciers, *Analyse de l'aide visant l'égalité homme-femme, 1999-2003 (2005)*.

Le questionnaire qui suit a été conçu de manière à faciliter le travail des répondants. Merci de le remplir par voie électronique. Vous pourrez, à tout moment, sauvegarder le fichier puis le rouvrir pour entrer des informations complémentaires. Si vous souhaitez expliciter l'une de vos réponses, des encadrés sont prévus à cet effet en différents points du questionnaire, et notamment à la fin. Si votre organisation a répondu au questionnaire de 1999, vous le trouverez joint, ce qui vous aidera à identifier les changements intervenus sur la période 2000-2005. Les réponses au présent questionnaire seront analysées d'un point de vue statistique et qualitatif. Des organisations membres ne seront mentionnées dans le rapport final que pour citer des exemples de bonnes pratiques ou de réussites.

Nous vous avons adressé le questionnaire car vous figurez dans nos registres en tant que principal responsable de la promotion de l'égalité des genres ou de l'autonomisation et du renforcement des capacités des femmes dans les travaux de votre organisation. **Si vous n'occupez plus ce poste, nous vous serions reconnaissants de nous indiquer au plus vite le nom de la personne qui l'occupe actuellement.**

Nous vous demandons de nous retourner l'enquête dûment remplie et les documents d'appui au plus tard le vendredi 3 février 2006. Pour nous retourner le questionnaire, il vous suffit d'appuyer sur la touche « envoyer par mail » qui apparaît à la dernière page. Vous voudrez peut-être sauvegarder le fichier sur votre ordinateur dans un premier temps ; vous aurez la possibilité de l'imprimer pour vos archives en même temps que vous l'enverrez par courrier électronique. Si vous avez des questions concernant le questionnaire ou l'enquête, veuillez contacter le Secrétariat pour solliciter de l'aide à l'adresse électronique suivante : Julie.Seif@OECD.org ou téléphoner au +33 - 1 - 45-24-89-75.

Note: Nous utilisons les sigles « GED » afin de signifier « genre et développement » et « IFD » pour « intégration des femmes dans le développement ». L'option de réponse « DK » (pour « don't know ») que comportent certaines questions signifie « Je ne sais pas ». Merci de l'utiliser si vous êtes dans l'incapacité de répondre de manière précise à une question.

Indiquez ici le nom de votre organisation:

A. Mandat de votre organisation en matière d'égalité des genres

1. Votre agence a-t-elle une politique officielle de promotion de l'égalité des genres, du renforcement ou des droits des femmes, dans ses travaux pour le développement ?

Oui > **Répondez à la question 2**

Non > **Passez à la question 7**

2. Décrivez cette politique en une ou deux phrases :
3. Si cette politique (ou un résumé de celle-ci) est disponible, en anglais, sur le Web, veuillez cliquer sur le cercle et enregistrer l'URL ci-dessous. Si vous disposez d'une version électronique ou d'un tirage papier, en anglais, cliquez sur le cercle approprié et envoyez-en une copie (par mail ou par la poste) au Secrétariat.

URL:

Envoi par mail d'une copie à Julie.Seif@OECD.org.

Envoi par la poste d'une copie à Julie Seif, OECD DAC, 2 rue André Pascal, 75775 Paris CEDEX 16, France.

Aucune traduction (ou résumé) en anglais de cette politique n'est disponible.

4. Cette politique a-t-elle changé depuis fin 1999 ?
 Oui
 Non > **Passez à la question 6**
 Je ne sais pas > **Passez à la question 6**
5. Comment a-t-elle changé ?
6. En quelle année votre agence a-t-elle adopté une politique d'égalité des genres ou d'intégration des femmes dans le développement ?
 Année
 Impossible à établir
7. Selon les informations disponibles les plus fiables, dans quelle mesure votre agence promeut-elle l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans les pays-partenaires ? Plus précisément, est-ce que **la plupart, certains** ou **seul un petit nombre** de projets, programmes et stratégies-pays de votre agence incluent des actions avec une perspective de genre ?
- | | | |
|----------------------|----------------------|----------------|
| a. Projets | | |
| La plupart Certains | Seul un petit nombre | Je ne sais pas |
| b. Programmes | | |
| La plupart Certains | Seul un petit nombre | Je ne sais pas |
| c. Stratégies-pays | | |
| La plupart Certaines | Seul un petit nombre | Je ne sais pas |
8. Votre organisation utilise-t-elle les OMD comme cadre de la coopération pour le développement ?
 Oui
 Non > **Passez à la Section B, Question 12**
9. Dans ses travaux, votre organisation met-elle **pareillement, plus fortement** ou **moins fortement** l'accent sur l'Objectif 3 (l'égalité des genres) que sur les autres OMD ?
 Pareillement
 Plus fortement
 Moins fortement
 Impossible à établir
10. Votre organisation s'attache-t-elle à tous les aspects de l'Objectif 3 ou uniquement à sa cible (Éliminer les disparités de genre dans l'éducation) ?
 Tous les aspects de l'Objectif 3
 Uniquement la cible de l'Objectif 3
 Ignore totalement l'Objectif 3
 Impossible à établir
11. Dans quelle mesure votre organisation aborde-t-elle les dimensions égalité des genres des autres OMD (Objectifs 1-2 et 4 à 8) ?
 La dimension égalité des genres est abordée dans **tous** les autres OMD
 La dimension égalité des genres est abordée dans **certains** autres OMD **mais pas dans tous**.
 La dimension égalité des genres des autres OMD est **ignorée**
 Autres (décrivez):
 Impossible à établir.

B. Effectifs et dispositifs institutionnels relatifs au conseil sur l'égalité des genres et l'avancement des femmes

12. Quelle est la taille de votre ministère, agence ou département ? *Cliquez sur le cercle approprié et enregistrez le nombre total de personnes équivalent plein temps, responsables inclus :*

Indiquez un chiffre
Impossible à établir

13. Votre organisation a-t-elle une unité-genre centralisée ou une unité IFD composée de deux personnes ou plus (responsable inclus) ?

Veillez inclure toute unité ayant des mandats multiples dont l'égalité des genres/IFD. N'incluez pas les unités se concentrant uniquement sur l'égalité homme-femme au sein de l'organisation (problèmes de personnel) plutôt que sur la coopération pour le développement.

Oui
Non > **Passez à la question 17**

14. Combien d'équivalents plein temps (responsable inclus) travaillent dans cette unité lorsque l'effectif est au complet ?

Indiquez un chiffre :

15. Et combien d'entre eux sont responsables de travaux sur le genre/l'IFD ?

Toutes
Sinon, indiquez un chiffre :

16. Quel est le budget-programme discrétionnaire annuel, autrement dit la somme d'argent que l'unité ou son responsable peut stratégiquement utiliser comme elle (ou il) le juge approprié ? *Veillez l'indiquer dans la monnaie de votre pays.*

Budget discrétionnaire annuel :

17. Votre organisation a-t-elle un-e conseiller-e central-e pour l'égalité des genres ou l'IFD travaillant sans l'appui d'une unité-genre ou d'une unité IFD ?

Par conseiller-e, nous entendons une personne ayant une expertise de genre, en charge de la mise en œuvre de la politique de genre et consacrant à cette responsabilité une partie significative de son temps.

Oui
Non > **Passez à la question 19**

18. Quel est le budget discrétionnaire annuel dont dispose cette personne pour le programme genre ou l'IFD, autrement dit la somme d'argent qu'elle peut stratégiquement utiliser comme elle le juge approprié ? *Veillez l'indiquer dans la monnaie de votre pays.*

Budget discrétionnaire annuel:

19. A combien de niveaux en-dessous du plus haut dirigeant de l'organisation se situe le conseiller-e en genre ou le responsable de l'unité-genre/IFD le plus haut placé ?
- 0 – le directeur général est également le responsable genre le plus haut placé
 - 1 niveau
 - 2 niveaux
 - 3 niveaux
 - 4 niveaux
 - Plus de 4 niveaux
 - Pas de conseiller-e en genre ou de responsable de l'unité-genre/IFD
20. En plus du personnel d'une unité-genre ou IFD centralisée ou d'un-e conseiller-e en genre central-e, de combien d'autres conseiller-es en genre/IFD dispose votre organisation ?
- Aucun > **Passez à la question 26**
- Quelques-uns
- Indiquez un chiffre ici:
21. A qui rendent habituellement compte les conseiller-es en genre extérieur-es à l'unité-genre ou IFD centralisée ? *Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.*
- Les conseiller-es du siège rendent compte au conseiller-e en genre en chef ou au responsable de l'unité-genre/IFD
 - Les conseiller-es du siège rendent compte à une autre personne du siège
 - Les conseiller-es de l'ambassade/de terrain rendent compte au conseiller-e en genre en chef ou au responsable de l'unité-genre/IFD
 - Les conseiller-es d'ambassade/de terrain rendent compte à une autre personne du siège
 - Les conseiller-es de l'ambassade/de terrain rendent compte à une autre personne de l'ambassade ou du bureau local
 - Autre (décrivez) :
22. Quel est le pourcentage de conseiller-es en genre implanté-es dans les ambassades ou les bureaux locaux des pays-partenaires plutôt qu'au siège ?
- 0 % > **Passez à la question 26**
- 1 - 24%
 - 25 - 49%
 - 50 - 74%
 - 75 - 100%
 - Impossible à établir
23. Quel est approximativement le pourcentage d'ambassades ou de bureaux locaux de votre pays-partenaire qui compte parmi leur personnel un-e conseiller-e en genre/IFD ?
- 1 - 24%
 - 25 - 49%
 - 50 - 74%
 - 75 - 100%
 - Impossible à établir
24. Les conseiller-es en genre des ambassades ou des bureaux locaux sont-ils généralement des cadres supérieurs, des cadres moyens ou de jeunes cadres ?
- La plupart sont des cadres supérieurs
 - La plupart sont des cadres moyens
 - La plupart sont de jeunes cadres
 - Autres (décrivez)
 - Impossible à établir

25. Les principaux-les conseiller-es en genre des ambassades ou des bureaux locaux sont-ils habituellement engagé-es localement ou détaché-es du siège ?

La plupart sont engagé-es localement

La plupart sont détaché-es du siège

Autres (décrivez)

Impossible à établir

26. *Nous aimerions à présent connaître le montant dépensé par votre agence au titre de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes dans les pays-partenaires. En plus du budget de l'unité-genre/IFD ou du conseiller-e en genre en chef, indiquez approximativement le montant que votre organisation consacre annuellement aux activités de coopération pour le développement liées au genre/l'IFD ? Veuillez l'indiquer dans la monnaie de votre pays.*

Indiquez ici un montant approximatif :

Impossible à établir

27. Votre agence utilise-t-elle le marqueur du CAD relatif à l'égalité homme-femme afin de rendre compte à l'OCDE d'une aide au développement principalement ou largement centrée sur l'égalité des genres ?

Oui, dans tous les secteurs

Oui, mais uniquement dans certains secteurs

Non, dans un aucun secteur > **Passez à la question 29**

28. Votre agence utilise-t-elle également le marqueur du CAD relatif à l'égalité homme-femme à des fins de planification, de suivi ou à d'autres fins au sein de votre agence ?

Oui > **Passez à la question 30**

Non > **Passez à la question 30**

29. Quelle est la raison principale pour laquelle votre agence n'utilise pas le marqueur du CAD relatif à l'égalité homme-femme ?

30. Parmi les politiques et procédures suivantes, quelles sont celles que votre organisation utilise pour promouvoir l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement ? *Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.*

Politiques de l'agence

La déclaration de politique générale de l'agence en matière de coopération pour le développement place en tête de ses priorités l'égalité des genres, l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes ou l'intégration transversale du genre.

Certaines politiques sectorielles de l'agence, sinon toutes, identifient les actions visant à promouvoir l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans ce secteur.

Procédures internes de l'agence

L'égalité des genres/l'IFD fait l'objet d'un suivi annuel ou plus fréquent.

Des bases logarithmiques contenant des éléments ou des indicateurs sexospécifiques sont utilisées pour tous les projets et programmes.

Les actions en faveur du genre/de l'IFD sont un critère d'évaluation de la qualité globale des projets et des programmes.

Dans le cadre de l'approbation institutionnelle, un-e conseiller-e en genre/IFD doit certifier que les politiques, projets, programmes ou stratégies couvrent de manière adéquate la dimension GED/IFD.

La direction générale contrôle, annuellement ou plus fréquemment, les progrès accomplis en matière de promotion du genre/IFD.

Politiques et pratiques de l'agence à l'égard de son personnel

Formation obligatoire au genre/IFD pour l'ensemble du personnel et/ou des dirigeants.

Formation facultative au genre/IFD pour l'ensemble du personnel et/ou des dirigeants.

Les connaissances en matière de genre/IFD sont un critère utilisé lors du recrutement de professionnels (et non pas simplement de spécialistes du genre).

Les évaluations annuelles des performances de tout le personnel se fondent en partie sur les actions en matière de genre/IFD.

Système de reconnaissance spécifique des projets, programmes, politiques ou stratégies qui ont traité le genre/l'IFD de façon exemplaire (p.ex. remises de prix, cérémonies, certificats).

Relations avec les pays-partenaires

Objectifs convenus de genre dans la plupart sinon tous les accords de coopération avec chacun des pays-partenaires.

Politique de dialogue régulier sur l'égalité des genres avec les pays-partenaires (et non pas seulement avec le ministre de la Condition de la femme).

Renforcement de l'aide extérieure

L'agence apporte un soutien financier ou politique aux organisations multilatérales et/ou aux fonds mondiaux qui oeuvrent pour l'égalité des genres.

L'agence apporte un soutien financier ou politique aux ONG qui militent pour l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans la coopération pour le développement.

L'agence parraine des événements particuliers visant à sensibiliser le public aux questions d'égalité des genres/IFD.

L'agence participe à des événements et des forums internationaux qui braquent les projecteurs sur les questions de GED/IFD.

L'agence poursuit des objectifs d'égalités des genres lorsqu'elle participe à des forums internationaux comme les conférences des Nations-Unies, ou travaille à faire en sorte que les autres représentants du gouvernement poursuivent de tels objectifs.

Autres (décrivez):

C. Évolution des objectifs et des modalités de l'aide

Certains des nouveaux objectifs et des nouvelles modalités de l'aide n'existent que depuis le Sommet du Millénaire. D'autres, en revanche, existent depuis plus longtemps. Dans cette partie du questionnaire, nous nous intéressons aux changements qui ont affecté, depuis 1999, les objectifs et les modalités de l'aide dans votre agence.

31. Parmi les objectifs et les modalités ci-dessous, lesquels sont devenus **plus importants**, **moins importants** ou dont l'importance est demeurée **inchangée** depuis 1999 dans l'aide au développement de votre organisation ?
- Réduction ou éradication de la pauvreté comme principal objectif de la coopération pour le développement
 - Appropriation par le pays des plans et stratégies de coopération pour le développement
 - Focalisation sur le dialogue politique avec les pays-partenaires
 - Alignement de l'aide bilatérale au développement sur les SRP ou autres plans de développement élaborés par les pays
 - Utilisation de projets dans l'aide au développement
 - Utilisation d'approches reposant sur des programmes tels que l'aide budgétaire générale et les SWAPs
 - Approches harmonisées avec celles d'autres donateurs via des stratégies d'aide conjointe, des partenariats passifs, etc...

- h. Contributions aux fonds mondiaux et aux agences multilatérales de coopération pour le développement
- i. Utilisation de travaux d'analyse internes pour guider l'aide au développement
- j. Focalisation sur une gestion axée sur les résultats
- k. Focalisation sur une responsabilité mutuelle avec les pays-partenaires
- l. Accent global mis sur les actions en faveur du genre/de l'IFD dans l'aide au développement

32. Actuellement, quel est approximativement le pourcentage des dépenses de votre organisation au titre de l'aide bilatérale au développement qui va aux approches-programmes comme l'aide budgétaire ou les SWAPs (plutôt qu'à des projets) ?

- 0 %
- 1 - 24%
- 25 - 49%
- 50 - 74%
- 75 - 100%
- Impossible à établir

33. Avez-vous le sentiment que l'évolution des objectifs et des modalités de l'aide dans votre organisation a rendu **plus** ou **moins** difficile l'intégration de l'égalité des genres/l'avancement des femmes dans la coopération pour le développement ?

- Plus difficile
- Moins difficile
- Aucun changement : tout aussi difficile qu'avant
- Je ne sais pas

34. Pourquoi ?

D. Évolution des effectifs et des dispositifs institutionnels visant l'égalité des genres et l'avancement des femmes

35. Chacun des indicateurs suivants a-t-il **augmenté/diminué** ou est-il **demeuré inchangé** depuis la fin de l'année 1999 ?

- a. Nombre de personnes travaillant dans l'unité-genre/IFD centralisée
- b. Importance du budget-programme discrétionnaire de l'unité-genre ou du conseiller-e en chef
- c. Nombre de niveaux séparant de la direction générale du responsable genre le plus haut placé
- d. Nombre de conseiller-es en genre dans l'agence, en dehors de l'unité-genre/IFD centralisée
- e. Nombre de conseiller-es en genre sur le terrain
- f. Nombre d'ambassades/de bureaux locaux ayant un-e conseiller-e en genre
- g. Niveau moyen d'ancienneté des conseiller-es en genre sur le terrain
- h. Montant de l'aide au développement de votre agence dédiée à l'égalité des genres et l'avancement des femmes.

36. Parmi les changements identifiés ci-dessus, certains ont-ils été spécifiquement opérés pour répondre à l'évolution des objectifs et des modalités de l'aide ?

Oui

Non > **Passez à la question 40**

37. Veuillez décrire les changements et la manière dont ils répondent à l'évolution des objectifs ou des modalités de l'aide:

38. Ces changements ont-ils contribué à maintenir ou à améliorer l'intégration de l'égalité des genres ou de l'avancement des femmes dans la coopération pour le développement ?

Oui

Non

39. Pourquoi ?

40. Globalement, la focalisation sur l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans les travaux de votre organisation pour le développement a-t-elle **augmenté, diminué** ou est-elle **demeurée inchangée** depuis fin 1999 ?

A augmenté

A diminué

Est demeurée inchangée

Impossible à établir

E. **Émergence de bonnes pratiques/réussites et contraintes freinant un plus grand succès**

41. Pensez-vous que, dans votre organisation, certaines politiques, pratiques ou nouvelles façons de travailler, seuls ou en partenariat avec d'autres organisations, ont été particulièrement efficaces dans la promotion de l'égalité des genres ou de l'avancement des femmes dans les pays-partenaires ?

Oui

Non > **Passez à la question 43**

42. Veuillez décrire ces politiques ou ces pratiques et expliquer pourquoi vous considérez qu'elles ont été particulièrement efficaces :

43. Existe-t-il des cas où votre organisation a particulièrement bien réussi à promouvoir l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans les pays-partenaires ?

Oui

Non > **Passez à la question 45**

44. Veuillez décrire ce/ces succès :

45. Selon vous, chacun des éléments ci-dessous représente-t-il une contrainte **majeure/mineure** ou **nullement une contrainte** à l'intégration de l'égalité des genres/l'IFD dans le travail de votre organisation ?

a. Effectif inadéquat pour les travaux sur le genre/l'IFD

b. Absence de fonction ou d'unité-genre/IFD centralisée

c. Nombre insuffisant de conseiller-es en genre sur le terrain

d. Statut des conseiller-es en genre sur le terrain trop bas pour exercer une influence

e. Insuffisance du budget alloué à l'unité-genre ou aux conseiller-es en genre

- f. Mauvaise implantation au sein de l'organisation de l'unité-genre/du conseiller-e central-e
- g. Insuffisance du budget de l'agence pour l'égalité des genres/l'IFD dans la coopération pour le développement
- h. Manque de formation du personnel à l'égalité des genres/l'IFD
- i. Absence de suivi des objectifs d'égalité des genres/d'IFD dans la coopération pour le développement
- j. Absence d'une quelconque exigence d'actions en faveur de l'égalité des genres/IFD pour une approbation institutionnelle des projets, des politiques, des programmes ou des stratégies
- k. Absence de leadership politique national sur cette question
- l. Manque d'intérêt des gouvernements partenaires pour la question d'inégalités de genre
- m. Indifférence des agences multilatérales/des fonds mondiaux aux inégalités de genre
- n. Autre, décrivez:

46. Y-a-t-il autre chose que vous aimeriez expliciter et qui pourrait être utile au Secrétariat ?

Merci infiniment de votre coopération pour le remplissage de ce questionnaire. Nous aimerions également avoir les URL, versions électroniques ou tirages papier (en anglais) des documents suivants:

Toutes les notes d'orientation, avis techniques ou cadres de travail ayant été élaborés (ou à l'état de projets) qui recommandent des pratiques intégrant le genre dans les nouvelles modalités de l'aide.

Toutes autres évaluations ou rapports d'évaluation pertinents qui nous permettraient de comprendre comment intégrer les dimensions de l'égalité des genres dans les nouvelles modalités de l'aide.

URL:

Envoi par mail de copies à Julie.Seif@OECD.org.

Envois par la poste de copies à Julie Seif, OECD DAC, 2 rue André Pascal, 75775 Paris CEDEX 16, France.

Merci d'indiquer, le nom, le mail et le numéro de téléphone d'une personne à contacter en cas de questions.

Nom:

Mail :

Téléphone (avec l'indicatif du pays et celui de la ville):

Encore merci de votre contribution à cette étude. N'oubliez pas de sauvegarder le questionnaire sur votre ordinateur avant de le soumettre. Pour le soumettre, appuyez sur le bouton ci-dessous. Un menu d'options s'affichera ; parmi ces options figureront l'impression et la soumission du fichier.

ANNEXE B

AGENCES AYANT RÉPONDU

Agence australienne pour le développement international (AusAID)
Agence autrichienne du développement
Direction générale de la Coopération au Développement et Coopération technique belge
(ont répondu ensemble)
Agence canadienne de développement international (ACDI)
Agence danoise de développement international (DANIDA)
Commission européenne
Ministère finlandais des Affaires étrangères (MFA)
Agence française de développement (AFD)
Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ)
Agence allemande de coopération technique (GTZ)
Banque allemande de développement (KfW)
Development Co-operation Ireland
Direction générale pour la coopération au développement, ministère italien des Affaires
étrangères
Ministère japonais des Affaires étrangères (MOFA)
Agence japonaise pour la coopération internationale (JICA)
Banque japonaise pour la coopération internationale (JBIC)
Ministère des affaires étrangères et de l'immigration du Grand-Duché de
Luxembourg - Département de la coopération pour le développement
Ministère néerlandais des affaires étrangères
Agence néo-zélandaise pour le développement international (NZAID)
Ministère norvégien des Affaires étrangères
Agence norvégienne de coopération pour le développement (NORAD)
Institut portugais d'aide au développement (IPAD), ministère des Affaires étrangères
Direction générale de planification et d'évaluation des politiques pour le développement,
Secrétariat d'Etat espagnol à la coopération internationale
Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI)
Direction suisse du développement et de la coopération (DDC)
Ministère du développement international (DFID), Royaume-Uni
Agence des Etats-Unis pour le développement international (USAID).

ANNEXE C

RÉSUMÉ STATISTIQUE DES RÉPONSES QUANTITATIVES

1. Votre agence a-t-elle une politique officielle de promotion de l'égalité des genres, du renforcement ou des droits des femmes, dans ses travaux pour le développement ?
 - Oui – 26
 - Non – 1

4. Cette politique a-t-elle changé depuis fin 1999 ?
 - Oui – 16
 - Non – 10
 - NA – 1 [NA signifie « n'a pas répondu » ou « ne s'applique pas »]

6. En quelle année votre agence a-t-elle adopté une politique d'égalité des genres ou d'IFD ?
 - 1976-1990 – 9
 - 1991-1996 – 7
 - 1997-2005 – 7
 - NA – 4

7. Selon les informations disponibles les plus fiables, dans quelle mesure votre agence promeut-elle l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans les pays-partenaires ? Plus précisément, est-ce que **la plupart, certains ou seul un petit nombre** de projets, programmes et stratégies-pays de votre agence incluent des actions avec une perspective de genre ?
 - a. Projets
 - La plupart – 7
 - Certains – 17
 - Seul un petit nombre – 3

 - b. Programmes
 - La plupart – 6
 - Certains – 15
 - Seul un petit nombre – 5
 - Je ne sais pas – 1

 - c. Stratégies-pays
 - La plupart – 12
 - Certaines – 9
 - Seul un petit nombre – 4
 - NA – 2

8. Votre organisation utilise-t-elle les OMD comme cadre de la coopération pour le développement ?
 - Oui – 26
 - Non – 1

9. Dans ses travaux, votre organisation met-elle **pareillement, plus fortement** ou **moins fortement** l'accent sur l'Objectif 3 (l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes) que sur les autres OMD ?
 Pareillement – 16
 Plus fortement – 2
 Moins fortement – 7
 Impossible à établir – 1
 NA – 1
10. Votre organisation s'attache-t-elle à tous les aspects de l'Objectif 3 ou uniquement à la cible (Éliminer les disparités de genre dans l'éducation) ?
 Tous les aspects de l'objectif n°3 – 20
 Uniquement la cible – 3
 L'objectif n°3 est totalement ignoré – 0
 Impossible à établir – 3
 NA – 1
11. Dans quelle mesure votre organisation aborde-t-elle les dimensions égalité des genres des autres OMD (Objectifs 1-2 et 4 à 8) ?
 La dimension égalité des genres est abordée dans **tous** les autres OMD – 12
 La dimension égalité des genres est abordée dans **certains** autres OMD mais pas dans tous – 12
 La dimension égalité des genres des autres OMD est **ignorée** – 1
 Impossible à établir – 1
 NA – 1
12. Quelle est la taille de votre ministère, agence ou département ?
 <300 – 7
 300-599 – 5
 600-999 – 3
 1000-1999 – 5
 >2000 – 5
 NA – 2
13. Votre organisation a-t-elle une unité-genre centralisée ou une unité IFD composée de deux personnes ou plus (responsable inclus) ?
 Oui – 16
 Non – 11
14. Combien d'équivalents plein temps (responsable inclus) travaillent dans cette unité lorsque l'effectif est au complet ?
 <6 – 7
 6-9 – 4
 10+ - 4
 NA – 12
15. Et combien d'entre eux sont responsables de travaux sur le genre/l'IFD ?
 Toutes – 7
 Quelques unes* – 10
 NA – 10
- *Donnez un chiffre:
 0.5-3 – 5
 4+ - 4
 NA – 18

16. Quel est le budget-programme discrétionnaire annuel, autrement dit la somme d'argent que l'unité ou son responsable peut utiliser comme elle (ou il) le juge approprié ? *Veillez l'indiquer dans la monnaie de votre pays.*
- Zéro – 5
 €1-499,000 – 4
 €500,00 - 699,999 – 4
 €700,000 et plus - 3
 NA – 11
17. Votre organisation a-t-elle un-e conseiller-e central-e pour l'égalité des genres ou l'IFD travaillant sans l'appui d'une unité-genre ou d'une unité IFD ?
- Oui – 16
 Non – 11
18. Quel est le budget discrétionnaire annuel dont dispose cette personne ?
- Zéro – 12
 €1-99,000 – 2
 >€100,000 – 2
 NA – 11
19. A combien de niveaux en-dessous du plus haut dirigeant de l'organisation se situe le conseiller-e en genre ou le responsable de l'unité-genre/IFD le plus haut placé ?
- Zéro – 0
 Un – 2
 Deux – 6
 Trois – 8
 Quatre – 9
 > quatre – 2
20. En plus du personnel d'une unité-genre/IFD centralisée ou d'un-e conseiller-e en genre central-e, de combien d'autres conseiller-es en genre/IFD dispose votre organisation ?
- Aucun – 14
 <10 – 6
 10-25 – 3
 26-60 – 3
 >60 – 1
21. A qui rendent compte habituellement les conseiller-es en genre extérieurs à l'unité-genre/IFD centralisée ? *Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.*
- Les conseiller-es du siège rendent compte au conseiller-e en genre en chef ou au responsable de l'unité-genre/IFD - 4
 Les conseiller-es du siège rendent compte à une autre personne du siège - 7
 Les conseiller-es de l'ambassade/du bureau local rendent compte au conseiller-e en genre en chef ou au responsable de l'unité-genre/IFD - 1
 Les conseiller-es de l'ambassade/de terrain rendent compte à une autre personne du siège - 3
 Les conseiller-es de l'ambassade/de terrain rendent compte à une autre personne de l'ambassade ou du bureau local - 8
 Autre - 7

22. Quel est le pourcentage de conseiller-es en genre implanté-es dans les ambassades ou les bureaux locaux des pays-partenaire plutôt qu'au siège ?
- Nul – 4
 - 1 – 24 % - 1
 - 25 – 49 % - 2
 - 50 – 74 % - 5
 - 75 – 100 % - 1
 - Impossible à établir – 6
 - NA – 8
23. Quel est approximativement le pourcentage d'ambassades ou de bureaux locaux de votre pays-partenaire qui comptent parmi son personnel un-e conseiller-e en genre/IFD ?
- Nul – 4
 - 1 – 24 % - 1
 - 25 – 49 % - 2
 - 50 – 74 % - 6
 - 75 – 100 % - 2
 - Impossible à établir - 4
 - NA – 8
24. Les conseiller-es en genre des ambassades ou des bureaux locaux sont-ils généralement des cadres supérieurs, des cadres moyens ou de jeunes cadres ?
- La plupart sont des cadres supérieurs – 1
 - La plupart sont des cadres moyens – 4
 - La plupart sont de jeunes cadres – 4
 - Autre – 3
 - Impossible à établir – 3
 - NA – 12
25. La plupart des conseiller-es en genre des ambassades ou des bureaux locaux sont-ils recruté-es localement ou détaché-es du siège ?
- La plupart sont recrutés localement – 8
 - La plupart sont détachés du siège – 5
 - Impossible à établir – 2
 - NA – 12
26. *Nous aimerions à présent avoir des précisions sur le montant des dépenses de votre agence au titre de l'égalité des genres ou de l'avancement des femmes dans les pays-partenaires. En plus du budget de l'unité-genre/IFD ou du conseiller-e en genre en chef, quel est approximativement le montant que votre organisation consacre annuellement aux activités de coopération pour le développement liées au genre/l'IFD ? Veuillez l'indiquer dans la monnaie de votre pays.*
- <€1 million – 1
 - €1-4.9 millions – 6
 - €5-99 millions – 3
 - >€99 millions – 6
 - Impossible de l'établir avec précision/NA – 11
27. Votre agence utilise-t-elle le marqueur du CAD relatif à l'égalité des genres pour rendre compte à l'OCDE d'une aide au développement principalement ou largement centrée sur l'égalité des genres ?
- Oui, dans tous les secteurs – 21
 - Oui, mais dans certains secteurs seulement – 1
 - Non, dans aucun secteur – 5

28. Votre agence utilise-t-elle également le marqueur du CAD relatif à l'égalité des genres à des fins de planification, de suivi ou à d'autres fins au sein de votre agence ?

Oui – 17

Non – 5

NA – 5

30. Parmi les politiques et procédures suivantes, quelles sont celles que votre organisation utilise pour promouvoir l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement ? *Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.*

Méthodes 1 – 20

La déclaration de politique générale de l'agence en matière de coopération pour le développement place en tête de ses priorités l'égalité des genres, l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes ou l'intégration transversale du genre.

Méthode 1 – 19

Certaines politiques sectorielles de l'agence, sinon toutes, identifient les actions visant à promouvoir l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans ce secteur.

Méthode 2 – 18

L'égalité des genres/l'IFD fait l'objet d'un suivi annuel ou plus fréquent.

Méthode 3 – 14

Des bases logarithmiques contenant des éléments ou des indicateurs sexospécifiques sont utilisées pour tous les projets et programmes.

Méthode 4 – 11

Les actions en faveur du genre/de l'IFD sont un critère d'évaluation de la qualité globale des projets et des programmes.

Méthode 5 – 19

Dans le cadre de l'approbation institutionnelle, un-e conseiller-e en genre/IFD doit certifier que les politiques, projets, programmes ou stratégies couvrent de manière adéquate la dimension GED/IFD.

Méthode 6 – 3

La direction générale contrôle, annuellement ou plus fréquemment, les progrès accomplis en matière de promotion de genre/IFD.

Méthode 7 – 6

Formation obligatoire en genre/IFD pour l'ensemble du personnel et/ou des dirigeants.

Méthode 8 – 6

Formation facultative en genre /IFD pour l'ensemble du personnel et/ou des dirigeants.

Méthode 9 – 15

Les connaissances en matière de genre/IFD sont un critère utilisé lors du recrutement de professionnels (et non pas simplement de spécialistes de la question genre).

Méthode 10 – 3

Les évaluations annuelles des performances de tout le personnel se fondent en partie sur les actions en matière de genre/IFD.

Méthode 11 – 1

Il existe un système de reconnaissance spécifique des projets, programmes, politiques ou stratégies qui ont traité le genre/l'IFD de façon exemplaire (p.ex. remises de prix, cérémonies, certificats).

Méthode 12 – 2

Objectifs convenus de genre dans la plupart sinon tous les accords de coopération avec chacun des pays-partenaires.

Méthode 13 – 10

Politique de dialogue régulier sur l'égalité des genres avec les pays-partenaires (et non pas seulement avec le ministre de la Condition de la femme).

Méthode 14 – 10

L'agence apporte un soutien financier ou politique aux organisations multilatérales et/ou aux fonds mondiaux qui oeuvrent pour l'égalité des genres.

Méthode 15 – 19

L'agence apporte un soutien financier ou politique aux ONG qui militent pour l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans la coopération pour le développement.

Méthode 16 – 23

L'agence parraine des événements particuliers visant à sensibiliser le public aux questions d'égalité des genres/IFD.

Méthode 17 – 18

L'agence participe à des événements et des forums internationaux qui braquent les projecteurs sur les questions de GED/IFD.

Méthode 18 – 26

L'agence poursuit des objectifs d'égalités des genres lorsqu'elle participe à des forums internationaux comme les conférences des Nations-Unies, ou travaille à faire en sorte que les autres représentants du gouvernement poursuivent de tels objectifs.

Méthode 19 – 21

Autre

Méthode 20 – 7

31. Parmi les objectifs et les modalités ci-dessous, lesquels sont devenus **plus** importants, **moins** importants ou dont l'importance est demeurée **inchangée** depuis 1999 dans l'aide au développement de votre organisation ?

a. Réduction ou éradication de la pauvreté comme principal objectif de la coopération pour le développement

Plus importante - 14

Moins importante – 1

Inchangée – 9

Je ne sais pas – 1

NA – 2

b. Appropriation par le pays des plans et stratégies de coopération pour le développement

Plus importante – 23

Moins importante – 1

Inchangée – 2

Je ne sais pas – 1

c. Focalisation sur le dialogue politique avec les pays-partenaires

Plus importante – 22

Moins importante – 1

Inchangée – 3

Je ne sais pas – 1

d. Alignement de l'aide bilatérale au développement sur les SRP ou autres plans de développement élaborés par les pays

Plus important – 25

Moins important – 1

Je ne sais pas – 1

e. Utilisation de projets dans l'aide au développement.

Plus importante – 0

Moins importante – 16

Inchangée – 10

NA – 1

f. Utilisation d'approches reposant sur des programmes tels que l'aide budgétaire générale et les SWAPs

Plus importante – 25

Moins importante - 1

Inchangée – 1

g. Approches harmonisées avec celles d'autres donateurs via des stratégies d'aide conjointe, des partenariats passifs, etc.

Plus importantes – 24

Moins importantes – 1

Inchangées – 1

Je ne sais pas – 1

h. Contributions aux fonds mondiaux et aux agences multilatérales de coopération pour le développement

Plus importantes – 18

Moins importantes – 1

Inchangées – 6

NA – 2

i. Utilisation de travaux d'analyse internes pour guider l'aide au développement

Plus importante – 13

Moins importante – 3

Inchangée – 9

Je ne sais pas – 2

j. Focalisation sur une gestion axée sur les résultats

Plus importante – 22

Moins importante – 1

Inchangée – 4

k. Focalisation sur une responsabilité mutuelle avec les pays-partenaires

Plus importante – 19

Moins importante – 1

Inchangée – 5

Je ne sais pas – 2

1. Accent global mis sur les actions en faveur du genre/de l'IFD dans l'aide au développement

Plus important – 17

Moins important – 4

Inchangé – 5

Je ne sais pas – 1

32. Actuellement, quel est approximativement le pourcentage des dépenses de votre organisation au titre de l'aide bilatérale au développement va à des approches reposant sur des programmes comme l'aide budgétaire ou les SWAPs (plutôt qu'à des projets) ?

Nul – 1

1 – 24 % - 11

25 – 49 % - 5

50 – 74 % - 3

75 – 100 % - 0

Impossible à établir – 7

33. Avez-vous le sentiment que l'évolution des objectifs et des modalités de l'aide dans votre organisation a rendu plus (moins) difficile l'intégration de l'égalité des genres/l'avancement des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement ?

Plus difficile – 10

Moins difficile – 4

A peu près inchangée – 9

Je ne sais pas – 4

35. Chacun des indicateurs suivants a-t-il **augmenté/diminué** ou est-il **demeuré inchangé** depuis la fin de l'année 1999 ?

a. Nombre de personnes travaillant dans l'unité-genre/IFD centralisée

A augmenté – 10

A diminué – 5

Est demeuré inchangé – 10

Je ne sais pas, ne s'applique pas – 2

b. Importance du budget-programme discrétionnaire de l'unité-genre ou du conseiller-e en chef

A augmenté - 7

A diminué – 6

Est demeurée inchangée – 8

Je ne sais pas, ne s'applique pas – 6

c. Nombre de niveaux séparant de la direction générale du responsable genre le plus haut placé

A augmenté - 4

A diminué – 5

Est demeuré inchangé – 13

Je ne sais pas, ne s'applique pas – 5

d. Nombre de conseiller-es en genre dans l'agence, en dehors de l'unité-genre/IFD centralisée

A augmenté – 9

A diminué – 5

Est demeuré inchangé – 9

Je ne sais pas, ne s'applique pas – 4

- e. Nombre de conseiller-es en genre sur le terrain.
 A augmenté – 4
 A diminué – 1
 Est demeuré inchangé – 7
 Je ne sais pas, ne s'applique pas – 14
 NA – 1
- f. Nombre d'ambassades/de bureaux locaux ayant un conseiller-e en genre.
 A augmenté – 4
 A diminué – 2
 Est demeuré inchangé – 7
 Je ne sais pas, ne s'applique pas – 14
- g. Niveau moyen d'ancienneté des conseiller-es en genre sur le terrain.
 A augmenté – 2
 A diminué – 1
 Est demeuré inchangé – 11
 Je ne sais pas, ne s'applique pas – 12
 NA – 1
- h. Montant de l'aide au développement centrée sur l'égalité des genres et l'avancement des femmes, dans votre agence
 A augmenté – 14
 A diminué – 2
 Est demeuré inchangé – 4
 Je ne sais pas, ne s'applique pas – 7
36. Parmi les changements identifiés ci-dessus, certains ont-ils été spécifiquement opérés pour répondre à l'évolution des objectifs et des modalités de l'aide ?
 Oui – 8
 Non – 18
 NA – 1
38. Ces changements ont-ils contribué à maintenir ou à améliorer l'intégration de l'égalité des genres ou de l'avancement des femmes dans la coopération pour le développement ?
 Oui – 9
 Non – 3
 NA – 15
40. Globalement, la focalisation sur l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans les travaux de votre organisation pour le développement a-t-elle **augmenté**, **diminué** ou est-elle **demeurée inchangée** depuis fin 1999 ?
 A augmenté – 17
 A diminué – 6
 Est demeurée inchangée – 3
 Impossible à établir – 1
41. Pensez-vous que, dans votre organisation, certaines politiques, pratiques ou nouvelles façons de travailler, seuls ou en partenariat avec d'autres organisations, ont été particulièrement efficaces dans la promotion de l'égalité des genres ou de l'avancement des femmes dans les pays-partenaires ?
 Oui – 18
 Non – 8

NA – 1

43. Existe-t-il des cas où votre organisation a particulièrement bien réussi à promouvoir l'égalité des genres ou l'avancement des femmes dans les pays-partenaires ?

Oui – 20

Non – 4

NA - 3

45 Selon vous, chacun des éléments ci-dessous est-il une contrainte **majeure/mineure** ou **nullement une contrainte** à l'intégration de l'égalité des genres/l'IFD dans le travail de votre organisation ?

a. Effectif inadéquat pour les travaux sur le genre/l'IFD

Contrainte majeure – 19

Contrainte mineure – 6

Nullement une contrainte – 2

b. Absence de fonction ou d'unité-genre/IFD centralisée

Contrainte majeure – 3

Contrainte mineure – 7

Nullement une contrainte – 12

Je ne sais pas – 3

NA – 2

c. Nombre insuffisant de conseiller-es en genre sur le terrain.

Contrainte majeure – 13

Contrainte mineure – 0

Nullement une contrainte – 12

Je ne sais pas – 2

d. Statut des conseiller-es en genre sur le terrain trop bas pour exercer une influence

Contrainte majeure – 9

Contrainte mineure – 6

Nullement une contrainte – 1

Je ne sais pas – 8

NA – 3

e. Insuffisance du budget alloué à l'unité-genre ou aux conseiller-es en genre

Contrainte majeure – 11

Contrainte mineure – 6

Nullement une contrainte – 9

Je ne sais pas – 1

f. Mauvaise implantation au sein de l'organisation de l'unité-genre/du conseiller-e central-e.

Contrainte majeure – 7

Contrainte mineure – 7

Nullement une contrainte – 10

Je ne sais pas – 1

NA – 2

g. Insuffisance du budget de l'agence pour l'égalité des genres/l'IFD dans la coopération pour le développement

Contrainte majeure – 12

Contrainte mineure – 4

Nullement une contrainte – 7

Je ne sais pas – 1

NA – 3

h. Manque de formation du personnel à l'égalité des genres/l'IFD

Contrainte majeure – 15

Contrainte mineure – 8

Nullement une contrainte – 0

Je ne sais pas – 2

NA – 2

i. Absence de suivi des objectifs d'égalité des genres/d'IFD dans la coopération pour le développement

Contrainte majeure – 13

Contrainte mineure – 10

Nullement une contrainte – 3

Je ne sais pas – 0

NA – 1

j. Absence d'une quelconque exigence d'actions en faveur de l'égalité des genres/IFD pour une approbation institutionnelle des projets, des politiques, des programmes ou des stratégies.

Contrainte majeure – 13

Contrainte mineure – 5

Nullement une contrainte – 5

Je ne sais pas – 3

NA – 1

k. Absence de leadership politique national sur cette question

Contrainte majeure – 8

Contrainte mineure – 7

Nullement une contrainte – 11

Je ne sais pas – 0

NA – 1

l. Manque d'intérêt des gouvernements partenaires pour la question d'inégalités de genre

Contrainte majeure – 12

Contrainte mineure – 9

Nullement une contrainte – 3

Je ne sais pas – 1

NA – 2

m. Indifférence des agences multilatérales/des fonds mondiaux aux inégalités de genre

Contrainte majeure – 8

Contrainte mineure – 9

Nullement une contrainte – 6

Je ne sais pas – 2

NA – 2

ANNEXE D

CONSULTATION INFORMELLE SUR LE THÈME : « LES STRATÉGIES POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES : L'INTÉGRATION TRANSVERSALE EST-ELLE UNE IMPASSE ? »

Oslo, novembre 2002¹⁷

Conclusions et recommandations

Après quatre journées de discussion sur les stratégies pour l'égalité des genres dans les organisations internationales, les points focaux égalité des genres de 15 organisations des Nations-Unies et banques pour le développement ainsi que les représentants de cinq agences de pays donateurs et des personnes-ressources ont tiré les conclusions ci-dessous et fait les recommandations suivantes quant aux enseignements de leurs efforts dans la promotion du changement institutionnel et des stratégies efficaces pour l'avenir.

A. L'intégration transversale du genre n'est pas une impasse mais elle n'est pas toujours bien comprise et correctement mise en oeuvre.

- On note une confusion entre les concepts de « genre » et « femmes ». Or, ces deux termes ne s'excluent pas ; l'utilisation de l'un plutôt que de l'autre dépend du contexte. « Genre » est essentiellement utilisé en tant qu'adjectif et non pas en tant que nom dans des concepts tels que « gender equality » (l'égalité des genres) et « gender analysis » (l'analyse de genre). Les femmes (« Women ») (et les filles) sont des actrices essentielles et des groupes cibles au regard de l'égalité des genres. Il est important d'analyser les problèmes de manière à faire apparaître les différences et les disparités de genre et à assurer une visibilité des femmes par rapport aux hommes.
- On note également une confusion entre objectifs et moyens. L'objectif c'est l'égalité des genres et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes. Afin d'atteindre cet objectif, différentes actions et stratégies s'imposent, selon les circonstances. La polarisation des approches ne marche pas. Une stratégie principale

17. Ce rapport résumant les principales conclusions d'une consultation informelle qui s'est tenue à Oslo en novembre 2002. Parmi les personnes ayant participé à la consultation figuraient le conseiller-e en genre en chef ou le point focal genre de la plupart des agences des Nations-Unies (dont la Banque mondiale) mais aussi de cinq donateurs bilatéraux. C'est le gouvernement norvégien qui a financé la consultation.

est l'intégration transversale du genre dans toutes les politiques, programmes et projets. Mais les « femmes ne doivent pas être noyées dans l'intégration transversale, ni dans l'intégration masculine (« mainstream » et « malestream »). » Des politiques, des programmes et des projets spécifiques ciblant les femmes sont nécessaires pour renforcer le statut des femmes et promouvoir l'intégration transversale du genre. Dans tous les cas, le concours de spécialistes, des mécanismes institutionnels et un système d'imputabilité s'imposent.

- Les agences ont choisi des bases d'action différentes, l'une reposant sur les droits humains et l'autre sur un souci d'efficacité. En fait, il n'est pas question de choisir entre les deux. La base des droits humains est plus fondamentale mais elle n'est pas toujours explicite et dans certaines organisations elle n'est pas bien comprise ou appréciée. L'accent variera d'une organisation à l'autre mais il est important de réaliser que promouvoir l'égalité des genres suppose non seulement des stratégies plus efficaces de développement économique et de réduction de la pauvreté mais également une transformation sociale.

B. Un engagement mondial. De Mexico (1975) à Pékin (1995), les conférences internationales sur les femmes ont établi un consensus mondial et un engagement vers la promotion de l'égalité des genres, engagement qu'a réaffirmé le Sommet du Millénaire des Nations-Unies (2000). C'est un engagement qui s'inscrit dans le long terme et il est important de ne pas perdre de vue l'objectif. Le soutien politique et financier continu des états membres est indispensable au maintien d'une focalisation sur les questions de genre et à la mise en œuvre des recommandations. Pour être compris, les mandats et les déclarations de politique générale des organisations des Nations-Unies et des banques pour le développement doivent utiliser des concepts clairs et un langage explicite. Les engagements doivent être clairement énoncés, avoir une bonne visibilité et être cultivés. Sans la pression des organismes gouvernementaux et des directions générales, ces mandats et ces déclarations ne seront pas mis en œuvre. Pour répondre aux questions, et contribuer à élucider et dépersonnaliser les problèmes, on peut recourir à des conseils consultatifs extérieurs ou à des panels sur l'égalité des genres.

C. Le changement organisationnel. La difficulté est de transformer les organisations multilatérales de manière à poursuivre activement l'objectif de promotion de l'égalité des genres, d'autonomisation et de renforcement des capacités des femmes via un processus d'intégration transversale du genre et d'autres formes de changement organisationnel. Comme l'égalité des genres touche souvent aux relations de pouvoir, elle peut générer un grand malaise et même une résistance au changement. Pour progresser sur cette voie, il faut:

- un leadership fort et actif
- des incitations et une responsabilisation
- une masse critique d'individus engagés

D. Les outils. Entre autres outils utiles, on peut citer:

- des politiques de partenariat : internes et externes
- des plans d'action pour mettre en pratique les déclarations de politique générale
- des événements de plaidoyer afin d'assurer une visibilité aux questions de genre
- un langage simple et compréhensible, adapté à des publics de non spécialistes,
- des règles universelles, des statistiques nationales et des connaissances locales

- des analyses et des données désagrégées par sexe
- une politique de diffusion des bonnes pratiques afin de stimuler l'imagination
- des rapports réguliers sur les engagements, le suivi et l'évaluation
- des champions de l'égalité des genres à des postes pertinents et disposant de moyens financiers appropriés
- un équilibre de genre au sein des effectifs et des actions de soutien, incluant une formation adéquate
- une reconnaissance individuelle des bonnes pratiques, un système de récompenses et d'incitations.

E. Direction générale. La responsabilité de la promotion de l'égalité des genres incombe aux plus hauts niveaux de la direction et concerne l'ensemble du système. Pour multiplier les actions et renforcer leur impact, le soutien actif de la direction générale est déterminant. Parler ne suffit pas. Les dirigeants doivent émettre des instructions régulières et traduire leurs paroles en actes. La responsabilité des différents niveaux de direction doit être clairement définie. La responsabilité la plus importante doit être la création d'un environnement favorable à l'égalité des genres. Pour ce faire, les hauts dirigeants doivent mettre en place un système de pilotage (« scorecards »). Les unités/conseiller-es en genre doivent être actif-ves en plaidant l'égalité des genres et en aidant les hauts dirigeants à s'assurer les concours nécessaires. Les femmes occupant des postes de direction ont également besoin d'assistance à cet égard. Elles se heurtent à des préoccupations opposées, à un trop plein d'objectifs, à une résistance au changement et à la prise en compte des problématiques de genre.

F. Un environnement favorable. Un environnement favorable est une condition importante pour la promotion de l'égalité des genres. Les indicateurs d'un tel environnement sont, entre autres :

- le pourcentage des financements de base dédiés aux questions de genre
- l'intégration genrée des intrants et extrants dans les programmes de l'agence et les cadres de travail fondés sur les résultats
- l'intégration des questions de genre dans la politique générale de l'agence
- les performances de l'intégration transversale du genre dans les évaluations de performance du personnel
- la prise en compte d'une perspective genre dans la gestion des ressources humaines: discrimination positive au niveau du recrutement, parité, mesures travail/vie personnelle, politique en matière de harcèlement, valorisation et visibilité des compétences interdisciplinaires dans les annonces d'emplois à pourvoir et les promotions
- audits « genrés » réguliers, comportant des données de référence et un suivi.

G. Unités-genre. Afin de promouvoir l'égalité des genres, il faut des fonds et un personnel compétent. Des unités chargées de ces questions sont nécessaires. Pour ce qui est du niveau, des moyens et de l'implantation institutionnelle des unités-genre, l'objectif-clé réside dans l'accès maximum et le temps adéquat dédiés aux principaux processus stratégiques de l'agence et de ses hauts responsables. Il faut constituer une masse critique de moyens humains/de spécialistes genre ; l'idéal serait ensuite de leur adjoindre des experts supplémentaires à temps plein dans d'autres unités et bureaux décentralisés. Des ressources adéquates doivent être allouées et la mise en correspondance des attentes et des

moyens des fonctions de l'unité-genre en matière de promotion de l'égalité des genres doit être clairement inscrite dans les termes de référence.

H. Renforcement des capacités. Un renforcement de la capacité d'intégration transversale du genre demeure nécessaire dans les organisations internationales. Un plan de renforcement des capacités doit être élaboré au niveau de l'agence et doit relever de la responsabilité de l'unité de formation du personnel et de renforcement des capacités. La pérennité des efforts et des investissements est cruciale, en particulier lorsque le taux de rotation du personnel est élevé. Il est important que la politique affecte la pratique au même titre que la pratique doit influencer sur la politique. Le renforcement des capacités doit être adapté à la demande, pour différents publics : orientation pour les nouveaux venus, modules genre dans d'autres cours (p. ex cycle-projet), formation à la conscientisation de genre, formation à l'analyse de genre, etc. Les exemples de bonnes pratiques sont très utiles ; il faut donc présenter un plus grand nombre de cas. Mais les enseignements tirés ne peuvent pas uniquement être universels, certains doivent être adaptés au contexte.

I. Réseaux. Les réseaux et les alliances au sein de l'organisation et en dehors sont importants. En interne, l'appropriation doit être partagée par les femmes et par les hommes, et entre le siège et le terrain. En dehors de l'organisation, une collaboration doit être établie avec les gouvernements, la société civile et les autres organisations des Nations-Unies. Des liens doivent être noués et un soutien doit être apporté aux groupes et aux organisations de femmes en ayant présent à l'esprit le caractère de chacun. Il est également important de collaborer avec les milieux d'affaires et les organisations professionnelles, les employeurs et les syndicats, les associations socio-culturelles, les clubs de jeunesse, etc.

J. Implication des hommes. Afin de promouvoir l'égalité des genres, l'implication des hommes est importante : il faut mettre plus d'hommes à des postes de conseiller-es en genre, plus de points focaux genre masculins dans d'autres unités et plus de stagiaires/facilitateurs de sexe masculin dans les cours de renforcement des capacités en matière de genre. Afin d'être attractif auprès des dirigeants, le programme de formation doit avoir une optique de résultats. Il est important de briser les stéréotypes. Le VIH/sida pourrait être un bon point d'entrée pour parler aux hommes de « masculinité », de violences sexistes, de trafic d'êtres humains, etc. Des contacts doivent être établis avec les représentants masculins des gouvernements et des ONG, qui doivent être encouragés à participer à des discussions et des événements de plaidoyer.

K. Responsabilisation. Afin de contrôler les progrès accomplis, il est important de définir différents rôles et responsabilités au sein des membres du personnel à différents niveaux de la hiérarchie. Les dispositifs d'imputabilité existants doivent être catalogués ou définis par niveau : direction générale (cadre dirigeant), gestion (assistant du directeur général adjoint/directeur adjoint), conseiller-es en genre des unités, unités-genre de l'agence, représentants nationaux. Le rôle et les responsabilités doivent également être cartographiés pour les unités non-programme/non techniques telles que les bureaux d'évaluation/d'audit, les bureaux du budget programme et les bureaux des ressources humaines. Des compétences-clés nécessaires à l'exercice de différentes responsabilités doivent être identifiées. Une attention particulière doit être portée à l'élaboration de cadres de travail fondés sur les résultats et à l'évaluation systématique des résultats. Même si les résultats prévus ne sont pas atteints, les efforts entrepris pour respecter les engagements d'égalité des genres doivent être reconnus.

L. Devises:

- « Tout ce qui marche, faites-le » (ne soyez pas figé dans un langage ou des approches dogmatiques)
- « Soyez persévérant (les choses ne se font jamais vite et jamais facilement), soyez passionné (il faut à la fois être compétent et impliqué) et gardez un certain sens de l'humour (les perspectives et les façons de penser sont nombreuses) »
- « Ne transigez pas avec la dignité » (il y a des limites à ce que peut ou doit faire un point focal genre)
- « Quoi qu'on fasse, on a toujours tort » (les solutions sont rarement simples)
- « Ne réinventez pas la roue, vous avez mieux à faire » (tirez les renseignements de l'expérience de tiers)
- « Plus vous avancez, plus il vous reste à faire » (de nouvelles opportunités génèrent de nouveaux défis).

Égalité des genres et la mise en œuvre de l'aide: Ce qui a changé depuis 1999 dans les agences de coopération pour le développement

Au cours des dix dernières années, les approches globales de la coopération pour le développement ont radicalement changé avec l'arrivée des stratégies de lutte contre la pauvreté et des approches sectorielles dans les années 1990, les Objectifs du Millénaire pour le Développement en 2000 et la *Déclaration de Paris* en 2005. Les donateurs s'engagent actuellement à accroître l'aide bilatérale et à passer à la vitesse supérieure en matière de résultats, à faciliter l'appropriation locale et à améliorer l'efficacité de l'aide par l'harmonisation et l'alignement de leurs actions.

Dans ce contexte de modifications des approches envers la mise en œuvre de l'aide, ce rapport présente les pratiques d'égalité des genres et les approches institutionnelles des ministères, des départements et des agences de coopération pour le développement. Il expose les principaux constats et les conclusions d'une étude réalisée en 2006 par le Réseau du CAD sur l'égalité homme-femme. L'objectif de l'étude était de cartographier le mandat et les dispositifs institutionnels des agences membres en matière de politique de genre, ainsi que les changements intervenus depuis une étude antérieure effectuée en 1999. L'étude a également identifié les conditions de l'émergence de bonnes pratiques et apporté des conseils techniques sur l'intégration des dimensions genre dans les nouveaux dispositifs de la mise en œuvre de l'aide. Enfin, l'étude a examiné ce que ces nouveaux dispositifs impliquent en termes d'effectifs et de dispositifs institutionnels.

Ce rapport fait aussi suite à deux rapports antérieurs du CAD : un rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Déclaration de la réunion de haut niveau du CAD, sur le thème *L'égalité des genres: sur la voie d'un développement durable centré sur les populations*, publié en 2000, et une étude intitulée *Activités d'aide visant l'égalité homme-femme, 1999-2003*, examinant les contributions financières des membres du CAD à l'égalité des genres (publié en 2005).