



Agence canadienne de  
développement international

Canadian International  
Development Agency

# ACCÉLÉRER LE CHANGEMENT

## RESSOURCES POUR L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Agence canadienne de développement international  
200, promenade du Portage  
Gatineau (Québec)  
K1A 0G4

Tél. : (819) 997-5006

Sans frais : 1-800-230-6349

Télécopieur : (819) 953-6088

(Pour les malentendants et les personnes atteintes

de troubles de la parole (ATS) seulement: (819) 953-5023

Sans frais pour les malentendants et les personnes atteintes

de troubles de la parole (ATS) seulement : 1-800-331-5018)

Courriel : [info@acdi-cida.gc.ca](mailto:info@acdi-cida.gc.ca)

Canada 

## Sigles et abréviations

---

<b>ACDI</b>	Agence canadienne de développement international
<b>ACS</b>	Analyse comparative entre les sexes
<b>AT</b>	Attribution des tâches
<b>BAPPENAS</b>	Conseil national de la planification
<b>CEFD</b>	Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes
<b>CFP</b>	Commission de la Fonction publique des Philippines
<b>DBM</b>	Ministère du Budget et de la Gestion
<b>DILG</b>	Ministère de l'Intérieur et des Administrations locales
<b>GAA</b>	Loi générale sur les affectations budgétaires
<b>GBHN</b>	Lignes directrices générales pour une politique d'État
<b>GIA</b>	Évaluation de l'impact des enjeux hommes-femmes
<b>GIAP</b>	Cadre d'analyse des effets sexospécifiques
<b>GMEF</b>	Cadre d'évaluation pour l'intégration de l'égalité entre les sexes
<b>IFD</b>	Intégration des femmes au développement
<b>LGU</b>	Services des administrations locales
<b>LIPPI</b>	Institut national de recherche scientifique
<b>MNPF</b>	Mécanismes nationaux de promotion de la femme
<b>MPR</b>	Assemblée consultative du peuple
<b>MTPDP</b>	Plan de développement à moyen terme des Philippines
<b>MWE</b>	Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes
<b>MWCA</b>	Ministère des Questions féminines et de l'Enfance
<b>NAP</b>	Plan d'action national
<b>NCRFW</b>	Commission nationale sur le rôle des femmes philippines
<b>NEDA</b>	Administration nationale de l'économie et du développement
<b>NRO</b>	Bureaux régionaux de la NEDA
<b>OC</b>	Organisations communautaires
<b>PAB</b>	Programme d'action de Beijing
<b>PDPW</b>	Plan de développement pour les femmes des Philippines
<b>PHF</b>	Problématique hommes-femmes
<b>PPDG</b>	Plan de développement sensible aux enjeux hommes-femmes des Philippines

**Pour obtenir d'autres exemplaires de ce manuel,  
communiquer avec le service suivant :**

---

Conseillère spéciale, Égalité entre les sexes  
Direction de la planification stratégique et des politiques  
Direction générale de l'Asie, Agence canadienne de développement  
international (ACDI)  
200, promenade du Portage  
Hull (Québec), Canada K1A 0G4  
Télécopieur : 1 819 997 0945 Courriel : [marie\\_powell@acdi-cida.gc.ca](mailto:marie_powell@acdi-cida.gc.ca)

Il est permis de reproduire la totalité ou une partie du présent manuel pour des motifs de formation et de sensibilisation, mais à condition d'en citer les sources.

# Table des matières

Chapitre 1	<b>Intégration de l'égalité entre les sexes : concepts de base et définitions</b>	<b>2</b>
	Partager les expériences et mettre à profit les enseignements tirés : L'Atelier technique international sur l'intégration de l'égalité entre les sexes	
	Les caractéristiques propres aux femmes et aux hommes et le développement : le contexte historique	
	L'intégration de l'égalité entre les sexes	
	Le développement des capacités en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes	
	Les facteurs favorables à l'intégration de l'égalité entre les sexes	
	Les éléments essentiels de l'intégration de l'égalité entre les sexes	
	À quoi faut-il s'attendre en fait de réussite	
Chapitre 2	<b>Structure, mandat et rôle des mécanismes nationaux de promotion de la femme</b>	<b>11</b>
	Définir les mécanismes nationaux de promotion de la femme	
	Laisser parler l'expérience	
	Enjeux tactiques	
	Les contributions des MNPF : une valeur ajoutée à la pratique gouvernementale	
	Indicateurs de valeur ajoutée et de progrès vers l'égalité entre les sexes	
Chapitre 3	<b>Création de liens au sein du gouvernement afin de promouvoir le changement</b>	<b>20</b>
	L'importance d'établir des liens	
	Créer des liens avec qui?	
	Rôle des coordonnateurs	
	Éléments clés de la création de liens efficaces	
	Établissement de liens à différents stades du processus d'intégration : quelques exemples pratiques	
	Facteurs freinant l'établissement de liens efficaces	
	Valeur ajoutée à la pratique gouvernementale grâce à la création de liens en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes	
Chapitre 4	<b>Instruments à l'appui de l'intégration de l'égalité entre les sexes</b>	<b>31</b>
	Des instruments différents selon les tâches	
	Instruments d'exécution	
	Instruments techniques	
	Outils d'intégration de l'égalité hommes-femmes : facteurs de réussite	
	Diffusion des outils d'intégration de l'égalité entre les sexes et formation	

Chapitre 5	<b>Les MNPF dans le courant dominant</b>	<b>40</b>
	Dépasser le cadre du gouvernement	
	Le secteur privé	
	Le secteur religieux	
	Le secteur universitaire	
	Groupes d'intervention et de défense en faveur de l'égalité hommes-femmes	
	Travailler avec le gouvernement ne suffit pas	
Chapitre 6	<b>Développement des capacités en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes</b>	<b>45</b>
	Les personnes	
	Les organisations	
	Les systèmes	
	Conclusions	
Annexe 1	<b>La méthode d'analyse comparative entre les sexes (ACS)</b>	<b>48</b>
Annexe 2	<b>Liste des participants à l'Atelier technique de Sanur</b>	<b>49</b>
Annexe 3	<b>Ressources pour l'intégration de l'égalité entre les sexes</b>	<b>52</b>

## Accélérer le changement

### Ressources pour l'intégration de l'égalité entre les sexes

Le présent manuel est la ressource tangible issue des travaux de l'Atelier technique sur l'intégration de l'égalité entre les sexes, qui s'est tenu à Sanur, en Indonésie, du 20 au 25 février 2000. Il est le fruit d'une collaboration qui a puisé dans l'expérience collective et les enseignements tirés par les membres de l'atelier dans le cadre de leur travail en faveur de l'égalité entre les sexes.

L'atelier et la production de ce manuel ont été financés par l'ACDI, Direction générale de l'Asie. Ni l'atelier ni ce manuel n'auraient vu le jour sans les contributions des participants et de leurs organismes respectifs, ces derniers étant : Projet de promotion des femmes, Phase II (WSP II), et gouvernement de l'Indonésie; Projet d'orientation et de défense des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes (PLAGE) et gouvernement du Bangladesh; Commission nationale sur le rôle des femmes philippines et gouvernement des Philippines; Projet d'égalité hommes-femmes pour l'Asie du Sud-Est (SEAGEP), Direction de la planification stratégique et des politiques, Direction générale de l'Asie – ACDI et Condition féminine Canada.

Rédactrice en chef  
Melissa Innes

Animatrices de l'atelier  
Rosa Linda Miranda  
Directrice administrative, Centre pour l'intégration à la politique des femmes de l'Asie et du Pacifique  
Hélène Dwyer-Renaud  
Directrice, Direction de l'analyse comparative entre les sexes, Condition féminine Canada

Comité permanent de l'atelier  
Helen Thomas, Gayle Turner  
Marie Powell, Christine Ouelette  
Louise Bergeron-de-Villiers, Melissa Innes

La rédactrice en chef tient à remercier Helen Thomas, Gayle Turner, Marie Powell, Lenore Rogers, Janet Burn et Aida Abrahams de leur soutien et de leur contribution à la rédaction de ce manuel.

Tous les membres de l'atelier désirent remercier Lenore Rogers et son équipe du projet WSP II dont le travail et le dévouement ont assuré l'extraordinaire réussite de cet atelier.

Nous tenons à remercier tout spécialement Helen Thomas, Gayle Turner et Marie Powell qui ont déployé, en coulisse, des qualités, des intuitions et une puissance de travail exceptionnelles en vue de mener à bien les travaux de cet atelier.

Le présent manuel a été rédigé par Agriteam Canada Consulting Ltd.

# 1

# Intégration de l'égalité entre les sexes : concepts de base et définitions

Définir des  
thèmes  
communs

On a beaucoup discuté sur l'importance de l'intégration de l'égalité entre les sexes depuis que les gouvernements se sont engagés envers ce concept dans le Programme d'action de Beijing, en 1995. Ces dernières années, on a généralement admis que l'égalité entre les sexes était la condition préalable, et non pas le résultat, d'un développement humain durable. L'intégration de cette égalité est une stratégie essentielle, non seulement pour réaliser l'égalité entre les sexes, mais aussi pour assurer le développement durable des sociétés dans leur ensemble.

Depuis la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing, partout dans le monde, les responsables des mécanismes nationaux de promotion de la femme (MNPF) sont aux prises avec une tâche difficile : il leur faut donner corps aux concepts. Pour mettre en œuvre des stratégies d'Intégration de l'égalité entre les sexes, ils ont dû souvent se redéfinir eux-mêmes et repenser leurs rôles, leurs structures et leurs mandats au sein de leurs communautés et de leurs gouvernements. Il est vrai que le changement est souvent l'enjeu d'un combat solitaire. C'est pourquoi des personnes poursuivant l'objectif commun de l'égalité entre les sexes, mais que la distance séparent, réclament un meilleur moyen d'échange international des informations. Elles pourront ainsi tirer des enseignements mutuels de leurs réussites et de leurs échecs, et mettre en commun de manière générale les pratiques exemplaires.

Ce qui est efficace,  
ce qui ne l'est pas,  
à quelle étape en  
sommes-nous  
maintenant?

## Partager les expériences et mettre à profit les enseignements tirés : L'Atelier technique international sur l'intégration de l'égalité entre les sexes

L'Agence canadienne de développement international (ACDI), Direction générale de l'Asie, cherche actuellement avec ses partenaires à renforcer les capacités d'intégration de l'égalité entre les sexes des MNPF au Bangladesh, aux Philippines et en Indonésie. Dans chacun de ces pays l'objectif est le même : changer les structures de planification en vue d'intégrer les enjeux hommes-femmes aux politiques et aux programmes gouvernementaux. Mais si les MNPF des trois pays ont un but commun, il reste que leur situation et leurs problèmes respectifs sont très différents.

L'atelier technique sur l'intégration de l'égalité entre les sexes, qui s'est tenu à Sanur, en Indonésie, sous les auspices de l'ACDI (du 20 au 25 février 2000), a favorisé un échange de points de vue recueillis au sein des divers contextes culturels, socio-économiques et politiques du Bangladesh, des Philippines et de l'Indonésie. Cet atelier comprenait aussi des délégués canadiens qui ont confié aux autres membres quelques-unes des leçons qu'ils avaient apprises. Le thème débattu était le suivant : ce qui est efficace, ce qui ne l'est pas, à quelle étape en sommes-nous maintenant? L'atelier était centré sur le développement des capacités, et il offrait matière à enseigner autant qu'à apprendre.

Les exposés et les débats généraux des séances plénières ont étayé les discussions des groupes de travail. L'atelier avait pour objectif de tenir un dialogue d'une durée d'une semaine sur les réussites et les échecs, et ce dans un contexte sûr et productif. Il s'agissait surtout de recueillir des points de vue d'où naîtraient des stratégies concrètes et prometteuses, plutôt que d'échanger des théories et des idéologies.

## Objectifs de l'atelier

Les principaux objectifs de l'atelier étaient les suivants :

- Échanger des stratégies, examiner des activités et analyser des expériences.
- Présenter les possibilités et les enjeux actuels concernant les structures institutionnelles, les liens et les outils stratégiques jugés indispensables aux actions visant l'intégration de l'égalité entre les sexes.
- Consigner les résultats, documenter les enseignements tirés et expliquer en détail les pratiques exemplaires afin de les partager à l'extérieur de l'atelier.

Le présent manuel constitue une ressource pratique issue de cet atelier. Il illustre le travail accompli pour saisir un grand nombre des leçons apprises au cours de cette semaine passionnante en Indonésie, et pour refléter la profondeur et l'envergure de l'expérience apportée par les participants. De plus, ce manuel se veut une ressource utile pour les personnes qui se consacrent à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans une variété de contextes. Il ne faut donc pas le considérer comme un plan d'action universel, mais plutôt comme une trousse de concepts, de points de vue, de cadres et de stratégies tirés des échanges qui ont eu lieu au cours de l'atelier. La plupart de ces résultats devront être adaptés aux différents contextes socioculturels, économiques et politiques. L'une des principales découvertes issues de l'atelier est qu'il n'y a pas de solution uniformisée applicable à toutes les sociétés. Néanmoins, la mise en commun des réussites, des échecs et de toutes les expériences qui les ont précédés et suivis, permettra de renforcer les capacités des personnes qui œuvrent à l'intégration de l'égalité entre les sexes partout où ce manuel sera lu.

## Concepts essentiels liés à l'intégration de l'égalité entre les sexes

Sexe, problématique hommes-femmes, équité entre les sexes, égalité entre les sexes, intégration de l'égalité entre les sexes, intégration des femmes au développement (IFD), problématique hommes-femmes et développement, développement des capacités : toutes ces expressions sont devenues courantes dans le discours international relatif à l'intégration de l'égalité entre les sexes. Mais leur sens est toujours sujet à confusion et à controverse. Selon le contexte et l'époque, chacune d'elles peut refléter une idéologie particulière pouvant servir à illustrer une variété de pratiques. Il est donc fondamental de s'entendre dès maintenant sur le sens des concepts liés à l'intégration de l'égalité entre les sexes afin de pouvoir nous engager dans une discussion utile et approfondie. Les définitions suivantes sont tirées d'un ensemble d'accords et de documents internationaux (p. ex. des Nations Unies, du Commonwealth et de l'ACDI), et ne sont présentées que pour clarifier et faciliter l'utilisation du manuel sans risquer d'embourber le lecteur dans des discussions théoriques parfois trop abstraites.

**Le sexe** exprime les différences biologiques entre les femmes et les hommes; il est donc déterminé par la génétique. Or, seul un petit nombre des différences entre les rôles attribués aux hommes et aux femmes s'explique par des caractéristiques biologiques ou physiques d'ordre sexuel. Par exemple, la grossesse et l'accouchement, ainsi que les différences physiologiques entrent dans cette catégorie.

**La problématique hommes-femmes** concerne les différences socialement déterminées entre les deux sexes, par exemple, les rôles, les attitudes, les comportements et les valeurs. À cet égard, les rôles distincts résultent d'un apprentissage et varient selon les cultures et les époques; ils peuvent donc être modifiés. L'expression « problématique hommes-femmes » évoque une relation qui inclut les hommes et les femmes. L'expression « égalité entre les sexes » vise des changements qui concernent aussi bien les hommes que les femmes.

**L'équité entre les sexes** est la pratique d'un comportement équitable envers les hommes et les femmes. Pour assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures visant à réparer les injustices historiques et sociales qui empêchent les hommes et les femmes de profiter de chances égales. Dans ce sens, l'équité serait le moyen, et l'égalité, la fin, car l'équité mène à l'égalité.

**L'égalité entre les sexes** signifie que les hommes et les femmes jouissent du même statut au sein d'une société donnée. Ce qui veut dire, non pas que les hommes et les femmes sont des personnes identiques, mais que leurs ressemblances et leurs différences sont censées avoir la même valeur. L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent de conditions égales pour exploiter pleinement leurs droits humains, qu'ils peuvent contribuer à part égale au développement national, politique, économique, social et culturel, et qu'ils peuvent en tirer profit également à part égale.

**L'analyse comparative entre les sexes** est une méthode d'évaluation des différences qui caractérisent les impacts, sur les hommes et sur les femmes, des politiques, des mesures, des programmes et des projets existants ou proposés. Cette analyse reconnaît que les réalités vécues par les deux sexes sont différentes, et que l'égalité des chances n'entraîne pas forcément l'égalité des résultats.

**La discrimination systémique** est causée par des politiques et par des pratiques inhérentes à certains systèmes qui se traduisent par l'exclusion des femmes et des minorités. Sans toujours exclure tous les membres d'un groupe donné, cette forme de discrimination a des effets plus ou moins graves selon les groupes. Le remède réside souvent dans des mesures positives conçues pour modifier les systèmes.

**L'intégration des femmes au développement (IFD)** est un concept né au cours des années 1970. Il s'agissait alors d'intégrer plus pleinement les femmes au processus de développement. L'IFD a ses propres stratégies, par exemple la réalisation de projets destinés seulement aux femmes ainsi que des projets de crédit et de formation pour les femmes.

**La problématique hommes-femmes et développement** est une approche formulée au cours des années 1980 qui visait à remédier aux insuffisances de n'est pas exclusivement centrée sur les femmes, mais concerne plutôt les rapports sociaux entre hommes et femmes. Elle met en question les prises de décisions partiales et les rapports de domination, non seulement entre hommes et femmes, mais aussi entre riches et pauvres.

**La sensibilité aux enjeux hommes-femmes** suppose une attention constante et systématique aux différences entre les femmes et les hommes dans la société, en vue de réduire les contraintes structurelles à l'égalité entre les sexes.

**La démarche ciblée** désigne des interventions visant exclusivement les femmes ou les filles. Elle a pour objectif précis la satisfaction des besoins pratiques ou stratégiques des femmes dont la démarche globale ne tient pas toujours compte. Ces activités sont des contributions précieuses au développement, surtout si elles ont des qualités mobilisatrices, novatrices ou stratégiques, ou si elles réparent une injustice particulièrement criante dans les rapports sociaux entre hommes et femmes. Ces interventions sont jugées nécessaires pour vaincre l'insensibilité à la différence entre les sexes qui a, dans le passé, privé les femmes des avantages du développement.

De l'IFD à la  
problématique  
hommes-femmes  
et développement,  
jusqu'à l'intégration  
de l'égalité entre  
les sexes

## **Les caractéristiques propres aux femmes et aux hommes et le développement : le contexte historique**

Depuis la Conférence des Nations Unies sur les femmes, qui s'est tenue à Nairobi en 1975, les perspectives, les définitions et les approches concernant l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes ont évolué. À cette époque déjà lointaine, on se préoccupait surtout des « problèmes » des femmes ainsi que de « l'accès et des chances » qu'on offrait à ces dernières. Dans le cadre de l'approche fondée sur l'intégration des femmes au développement (IFD), on cherchait le meilleur moyen d'intégrer les femmes aux activités de développement existantes. L'approche favorisait la participation des femmes davantage à titre de bénéficiaires que d'agentes du développement. Mais comme on ne considérait l'IFD que dans son rapport exclusif aux femmes, un grand nombre de problèmes sociaux, économiques, politiques et culturels étaient perçus comme des questions distinctes, d'où la marginalisation du rôle des femmes dans les prises de décisions gouvernementales.

Résultat des recherches et de l'expérience issues de la démarche IFD : on est devenu de plus en plus conscient, au début des années 1990, que les obstacles à l'égalité étaient érigés principalement par la société et maintenus par un réseau complexe d'influences historiques, idéologiques, culturelles, économiques et religieuses. Ces barrières sont souvent solidement enracinées et donc difficiles à abattre. Toutefois, on assiste à une accumulation de faits prometteurs qui montrent qu'elles ne sont pas inébranlables.

L'inégalité dont souffrent les femmes provient généralement d'une combinaison de facteurs (sociaux, économiques, politiques et culturels) qui affectent différemment les femmes et les hommes. On s'est rendu compte qu'il fallait un nouveau modèle pour encadrer et expliquer les rapports entre les sexes dans divers types de sociétés, et pour formuler des stratégies de changement qui tiennent compte de ces rapports. La nouvelle démarche, la problématique hommes-femmes et développement, reconnaît les faits suivants :

- La problématique hommes-femmes n'est pas une « question propre aux femmes » mais une question mettant en jeu les rapports entre les sexes.
- Les femmes et les hommes ont des besoins différents et particuliers.
- Les femmes ne peuvent être traitées comme un groupe homogène.
- Les femmes sont généralement défavorisées par rapport aux hommes.
- La nature de l'inégalité est souvent systémique et structurelle.
- Les différences entre hommes et femmes peuvent également se manifester au détriment des hommes\*

Les différences entre l'IFD et la problématique hommes-femmes et développement ont fait l'objet de multiples discussions, tout comme le pour et le contre de chaque approche. Or, l'analyse de ces débats devrait montrer que les deux approches se complètent et ne se contredisent nullement. Il importe que les personnes aussi bien que les organismes évitent les pièges sémantiques, et s'emploient à élaborer des approches qui combinent des stratégies efficaces en vue de parvenir à l'égalité entre les sexes.

Il faut aborder les problèmes relatifs à l'égalité dans une optique multidimensionnelle qui reflète les complexités de l'existence et qui permet à une fraction représentative de la population de participer au changement. Pour être efficace, l'analyse par sexe doit aider concrètement à expliquer les différences entre la vie des hommes et celle des femmes, ainsi qu'à formuler des politiques et des programmes qui réduisent les inégalités.

Mettre en question  
le statu quo

## L'Intégration de l'égalité entre les sexes

L'intégration de l'égalité entre les sexes associe l'approche axée sur la problématique hommes-femmes et le développement. Elle vise une conception élargie des rapports entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès aux ressources et leur contrôle, les prises de décisions, ainsi que les avantages et les bienfaits au sein d'un système donné. Il peut s'agir notamment d'une organisation, du gouvernement ou de l'ensemble de la société.

### Qu'est-ce que le courant dominant?

Le courant dominant désigne un système d'idées, de valeurs, de pratiques, d'institutions et d'organisations interdépendantes, qui détermine « qui reçoit quoi » au sein d'une société. Les idées et les pratiques liées à ce courant se reflètent et se renforcent mutuellement, et confèrent ainsi un fondement à toute répartition des ressources et des possibilités dans la société (Schalkwyk, et al, 1996).

Faire partie du courant dominant signifie que les femmes et les hommes jouissent d'un *accès équitable* aux ressources, chances et récompenses comprises. À ce titre, les deux sexes *contribuent également* à marquer ce qui doit être valorisé dans le modelage des options d'une société. Faire partie de ce courant signifie : partager équitablement les bénéfices du

\* Les définitions de l'approche basée sur la problématique hommes-femmes et développement sont tirées de : *Gender Mainstreaming in Development Planning : A Reference Manual for Government and Other Stakeholders, Commonwealth Secretariat, United Kingdom, June 1999.* (*L'intégration de l'égalité entre les sexes dans la planification du développement : Ouvrage de référence pour le gouvernement et pour d'autres intervenants*, Secrétariat du Commonwealth, Royaume-Uni, juin 1999.)

développement et avoir son mot à dire pour décider qui fait quoi dans une société; qui possède (et peut posséder) quoi; qui peut disposer d'un emploi et d'un revenu; qui gouverne les ressources et les institutions de la société; qui prend les décisions et qui fixe les priorités.

Du sommet  
à la base

### Modifier les attitudes

L'intégration de l'égalité entre les sexes suppose une politique gouvernementale sensible aux enjeux hommes-femmes. Lorsque cette égalité est prise en compte dans l'élaboration des politiques, les préoccupations et les besoins des femmes et des hommes s'intègrent alors à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les secteurs de la société. L'intégration de l'égalité hommes-femmes ne se réduit pas à une approche culinaire de l'élaboration des politiques (« ajoutez quelques femmes et remuez »). Autrement dit, il ne suffit pas que les femmes et les hommes participent à part égale au processus décisionnel. Cette participation égale est certes un facteur important, mais il est tout aussi fondamental de savoir quels changements s'imposent pour faire en sorte que les femmes deviennent, à part entière, des partenaires actives du développement.

L'intégration de l'égalité entre les sexes exige souvent de lutter contre le statu quo. D'où la nécessité de modifier les politiques et les institutions pour les rendre aptes à promouvoir activement l'égalité. Cela signifie aussi que les personnes, les organismes et les systèmes doivent adapter leur comportement en conséquence. C'est là un processus de transformation qui exige de repenser les valeurs sociales et les objectifs du développement. Au bout du compte, l'équité, la justice et l'utilisation rationnelle des ressources, qualités inhérentes à l'intégration de l'égalité entre les sexes, doivent pénétrer tous les aspects d'une communauté, si celle-ci veut réaliser tout son potentiel. Ainsi, il faut comprendre que cette intégration représente une démarche complexe, multidimensionnelle et de longue durée. Et cette démarche, étant axée sur les besoins des femmes et des hommes, devrait assurer le plein épanouissement de la société.

#### Intégration de l'égalité entre les sexes

- L'intégration de l'égalité entre les sexes est un processus ou une stratégie qui aide à réaliser l'objectif de l'égalité entre les sexes.
- L'intégration de l'égalité entre les sexes n'est pas une fin en soi. C'est une approche à l'égard de la gestion publique qui fait des préoccupations et des expériences propres aux hommes et aux femmes un élément intégral de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes destinés à tous les secteurs de la société.
- L'intégration de l'égalité entre les sexes exige de modifier les politiques et les institutions pour qu'elles puissent promouvoir activement cette égalité.
- Il s'agit d'un processus de transformation à long terme qui exige de repenser les valeurs socioculturelles et les objectifs de développement.

La saine gestion  
publique

Pourquoi l'intégration de l'égalité entre les sexes est-elle importante?

L'intégration de l'égalité entre les sexes est l'un des aspects importants d'une saine gestion publique. Elle a pour but de faire en sorte que les institutions, les politiques et les programmes répondent aux besoins et aux intérêts des femmes aussi bien que des hommes, et d'assurer la répartition équitable des bénéfices entre les deux sexes. L'intégration de l'égalité contribue au progrès social, économique et culturel. Elle amène plus d'égalité, d'équité et de justice pour les femmes et pour les hommes, et accroît ainsi la responsabilité des gouvernements quant aux résultats escomptés pour tous les citoyens.

Les hommes et les  
femmes, partenaires  
pleinement égaux

Est-ce la fin des programmes axés précisément sur les femmes?

Le progrès vers l'intégration de l'égalité entre les sexes ne signifie pas nécessairement qu'on s'écarte des programmes qui ciblent les femmes. En effet, des mesures spéciales ou des activités en faveur des femmes peuvent se révéler également nécessaires pour corriger les inégalités entre les deux sexes. Par exemple, des projets qui permettent aux femmes chefs

d'entreprise d'élargir leur accès au revenu et aux ressources, comme les projets d'éducation et de formation, conserveront leur importance pour les femmes vivant dans des sociétés qui les privent généralement de ces possibilités. Les gouvernements continueront de cibler les femmes dans certains projets de développement. Mais ceci n'est pas incompatible avec l'objectif général d'un MNPF qui vise à faire bien comprendre aux hommes et aux femmes les changements qui sont nécessaires afin que les deux groupes participent au courant dominant et en tirent des avantages, et qu'ils collaborent à la mise en œuvre de ces changements.

Comment?  
Et chez qui?

## Le développement des capacités en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes

D'importance cruciale pour l'atelier et, plus généralement, pour les efforts visant l'intégration de l'égalité entre les sexes, est le concept de développement des capacités. Mais que signifie le terme « capacité »? Que suppose le développement des capacités? Et chez qui celles-ci doivent-elles être développées pour rendre l'intégration plus efficace?

La capacité n'est que l'outil nécessaire à l'exercice d'une fonction. Rehausser les capacités signifie généralement améliorer l'aptitude à fonctionner. Les personnes ont des capacités, tout comme les organismes, les systèmes et l'ensemble de la société.

On mesure normalement la capacité d'un organisme ou d'un système d'après certains facteurs, notamment l'aptitude à prendre des décisions, le leadership, la prestation de services, la responsabilité, la transparence, la gestion financière, l'aptitude à apprendre et à s'adapter, la fierté et la motivation, l'intégrité au sein de l'organisation, et ainsi de suite. Rehausser les capacités des personnes signifie par le fait même renforcer les capacités d'un système. Et réciproquement : de meilleurs systèmes peuvent améliorer les capacités des personnes.

Le développement des capacités en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes suppose l'amélioration des compétences techniques et une transformation du comportement.

Le développement des capacités est un processus de changement à long terme.

Le développement des capacités se fait à des niveaux différents :

- Les personnes
- Les organismes
- Les systèmes

Le développement des capacités suppose des personnes exerçant des fonctions différentes :

- Chefs
- Planificateurs
- Exécutants
- Chercheurs
- Analystes
- Instructeurs
- Universitaires
- Négociateurs
- Citoyens

Appuyer  
le processus

## Les facteurs favorables à l'intégration de l'égalité entre les sexes

Certains délégués présents à l'atelier ont fait valoir que l'intégration de l'égalité entre les sexes ne pouvait se faire sans qu'on ait satisfait à un certain nombre de « conditions préalables ». D'autres ont répliqué que si les MNPF attendent qu'un trop grand nombre de ces conditions soient remplies, les stratégies d'intégration ne pourront jamais décoller. Toutefois, les participants sont parvenus à un consensus basé sur leurs expériences, et ils se sont entendus sur un certain nombre de facteurs favorables jugés essentiels à l'intégration de l'égalité entre les sexes.

#### Volonté politique et leadership

Il est clair que la compréhension et l'engagement des autorités sont d'une importance cruciale pour créer un environnement favorable à l'intégration de l'égalité. Pour commencer, les dirigeants politiques doivent reconnaître officiellement que l'égalité entre les sexes est un élément essentiel d'un développement durable.

#### Cadre de politiques

Sans l'existence d'une politique officielle, c'est-à-dire une politique, un plan ou un énoncé précis en matière d'égalité entre les sexes, les succès ne pourront être que sporadiques. Cette politique devrait clairement exprimer l'engagement du gouvernement à l'égard de l'égalité, et devrait présenter dans leurs grandes lignes les mécanismes conçus pour atteindre ce but. Un cadre de politiques peut également comprendre des engagements internationaux, tels que la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ou l'engagement concernant la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing.

#### Structures, mécanismes et processus gouvernementaux

Le fonctionnement du gouvernement devrait être compatible avec les objectifs de l'intégration de l'égalité entre les sexes, et contribuer à l'intégration de perspectives tenant compte des différences entre les femmes et les hommes au processus gouvernementaux. Ceux-ci comprennent : la planification, l'établissement de priorités, l'attribution de ressources, ainsi que la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes. Les gouvernements devraient considérer les responsables des mécanismes nationaux de promotion de la femme comme des défenseurs, et s'attendre à les voir jouer un rôle de leader dans l'intégration de l'égalité entre les sexes, dans l'analyse comparative entre les sexes, ainsi que dans les activités de coordination et de suivi.

#### Ressources suffisantes

Si les ressources attribuées sont insuffisantes, tout engagement officiel à l'égard de l'intégration de l'égalité entre les sexes ne sera guère qu'un vœu pieux. Il est donc essentiel d'allouer les ressources nécessaires à l'appui des structures et des pratiques exigées pour les activités d'intégration. Les services budgétaires nationaux doivent fournir aux MNPF et à d'autres organismes les ressources qui leur permettront d'effectuer des analyses par sexe, et de procéder à la planification et à la mise en œuvre de programmes d'intégration de l'égalité hommes-femmes.

#### Données ventilées par sexe et systèmes d'information

Il faut recueillir des données qui documentent les différences qui séparent les situations et les possibilités respectives des femmes et des hommes, et qui fournissent une assise à l'élaboration et à l'évaluation des politiques et des programmes.

#### Outils et connaissances de l'analyse comparative entre les sexes

Les décideurs et les planificateurs doivent disposer des outils nécessaires à l'analyse comparative entre les sexes afin de pouvoir élaborer des stratégies d'intégration efficaces. Ils doivent également posséder les compétences leur permettant de bien utiliser ces outils.

#### Motivation valable

L'intégration de l'égalité entre les sexes exige non seulement qu'on donne aux fonctionnaires la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et d'assumer de nouvelles responsabilités, mais aussi qu'on les motive en ce sens. Les fonctionnaires des deux sexes qui participent à la démarche ont besoin d'encouragements et de stimulants.

#### Exigences de la part de la société civile

Des organismes gouvernementaux tels que les mécanismes nationaux de promotion de la femme peuvent imprimer l'élan initial aux activités d'intégration de l'égalité entre les sexes; mais ces stratégies ne seront utiles et durables que si des personnes et des groupes de citoyens comprennent l'importance du changement visé. D'où le rôle essentiel

de la société civile lorsqu'il s'agit d'inciter les gouvernements à remplir leurs engagements à l'égard de l'intégration de l'égalité entre les sexes.

Ces facteurs favorables sont dynamiques et souvent interdépendants. Pour obtenir les ressources nécessaires à l'analyse par sexe et rassembler des données ventilées, il faudra probablement modifier la législation ou les politiques en vue de redistribuer les ressources gouvernementales. Par ailleurs, avant que ces mesures puissent être adoptées, il faudrait peut-être que les exigences de la société civile à cet égard prennent une ampleur critique. La volonté politique et le désir d'engagement connaîtront des fluctuations avec le temps. Des gouvernements se succéderont et les priorités sociales varieront. Il en résultera des perspectives et des enjeux différents, selon les époques, pour les mécanismes nationaux de promotion de la femme et pour leurs efforts visant l'intégration de l'égalité entre les sexes. L'adaptabilité sera un facteur crucial. Il est donc essentiel que les stratégies d'intégration restent axées sur l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes, mais il est tout aussi important que les participants associent une détermination persistante à la capacité de réagir aisément aux nouvelles circonstances.

Bâtir  
une masse  
critique

## Les éléments essentiels de l'intégration de l'égalité entre les sexes

Comme on l'a déjà vu, il n'y a pas de modèle ni de « règle de conduite » pour qui veut s'engager envers l'intégration de l'égalité entre les sexes. Cependant, certains facteurs clés sont jugés nécessaires à la mise en œuvre d'une bonne stratégie d'intégration :

- Données et statistiques ventilées par sexe
- Compétences et possibilités pour effectuer une analyse comparative entre les sexes
- Systèmes et outils efficaces de suivi et d'évaluation
- Structures nationales, infranationales ou locales ayant des rôles précis en matière de leadership et de soutien au regard de l'intégration de l'égalité entre les sexes
- Communications, réseaux et liaisons efficaces
- Ressources humaines compétentes
- Participation de la société civile

Évaluer  
un travail  
en cours

## À quoi faut-il s'attendre en fait de réussite?

Même lorsque l'intégration de l'égalité entre les sexes aide à transformer une société, les résultats peuvent être difficiles à établir et à observer. Si cette intégration vise l'égalité entre les femmes et les hommes, quels sont les signes d'une avancée vers cet objectif? Les changements à long terme qui donnent lieu à une égalité accrue peuvent se définir comme des résultats du développement, et comprennent notamment :

- L'accès et la maîtrise accrues des femmes aux ressources et aux possibilités de développement de leur sociétés.
- La réduction de la pauvreté pour les femmes et pour les hommes, évaluée en fonction de plusieurs indicateurs différents mesurant les inégalités marquées entre les sexes (p. ex. santé, revenus des ménages).
- Une participation plus équitable aux prises de décisions concernant la répartition des ressources de développement, qui pourrait se traduire par l'amélioration des services de santé ou un meilleur accès à l'eau dans les bidonvilles.
- Une amélioration de l'image qu'offrent les médias quant au rôle des femmes dans leurs rapports avec les autres et dans la société, c'est-à-dire une image qui présente les femmes comme des personnes jouissant de tous leurs droits fondamentaux, et une image qui condamne l'intolérance et la violence à l'égard des femmes.

L'intégration de l'égalité entre les sexes est une démarche conçue pour aider à réaliser l'objectif de l'égalité entre les sexes. Elle suppose la promotion des facteurs favorables déjà mentionnés. Il importe en effet que les conditions favorables créées en faveur de l'intégration de l'égalité soient concrètes et significatives. Cela permet d'évaluer les secteurs où il y a progrès et ceux qui marquent encore des écarts. Les résultats propres à cette démarche peuvent être qualifiés d'opérationnels et pourraient comprendre :

- L'émergence de dirigeants, de planificateurs et d'exécutants, hommes et femmes, engagés et sensibles aux enjeux hommes-femmes, qui utilisent régulièrement dans leur travail l'analyse comparative entre les sexes.
- L'adoption de mécanismes institutionnels favorisant l'intégration de l'égalité entre les sexes, par exemple, une politique gouvernementale officielle qui préconise l'égalité entre les sexes.
- La désignation dans divers ministères de coordonnateurs capables d'imprimer une direction et d'assumer des responsabilités.
- L'octroi de ressources suffisantes pour la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, notamment pour observer régulièrement les effets des politiques et des programmes.
- La mise en place de mécanismes visant à faciliter la consultation et la validation régulières de décisions stratégiques auprès de groupes et d'organisations de la société civile qui soutiennent l'égalité entre les sexes.

Il faudrait dégager les résultats qui marquent des progrès pour chaque cas précis. Il peut être contre-productif en effet de se fier à des résultats trop généraux ou associés à des changements qui s'étalent sur plusieurs générations. Par contre, les faits qui témoignent de progrès opérationnels encourageront les actions menant à la réalisation des objectifs. Quant aux résultats atteints en matière de développement, ils consolideront les appuis en partant du principe que l'intégration de l'égalité entre les sexes aide à optimiser le développement social et économique. Dans les deux cas, on verra les preuves se multiplier.

Étayés par les aperçus recueillis lors de l'Atelier technique sur l'intégration de l'égalité entre les sexes, les chapitres suivants examinent cette démarche, ainsi que les mécanismes, les liens et les outils institutionnels nécessaires pour faire de cette intégration une stratégie capable d'assurer l'égalité entre les sexes.

# 2 Structure, mandat et rôle des mécanismes nationaux de promotion de la femme

Les mécanismes nationaux de promotion de la femme (MNPF) ou les ministères chargés des questions féminines sont traditionnellement considérés comme les fournisseurs principaux de programmes axés précisément sur les femmes. Ce sont ces administrations qui se chargeaient de repérer et de corriger les inégalités entre hommes et femmes en offrant à ces dernières des programmes et des ressources spéciales. L'évolution idéologique et pratique des programmes, qui sont passés des programmes axés sur le bien-être et les besoins spécifiques des femmes aux programmes sensibles à la problématique hommes-femmes, a entraîné une évolution parallèle des structures, des mandats et des rôles des MNPF. Or, cette évolution représente un défi pour un grand nombre de MNPF, mais ce défi doit être relevé. Il est essentiel de redéfinir et de restructurer ces organisations pour en faire des défenseurs efficaces de l'intégration et de l'égalité entre les sexes.

Les MNPF diffèrent, par le profil et l'importance, selon les pays. Ils peuvent comprendre un seul ou plusieurs organismes. Leur degré de pouvoir varie et ils ont accès à des ressources différentes. Il n'y a pas de MNPF idéal, mais certains facteurs clés sont essentiels à leur efficacité. Ce sont ces facteurs que nous examinons dans la présente section.

Le rôle de défenseur  
et de catalyseur

## Définir les mécanismes nationaux de promotion de la femme

En gros, un mécanisme national de promotion de la femme est l'organisme reconnu par un gouvernement national comme étant l'organe principal, ou un système d'organismes, chargé de promouvoir l'égalité entre les sexes. C'est en fait « l'unité de coordination centrale des politiques » au sein du gouvernement, chargée d'« appuyer à l'échelle gouvernementale l'intégration d'une vision de l'égalité des sexes dans tous les secteurs d'élaboration de politiques » (Programme d'action de Beijing, 1995). Les MNPF sont donc les principaux défenseurs et catalyseurs des politiques d'intégration au sein des organismes et des secteurs gouvernementaux.

### Mécanismes nationaux de promotion de la femme

- Le MNPF est l'organe ou le système d'organismes principal, chargé de promouvoir l'égalité entre les sexes.
- Le MNPF est l'unité de coordination centrale des politiques au sein d'un gouvernement. Il est chargé d'appuyer, à l'échelle gouvernementale, l'intégration d'une perspective de l'égalité entre les sexes dans tous les secteurs de politiques.
- Le MNPF joue le rôle de défenseur et de catalyseur des politiques d'intégration au sein des organismes et des secteurs du gouvernementaux.

Les MNPF au  
Bangladesh, en  
Indonésie et aux  
Philippines

## Laisser parler l'expérience

Le cadre de politiques, la structure organisationnelle, le mandat et le rôle des MNPF dans les trois pays représentés à l'atelier, évoluent à des rythmes et dans des contextes différents depuis quelques décennies. Cependant, l'atelier a mis au jour un certain nombre d'éléments et de facteurs communs essentiels. Ceux-ci seront, à coup sûr, très utiles pour

guider d'autres MNPF, car ils continuent de façonner les mandats et les fonctions dans leurs propres contextes socioculturels, politiques et historiques.

#### Cadre de politiques

Quatre conférences des Nations Unies sur les femmes ont incité les gouvernements à établir et à renforcer des organismes nationaux afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et la saine gestion publique. Les gouvernements du Bangladesh, de l'Indonésie et des Philippines ont apporté leur contribution au Programme d'action de Beijing. Chacun d'eux s'est engagé en faveur du concept de l'intégration de l'égalité entre les sexes. En outre, ces trois pays ont pris des mesures concrètes pour inscrire l'égalité dans les lignes directrices de leur politique nationale, et pour mettre en œuvre des plans d'action nationaux axés sur l'intégration de l'égalité.

Cette variété de politiques, de décrets et de lignes directrices constitue le cadre institutionnel dont les MNPF tirent leur légitimité, et où ils peuvent fonctionner au sein des bureaucraties nationales. Un processus de consultation est essentiel pour obtenir le soutien de ces entités. Par exemple, le Plan national pour les femmes, adopté aux Philippines, est le résultat de consultations menées auprès des ministères responsables. On a encouragé une large participation à cette initiative. Résultat : la conception et la prise en charge du plan n'étant pas perçues comme le fait d'un groupe restreint, elles ne paraissent pas être imposées par la Commission nationale sur le rôle des femmes philippines (NCRFW) à d'autres services officiels. Les autres organismes ont fini par assumer la mise en œuvre du plan, ne comptant principalement sur cette Commission que pour son soutien technique. Les exemples suivants présentent les grandes lignes de ces politiques et de ces lignes directrices telles que chaque pays les a élaborées.

#### Bangladesh : Politique nationale pour l'avancement des femmes (8 mars 1997)

Les buts principaux de la politique nationale sont les suivants :

- Établir l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les sphères de la vie nationale.
- Assurer la sécurité des femmes dans toutes les sphères de l'État, de la société et de la famille.
- Assurer le renforcement du pouvoir des femmes dans les domaines de la politique, de l'administration et de l'économie.
- Établir les droits des femmes.
- Faire des femmes des ressources humaines éduquées et efficaces.
- Libérer les femmes du fléau de la pauvreté.
- Éliminer la discrimination contre les hommes et les femmes.
- Reconnaître les contributions des femmes dans les domaines social et économique.
- Éliminer toutes les formes d'oppression des femmes et des filles.
- Prendre les mesures nécessaires pour satisfaire aux besoins des femmes en matière de santé et de nutrition.
- Assurer la priorité aux femmes en ce qui concerne les dispositions relatives au logement afin de tenir compte de leurs besoins.
- Réfléter un point de vue qui tient compte des différences entre les femmes et les hommes dans les médias en projetant une image positive des femmes.
- Offrir des services de soutien pour l'avancement des femmes.

#### Philippines : Loi de la République n° 7192 : Loi sur les femmes dans le développement et l'édification de la nation (Loi de la République n° 7192) (12 février 1992)

Cette loi vise à promouvoir l'intégration des femmes en tant que partenaires, égales et de plein droit, des hommes, dans le développement et dans l'édification de la nation, ainsi que pour d'autres fins. Les articles principaux de cette loi se résument ainsi :

- L'État reconnaît le rôle des femmes dans l'édification de la nation, et doit assurer l'égalité fondamentale des femmes et des hommes devant la loi. L'État doit assurer aux femmes des possibilités et des droits égaux à ceux des hommes.

- Une partie importante de l'aide publique au développement doit être réservée et utilisée par les organismes concernés afin d'appuyer des programmes et des activités en faveur des femmes.
- Tous les ministères doivent s'assurer que les femmes profitent également des programmes et projets de développement de chaque ministère et qu'elles y participent directement.
- Tous les ministères et organismes gouvernementaux doivent examiner et réviser leurs règlements, leurs circulaires, leurs documents et leurs procédures pour en supprimer toute marque de discrimination sexuelle.
- L'Autorité nationale en matière d'économie et de développement (NEDA) assurera la participation des femmes en tant que bénéficiaires de l'aide, des subventions et des prêts étrangers.
- Les femmes doivent avoir la capacité de passer des marchés qui sont, en tous points, égaux à ceux des hommes dans des circonstances similaires.
- Les femmes doivent avoir des droits égaux à ceux des hommes pour ce qui est de l'adhésion à des clubs, et de l'entrée dans les écoles militaires.

#### Indonésie : Lignes directrices générales pour une politique d'État (GBHN) et Décret présidentiel

En octobre 1999, l'Assemblée consultative du peuple (MPR) a décidé, pour la première fois, de considérer l'équité et l'égalité entre les sexes comme des objectifs de développement nationaux dans le cadre des nouvelles lignes directrices générales pour une politique d'État (GBHN), 1999-2004. Au début de 2000, le ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes a rédigé un Décret présidentiel\* consacré à l'égalité entre les sexes et à l'intégration de cette égalité. Ce décret commence par définir certains concepts essentiels dans ce domaine (problématique hommes-femmes, égalité entre hommes et femmes, équité entre les sexes, intégration de l'égalité entre les sexes, analyse comparative par sexe et renforcement du pouvoir des femmes), et poursuit par la déclaration suivante :

- Toutes les institutions centrales et régionales du gouvernement sont tenues d'appliquer l'intégration de l'égalité entre les sexes à tous les processus de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques et des programmes.
- Chaque unité de planification, dans chaque organisme, préparera et exécutera les tâches et les fonctions relatives à cette intégration, et obtiendra dans ce but les ressources humaines nécessaires.
- Pour appuyer la mise en œuvre de l'intégration par tous les ministères, les données utilisées doivent être collectées et ventilées par sexe.
- L'analyse comparative entre les sexes est exigée pour l'ensemble des politiques, des programmes, des projets, des lois, des règlements et des budgets relatifs au développement. Il est nécessaire d'intervenir dans les cas de discrimination sexuelle.
- Les questions encore non inscrites dans ce Décret présidentiel seront traitées ultérieurement dans un guide d'intégration de l'égalité entre les sexes qui fera l'objet d'un décret du ministère d'État responsable du renforcement du pouvoir des femmes

Organisme fonctionnel  
travaillant avec des  
coordonnateurs des  
questions féminines

#### Structure organisationnelle

La structure des MNPF est très différente dans les trois pays. Mais, là encore, on constate des éléments communs qui conditionnent la capacité d'action de ces mécanismes.

Chacun des pays comporte un organisme fonctionnel, ou un mécanisme national de promotion de la femme, responsable de l'intégration de l'égalité entre les sexes et des stratégies d'égalité. Ainsi, les Philippines ont leur Commission nationale sur le rôle des femmes philippines; l'Indonésie a son ministère responsable du renforcement

\*Note: Since the International Conference, the decree has been redefined as a Presidential Instruction and is expected to be released in June, 2000. As government instruments, the decree and the instruction carry similar weight.

du pouvoir des femmes; le Bangladesh, son ministère chargé des Questions féminines et de l'Enfance (MWA). D'autres organismes gouvernementaux emploient des coordonnateurs pour coordonner et promouvoir la sensibilité à la problématique hommes-femmes. La nature de ces centres de coordination et leur rôle en matière d'intégration de l'égalité entre les sexes à l'intérieur des organismes principaux, seront discutés plus en détail au chapitre trois.

#### Mandat

Le mandat des MNPF a fait l'objet de vigoureux débats nationaux et internationaux, tandis que le monde est toujours aux prises avec la question de l'égalité entre les sexes. La prédominance de l'intégration de l'égalité entre les sexes en tant que stratégie principale dans cette lutte a mené à des questions concernant la pertinence des MNPF. Si les ministères courants sont chargés de corriger les inégalités entre les sexes dans le cadre de leurs activités normales, quel est alors le rôle des MNPF? Le passage des programmes axés précisément sur les femmes à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques tenant compte des différences hommes et femmes rend-il les MNPF inutiles? Quelle valeur ajoutée ces organes apportent-ils à la pratique gouvernementale pour justifier leur maintien?

Ces questions découlent d'une fausse perception selon laquelle les MNPF seraient des fournisseurs de services spéciaux pour les femmes, des exécutants de programmes et non pas des défenseurs de politiques. La révision du mandat du MWCA au Bangladesh montre comment un tel mécanisme peut jouer un rôle mixte : à la fois fournisseur de programmes axés précisément sur les femmes et défenseur des politiques d'intégration de l'égalité entre les sexes. Ainsi, au Bangladesh, les modifications apportées au mandat (appelées « attribution de fonctions ») indiquent clairement qu'on se dirige vers l'application du concept d'intégration de l'égalité entre les sexes, et que le MNPF détient un rôle de catalyseur. Ainsi, ce dernier ajoute une valeur aux pratiques gouvernementales par son assistance technique et par ses activités de coordination, de suivi et d'évaluation, tandis que des organismes s'efforcent à leur tour de tenir davantage compte des différences entre les sexes dans la formulation et la mise en œuvre de leurs politiques.

#### Révision des mandats : l'expérience du Bangladesh

Après la conférence de Beijing et après que la communauté internationale a évolué vers l'adoption d'une stratégie d'intégration de l'égalité entre les sexes, le MWCA a revu son attribution de fonctions existante (AF) et s'est rendu compte que son cadre de travail n'était pas adapté à l'intégration de l'égalité pour les raisons suivantes :

- L'AF supposait que toutes les questions féminines devaient relever d'un seul ministère, ce qui excluait une démarche fondée sur l'intégration.
- Tandis que la réussite du Plan d'action national dépendait de la collaboration ministérielle, le mandat existant n'avait pas prévu le rôle essentiel du MWCA comme coordonnateur interministériel.

Par conséquent, le MWCA a décidé de réviser l'AF, ce qu'il a fait en collaboration avec l'unité du Projet d'orientation et de défense des politiques pour l'égalité entre les sexes, financé par l'ACDI. Selon le MWCA, la version révisée de l'AF reflète l'esprit de l'intégration de l'égalité entre les sexes et dotera ce ministère d'un mandat précis de défenseur, de catalyseur et de coordonnateur légitime pour l'intégration de l'égalité au sein du gouvernement du Bangladesh. Les principaux avantages qu'offrent l'AF révisée relativement à la promotion d'une démarche axée sur cette intégration, sont les suivants :

- L'AF révisée est plus compatible avec les engagements du gouvernement formulés dans le Plan d'action national.
- Elle reflète pleinement les rôles et les responsabilités du ministère.
- Elle remplace une approche « fondée sur le bien-être » par une approche plus progressive visant « l'avancement des femmes ».

- Elle prône l'établissement de liens avec la société civile.
- Elle affermit l'autorité du ministère à l'égard de la coordination et du contrôle interministériels.
- Elle clarifie les rapports avec d'autres ministères sectoriels sur les questions concernant les femmes.
- Elle reflète la nature transversale et horizontale de ces questions, ainsi que le rôle du ministère dans la coordination des politiques.

La matrice comparative suivante illustre la transformation idéologique et pratique nécessaire à l'établissement d'un mandat qui permette à un MNPF de mettre en œuvre une stratégie d'intégration efficace.

<i>AF existante</i>	<i>AF révisée</i>	<i>Conséquences des révisions</i>
Politique nationale concernant le bien-être des femmes.	Favorise, coordonne et contrôle la mise en œuvre (dans l'ensemble des ministères et organismes) de la Politique nationale pour l'avancement des femmes et du Plan d'action national.	Remplace la conception fondée sur le « bien-être » des années 1970 par une conception axée sur le « développement ». Renforce l'approche multisectorielle et axée sur l'intégration.
Programme axé sur le bien-être et sur l'épanouissement des femmes.	Assure des services de spécialistes de la problématique hommes-femmes et de conseillers en matière de politiques, pour l'établissement de priorités sectorielles gouvernementales et pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques et de programmes ayant des répercussions sur l'égalité entre les sexes.	Définit clairement le MWCA comme étant le facilitateur et le moniteur principal de l'intégration des enjeux hommes-femmes dans les prises de décisions globales.
Questions liées aux droits juridiques et sociaux des femmes.	Défend et soutient les priorités, les préoccupations et les intérêts des femmes auprès des organes de décision du gouvernement.	Formule le rôle de défenseur du MWCA.
Étude des problèmes et des affaires concernant les femmes.	Favorise la compréhension et la prise de conscience à l'égard des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes, diffuse des informations parmi divers groupes d'intervenants, au sein du gouvernement et de la société civile.	Indique le passage du rôle de fournisseur de services à celui de diffuseur d'informations. Renforce l'autorité du ministère comme service technique spécialisé et comme organe de coordination.

L'AF révisée n'était pas encore officiellement approuvée lors de la rédaction de ce manuel, mais cette expérience montre qu'un MNPF peut se redéfinir, formuler des rôles plus réalistes à l'égard des besoins des femmes, et se réaffirmer comme étant l'autorité gouvernementale chargée des politiques et des programmes relatifs aux enjeux hommes-femmes. Elle montre également qu'une approche axée sur l'intégration peut, non pas réduire l'importance d'un MNPF, mais bien au contraire renforcer sa légitimité et élargir son champ d'application.

## Rôle des MNPF

Les membres de l'atelier ont indiqué un certain nombre de rôles essentiels qu'un MNPF doit remplir pour être pleinement efficace. Actuellement, la liste ci-dessous reflète plutôt les désirs que les réalités dans ce domaine, mais elle a le mérite de fixer les objectifs qu'il faut atteindre si l'on veut concrétiser l'égalité entre les sexes. Ainsi, les MNPF devraient :

- Encourager la compréhension et l'adoption, sur une vaste échelle, d'une stratégie d'intégration de l'égalité entre les sexes.
- Synchroniser et coordonner les efforts d'intégration à tous les paliers de la société.
- Dégager et promouvoir les enjeux liés à l'égalité entre hommes et femmes aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement
- Stimuler la participation des femmes comme agentes actives et comme bénéficiaires du développement
- Entreprendre une analyse par sexe pour influencer sur l'établissement des priorités et l'élaboration des politiques
- Adopter une attitude proactive lorsqu'il s'agit de façonner le processus décisionnel gouvernemental.
- Établir des alliances stratégiques parmi les législateurs, les ministères, les chercheurs et les membres de la société civile partisans de l'égalité entre hommes et femmes.
- Promouvoir le renforcement des capacités en matière d'intégration de l'égalité entre les sexes, d'analyse par sexe, de formation à la sensibilisation dans ce domaine, etc., au sein et en dehors des MNPF
- Offrir une formation et une assistance technique aux organismes gouvernementaux en vue d'assurer l'intégration, dans leurs politiques et leurs programmes, d'une optique tenant compte des caractéristiques propres à chaque sexe.
- Collaborer avec des services de statistique en vue de formuler des indicateurs efficaces de l'égalité entre les sexes.
- Insuffler le sens des responsabilités en s'assurant que des activités de suivi et d'évaluation de l'intégration sont menées dans tous les secteurs du gouvernement
- Pour devenir un catalyseur efficace, se spécialiser dans la dynamique de changement propre à une société donnée.

Dégager  
les contraintes

## Enjeux tactiques

Certains mécanismes nationaux de promotion de la femme ont obtenu un réel soutien de leurs gouvernements, mais il n'empêche que tous les MNPF devront continuer d'affronter des situations difficiles pendant un certain temps encore. Un grand nombre de ces problèmes ont été signalés et discutés lors des séances de l'atelier. On constate ainsi :

**Des mandats peu précis.** Fournisseurs de services? Défenseurs des politiques et catalyseurs des changements sur les plans de l'attitude et du comportement? Ou bien les deux? Premièrement, les MNPF ont souvent du mal à obtenir un mandat leur permettant d'intervenir au niveau des enjeux hommes-femmes. Puis, une fois ce mandat obtenu, ils doivent trouver un équilibre entre ce rôle et celui, quel qu'il soit, qu'on peut leur demander de jouer pour répondre aux besoins constants en matière de programmes ciblant précisément les femmes. Il faut donc définir les rôles et prendre certaines décisions pour assurer l'efficacité des services. Parfois, les MNPF doivent savoir refuser lorsque des donateurs ou d'autres organismes gouvernementaux réclament un travail non prévu par un mandat stratégique, même si ce travail doit être profitable.

**Motiver la prise en charge de l'intégration au sein d'autres organismes du gouvernement.** Pour qu'un MNPF soit efficace, il faut que d'autres organismes gouvernementaux « adhèrent » à son mandat. Un grand nombre de MNPF cherchent toujours les moyens d'encourager le changement au sein des bureaucraties. La consultation, la participation et la valorisation d'un sentiment de prise en charge commune du concept d'intégration peuvent être très utiles. Mais ces approches fonctionnent beaucoup mieux lorsque les dirigeants ont compris l'importance de l'intégration pour le bien-être économique et social de leur pays. Ils peuvent alors aider de manière significative à faire accepter et mettre en œuvre le concept d'intégration.

**Établir sa crédibilité comme organe de défense spécialisé.** Un grand nombre de MNPF sont encore marginaux au sein de leurs gouvernements. Il leur manque la légitimité, le soutien et le respect dont ils ont besoin pour bien défendre leur cause. Un professionnalisme élevé, l'acquisition et le perfectionnement de solides connaissances techniques, la formation d'alliances stratégiques et la promotion de mécanismes institutionnalisés en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes, telles sont quelques-unes des démarches proposées pour relever ce défi.

**La défense est souvent une action invisible.** Défendre l'intégration de l'égalité entre les sexes a peu de chances d'offrir les récompenses politiques convoitées par quiconque participe à la vie publique. Le gros des efforts est déployé dans les coulisses. Aider d'autres organismes à mettre en œuvre le changement est à la fois complexe et difficile. Il arrive souvent qu'on tienne ces efforts pour superflus et que même ceux qui devraient s'y associer les traitent avec condescendance. D'où les frustrations, les amertumes et même le découragement que la tâche entraîne. Les responsables de l'intégration de l'égalité entre les sexes doivent tout faire pour communiquer régulièrement les uns avec les autres, à la fois pour échanger des conseils tactiques et pour affermir leur engagement.

**Passer de la théorie à la pratique.** Les mécanismes nationaux de promotion de la femme doivent constamment lutter pour mettre en pratique l'idée de l'intégration de l'égalité entre les sexes. D'où la nécessité des discussions portant sur la défense, la coordination, le suivi et l'évaluation des politiques au sein du gouvernement et de la société en général. Cependant, la concrétisation de ces concepts peut être longue et difficile, surtout lorsqu'ils bousculent les traditions sociales. Les MNPF doivent donc élaborer des stratégies pratiques, adaptées à leur contexte politique et socioculturel, et prendre ensuite tous les moyens possibles pour les mettre en œuvre.

**Développer les capacités des mécanismes nationaux de promotion de la femme et d'autres organismes.** Les MNPF sont censés fournir une orientation, des compétences techniques et offrir de la formation en vue de traiter les questions liées aux enjeux hommes-femmes et à l'égalité entre les sexes. Le problème, c'est que l'intégration de l'égalité entre les sexes est une stratégie assez récente, et qu'il existe peu de modèles, de méthodes et d'outils déjà prêts à faciliter ce travail. Les MNPF doivent souvent consacrer beaucoup de temps à créer ou à adapter ces outils, alors même qu'ils s'emploient à renforcer leur capacité à les utiliser. Entre-temps, ils essaient également de développer les capacités d'autres organismes à mettre en œuvre des politiques d'intégration de l'égalité. Pour un grand nombre des membres de l'atelier, le meilleur moyen d'éviter la confusion, c'est de s'engager fermement à fixer des priorités. Les MNPF doivent évaluer soigneusement leurs capacités et leurs ressources avant de décider où et quand ils peuvent s'investir le plus utilement possible.

Outre ces défis tactiques, la plupart des MNPF continuent d'affronter, sur le terrain, des problèmes essentiels : l'insuffisance des ressources humaines et ressources financières et des ressources en matière de formation, ainsi que l'absence d'appui statistique nécessaire pour pousser les gouvernements à l'action.

## Les contributions des MNPF : une valeur ajoutée à la pratique gouvernementale

Il est difficile de traiter tous ces enjeux sans offrir la preuve que les MNPF sont essentiels au développement social et économique d'un pays. Si les MNPF veulent réussir dans leur travail d'intégration de l'égalité entre les sexes auprès d'autres organismes, il est important qu'ils soient perçus comme des autorités responsables, dont le travail est apprécié à l'intérieur comme à l'extérieur de la bureaucratie gouvernementale. Les membres de l'atelier ont indiqué un certain nombre de secteurs clés dans lesquels les MNPF peuvent ajouter une valeur aux activités du gouvernement. Ainsi :

- Mener des recherches stratégiques contribuant à l'élaboration d'une politique plus attentive et plus efficace au niveau de la société tout entière et dans les ministères responsables. Ces recherches permettent de documenter des lacunes graves dans le domaine des enjeux hommes-femmes, et aident à justifier les initiatives gouvernementales visant à combler ces lacunes.

- Faciliter le dialogue sur les politiques aux échelons national, régional et international. En nouant des contacts avec d'autres administrations et organismes qui travaillent à l'égalité entre les sexes dans le monde entier, les MNPF créent des partenariats, et permettent d'échanger des leçons apprises et d'élaborer des méthodes exemplaires. Cela offre au gouvernement des preuves de l'importance attachée à l'intégration de l'égalité entre les sexes dans d'autres pays, tout en améliorant la capacité des MNPF à soutenir leurs propres gouvernements.
- Mettre au point des instruments nouveaux et originaux pour corriger les écarts entre les femmes et les hommes. Les MNPF façonnent des outils d'analyse par sexe, non seulement pour appuyer leur propre travail, mais aussi pour permettre à d'autres organismes de mieux assumer leur tâche. La méthode d'analyse comparative entre les sexes (ACS), en Indonésie, le Cadre d'évaluation de l'intégration de l'égalité entre les sexes et les Directives budgétaires relatives à la problématique hommes-femmes et développement (PHF) aux Philippines, ainsi que l'Évaluation de l'impact des enjeux hommes-femmes au Bangladesh, sont toutes des dispositions utilisées par d'autres organismes gouvernementaux en vue d'intégrer une optique tenant compte des caractéristiques propres à chaque sexe dans leur travail d'intégration.
- En réussissant à associer d'autres organismes gouvernementaux de cette façon, un MNPF devrait également promouvoir une stratégie plus globale et mieux coordonnée.
- Assurer le suivi et l'évaluation des actions menées par le gouvernement pour régler les problèmes dus à l'inégalité entre les sexes. Les MNPF travaillent avec des agences de suivi et des organismes responsables afin de mesurer les résultats et de suivre de près les progrès dans la correction méthodique des écarts entre les sexes. Les MNPF contribuent à faire en sorte que les politiques et les programmes gouvernementaux soient plus sensibles, et que les organismes soient plus responsables.
- Nouer des liens avec les organismes de la société civile, et établir des mécanismes pour permettre à la société civile de contribuer aux décisions stratégiques. Cette démarche rend les gouvernements plus transparents et plus responsables aux yeux des citoyens.
- Grâce à la défense des politiques, à la recherche, à l'assistance technique et aux liens qu'ils établissent, les MNPF peuvent réellement contribuer à la démocratisation et à la saine gestion publique au sein de leurs gouvernements et de leurs sociétés.

La collaboration de la NCRFW avec la Commission de la fonction publique des Philippines est un bon exemple de la façon dont les MNPF peuvent ajouter de la valeur aux pratiques gouvernementales en rendant celles-ci plus efficaces et plus équitables.

Valeur ajoutée aux Philippines :

La NCRFW travaille avec la Commission de la fonction publique à promouvoir l'équité et l'efficacité

En consultation avec la NCRFW, la Commission de la fonction publique (CFP) a formulé et adopté une « Politique sur la représentation égale des femmes et des hommes aux postes de fonctionnaires du troisième échelon ». Cette politique vise à promouvoir l'égalité entre les sexes à tous les échelons de la fonction publique, et à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et de perfectionnement pour les ressources humaines du gouvernement. Bien que cette politique témoigne déjà d'un ferme engagement à l'égard de l'égalité entre les sexes de la part de la CFP, celle-ci a continué de façonner des outils pour implanter concrètement la politique. Comment la CFP va-t-elle s'y prendre pour recruter un plus grand nombre de femmes? On a décidé que les Examens de carrière du conseil de la haute direction serait un bon point de départ. Ces examens constituent les principaux critères de promotion, dans la fonction publique, au niveau des cadres supérieurs. Ainsi, là encore avec la collaboration de la NCRFW, la CFP a entrepris d'analyser le contenu de ces examens pour rechercher toute trace de sexisme dans les questionnaires, pour adapter les examens de façon à éviter toute discrimination involontaire contre les femmes dans le système de pondération, et pour introduire éventuellement des questions sur les enjeux hommes-femmes.

La valeur ajoutée de ces contributions de la NCRFW est double :

1. Des examens impartiaux permettront aux femmes de parvenir plus facilement à d'excellentes réussites dans la fonction publique.
2. Donner aux femmes la possibilité de gravir les échelons de la bureaucratie fait de celle-ci un organisme plus diversifié, plus dynamique et, à terme, plus réceptif, mieux équipé pour traiter les besoins des femmes et des hommes dans le cadre de l'élaboration des politiques et de l'application des programmes.

En travaillant avec la CFP, la NCRFW a facilité l'élaboration de politiques plus équitables; aidé à créer des outils pour mettre en œuvre ces politiques; et, à plus long terme, contribué à rendre la bureaucratie gouvernementale plus équitable et plus efficace.

Comment savoir si les MNPF ajoutent de la valeur aux activités des gouvernements?

## Indicateurs de valeur ajoutée et de progrès vers l'égalité entre les sexes

Le caractère multidimensionnel des actions menées en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes est complexe, car ce programme suppose des modifications du comportement, une transformation des attitudes et une évolution culturelle. Élaborer de bons indicateurs des progrès accomplis, notamment à court terme, reste l'un des grands défis à relever par les MNPF et les autres organismes qui travaillent à l'égalité entre les sexes. Cependant, les participants à l'atelier sont parvenus à formuler une série de mesures préliminaires (qualitatives et quantitatives, à long terme et à court terme) qui font état de progrès, notamment :

- Collecte et analyse de données ventilées par sexe dans tous les ministères responsables.
- Élaboration de politiques et de procédures propres à tel ou tel ministère et attentives aux enjeux hommes-femmes.
- Institutionnalisation des processus et mécanismes d'intégration de l'égalité entre les sexes dans les ministères responsables.
- Création de mesures législatives et de règlements « musclés » pour promouvoir la conformité avec les exigences de l'intégration de l'égalité, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des gouvernements.
- Demande accrue d'assistance technique, de la part d'autres organismes gouvernementaux, en vue de promouvoir l'intégration de l'égalité.
- Augmentation du nombre de politiques globales attentives aux enjeux hommes-femmes et conçues pour combler les écarts dans ce domaine, réduire la discrimination et empêcher la violence à l'égard des femmes.
- Expansion, raffinement and increased utilization of gender indicators across government agencies
- Expansion, perfectionnement et utilisation accrue des indicateurs sexospécifiques au sein des organismes gouvernementaux.
- Accroissement du nombre de ratifications et de programmes de mise en œuvre des conventions internationales.
- Augmentation du nombre de fonctionnaires, de législateurs et de spécialistes sensibles aux enjeux hommes-femmes.
- Augmentation du nombre de femmes occupant des postes de décision.
- Acceptation et soutien accrues du public en faveur de l'égalité et de l'intégration de l'égalité entre les sexes.
- Participation accrue des ONG et de la société civile aux activités d'intégration de l'égalité entre les sexes.

# 3 Création de liens au sein du gouvernement afin de promouvoir le changement

Devenir un  
catalyseur

## L'importance d'établir des liens

Il est essentiel d'établir des liens pour élargir le champ d'action des MNPF. De plus, ces liens sont indispensables pour assurer l'institutionnalisation de l'intégration de l'égalité entre les sexes. Un concept, quelle que soit sa valeur, n'a d'utilité que si ses adeptes se donnent la capacité de collaborer avec d'importants décideurs du gouvernement et de la société civile, et s'ils sollicitent leur appui. Ce chapitre est consacré aux liens créés à l'intérieur du gouvernement alors que le chapitre cinq examinera les modes de liaison possibles des MNPF avec la société civile.

Pour réussir, l'intégration de l'égalité entre les sexes doit justement devenir ... une intégration au courant dominant. Elle doit faire appel à des décideurs œuvrant à tous les paliers : au gouvernement, dans les entreprises, dans les foyers et dans la rue. Le gouvernement est le point de départ. Pour être efficace et durable, l'intégration de l'égalité entre les sexes doit s'inscrire comme démarche globale dans tous les secteurs gouvernementaux. Elle doit faire partie de la planification, de la programmation, de la budgétisation, de la mise en œuvre, de la surveillance et de l'évaluation gouvernementales. D'où la nécessité d'une collaboration stratégique avec les organismes gouvernementaux qui permettra d'accroître les effets des activités axées sur les enjeux hommes-femmes, et d'optimiser les modestes ressources offertes aux MNPF. Or, ceci n'est possible que si l'on crée des liens avec les intervenants des divers échelons de la bureaucratie gouvernementale et de la société en général, et que l'on a les moyens de les influencer.

## Créer des liens avec qui?

Étant donné la complexité de l'intégration de l'égalité entre les sexes et les modestes ressources dont disposent la plupart des MNPF, il est impératif, dès les premières étapes de la démarche, de repérer les organismes stratégiquement essentiels avec lesquels il faut se lier. Ceux-ci peuvent différer légèrement d'un pays à l'autre, mais les indications suivantes devraient se révéler utiles.

### **Organismes de surveillance et services de planification et de prise de décisions**

Il importe de créer des liens avec des personnes et des organismes très influents en raison des rôles qu'ils peuvent jouer dans la planification, l'élaboration de politiques, la prise de décisions, l'affectation de ressources et la coordination. Ces services comprennent normalement les ministères fédéraux de la planification (p.ex. le BAPPENAS en Indonésie, l'Autorité nationale en matière d'économie et de développement (NEDA) aux Philippines, et le ministère de la Planification au Bangladesh) ainsi que les ministères des Finances et de la Justice.

### **Organismes responsables ou ministères sectoriels**

Repérer les ministères « protégés » capables de réussites rapides. Ce sont souvent les plus aptes à fournir des modèles exemplaires d'intégration de l'égalité entre les sexes. Mais parfois, ce sont simplement les ministères dont les responsables sont les plus attentifs aux objectifs de l'égalité. Cette attitude positive augmente évidemment les chances de réussite et réduit les risques de déceptions précoces. En Indonésie, ce sont les ministères de la Main-d'œuvre, de l'Éducation, de la Justice et de l'Agriculture qui offrent les meilleures chances. Aux Philippines, on a repéré les ministères de l'Environnement et des Ressources naturelles, de la Main-d'œuvre et de l'Emploi, du Travail et de l'Industrie, et celui de l'Agriculture. Au Bangladesh, on a établi des liens dans tous les ministères responsables, mais on porte une attention particulière à ceux de la Santé, de l'Éducation, de l'Information, ainsi qu'aux administrations locales.

### **Organismes centraux de la statistique**

On doit établir des relations avec l'agence nationale de la statistique, car les MNPF ont besoin de toute l'aide possible pour collecter, analyser et distribuer les données ventilées par sexe. Ceci pour assurer une planification qui tient compte des enjeux hommes-femmes et pour convertir les plans en programmes efficaces.

### **Organismes infranationaux spécifiques**

Il faut choisir les meilleurs organismes infranationaux pour piloter ou modéliser des stratégies d'intégration aux paliers provincial, national et local. En raison de la visibilité, de la réceptivité aux changements, de l'utilité stratégique, ou de tout autre avantage qu'est susceptible d'offrir un service particulier du gouvernement provincial ou local, un MNPF peut choisir de collaborer avec ce dernier pour créer des stratégies d'intégration visant à corriger les inégalités au palier infranational. Si ces stratégies-pilotes réussissent, on peut alors les adapter à d'autres structures infranationales.

### **Établissements universitaires et centres de formation**

Il faut nouer des liens avec des établissements d'enseignement, et profiter ainsi du soutien et des ressources prévus pour la création et l'exploitation de matériel de formation axé sur les enjeux hommes-femmes, ainsi que des recherches dans ce domaine. Ces établissements deviendront de plus en plus importants à mesure qu'augmentera le nombre d'organismes gouvernementaux prêts à s'engager envers l'intégration de l'égalité entre les sexes, et qui nécessiteront alors des compétences pour entreprendre leur travail.

- Organismes de liaison prioritaires
- Organismes de surveillance
- Organismes responsables stratégiques ou ministères sectoriels
- Organismes centraux de la statistique
- Organismes infranationaux spécifiques
- Établissements universitaires et centres de formation

## **Rôle des coordonnateurs**

Comme on l'a vu brièvement au chapitre 2, l'établissement de coordonnateurs dans les organismes de liaison est essentiel à une bonne intégration de l'égalité entre les sexes. Les centres de coordination ont pour pivot des responsables d'autres organismes désignés pour promouvoir les objectifs d'intégration de l'organisme concerné. Idéalement, il devrait y avoir des coordonnateurs de l'intégration de l'égalité entre les sexes (parfois appelés coordonnateurs IFD ou PHF (problématique hommes-femmes)) dans tous les organismes gouvernementaux. Mais, dans des pays comme l'Indonésie et les Philippines, on s'est vite aperçu, comme l'ont signalé certains délégués à l'atelier, qu'avec des ressources limitées, il valait mieux cibler des ministères responsables d'importance stratégique et des organismes de surveillance influents. Les coordonnateurs choisis doivent avoir les capacités nécessaires (aptitudes, temps et ressources pour l'analyse comparative par sexe) pour

promouvoir l'intégration de l'égalité entre les sexes. La ou les personnes responsables de cette intégration doivent avoir assez d'autorité et de crédibilité au sein de leur organisme pour promouvoir le changement. Nommer un fonctionnaire supérieur pourrait être contre-productif si ce dernier est accaparé par d'autres tâches, mais il faut également considérer le risque que présente la nomination d'un représentant sans pouvoir.

Les rôles de ces coordonnateurs diffèrent d'un pays à l'autre, mais les mandats suivants donnent une bonne idée de certaines des fonctions essentielles.

- Examiner régulièrement le mandat, les objectifs, les politiques, les programmes, les projets et les budgets de l'organisme pour signaler les écarts entre les sexes.
- Fournir une aide à l'organisme pour la révision de ses programmes, politiques, projets, et budgets, afin de l'habiliter à axer davantage ses activités sur les enjeux hommes-femmes.
- Créer des programmes de développement des capacités propres à chaque organisme à l'intention du personnel chargé des activités d'intégration entre les sexes.
- Faciliter la prestation d'une formation axée sur la sensibilisation à la problématique hommes-femmes pour la haute direction de l'organisme.
- Tenir régulièrement des réunions et des discussions de comptes rendus, avec des membres de la haute direction, au sujet des activités d'intégration entre les sexes.
- Élaborer un plan de suivi (comprenant des indicateurs) afin de suivre les progrès de l'organisme vers les objectifs de l'intégration entre les sexes.
- Inclure, dans tous les rapports de l'organisme, des données ventilées par sexe et des informations sur les enjeux hommes-femmes.
- Encourager l'établissement de liens étroits, la constitution de réseaux, la coordination et la collaboration avec le MNPF et avec d'autres secteurs.

## Éléments clés de la création de liens efficaces

Les membres de l'atelier ont indiqué un certain nombre d'éléments jugés essentiels à l'établissement et au maintien de liens efficaces avec d'autres services gouvernementaux :

- **Rechercher les meilleurs points d'accès à un organisme.** Voici quelques possibilités : un employé, homme ou femme, considéré comme « chefs de file » à l'intérieur de l'organisme ou dans un certain domaine où les questions d'égalité posent un problème évident pour un organisme. Autres cas : la formulation de politiques dans le cadre de laquelle la considération des différences entre les femmes et les hommes offrira à l'organisme et au MNPF une gratification tangible.; ou encore l'existence d'un environnement sociopolitique prometteur.
- **Cibler une direction politique compétente au sein des autres organismes.** L'engagement d'hommes politiques ou de bureaucrates influents, qui acceptent de consacrer du temps et des ressources à l'intégration de l'égalité, vaut son pesant d'or.
- **Chercher des appuis, mais travailler à l'institutionnalisation.** La présence d'alliés au sein des organismes clés est d'une importance évidente, mais il vaut mieux ne pas trop dépendre d'une relation exclusive. Il est en effet risqué de trop compter sur des personnalités pour réaliser les objectifs d'intégration. Un grand nombre de participants ont insisté sur la nécessité d'établir des mécanismes de liaison institutionnalisés pour ne pas dépendre de personnalités. Cependant, les exemples ne manquaient pas où un partenaire stratégique (une femme haut placée ou un dirigeant important favorable à l'égalité entre les sexes), travaillant en étroite collaboration avec le MNPF, est devenu au sein d'un organisme le catalyseur du développement des activités axées sur l'intégration de l'égalité entre les sexes.

Dénicher des appuis

- **Établir et maintenir des coordonnateurs bien formés et bien placés au sein d'organismes liés avec d'autres services.** Les personnes servant de coordonnateurs de l'intégration de l'égalité au sein d'organismes partenaires doivent avoir les compétences nécessaires pour contribuer efficacement à l'égalité entre les hommes et les femmes. Elles doivent occuper des postes assez importants pour commander le respect, sans toutefois avoir un rang trop élevé, car elles n'auraient pas assez de temps à consacrer aux activités de liaison et d'intégration. Les coordonnateurs devraient comprendre des hommes et des femmes.
- **Institutionnaliser les mécanismes de liaison.** Les coordonnateurs doivent disposer de voies légitimes et régulières pour communiquer avec le MNPF et avec les coordonnateurs d'autres organismes. La chose est essentielle afin de maintenir le soutien technique et politique qu'exigent les activités d'intégration. Des échanges et des ateliers périodiques auxquels participent le MNPF et certains organismes permettent d'examiner les problèmes et les réussites, de discuter des pratiques exemplaires, et d'offrir des cours de formation. Ce type d'approche « en équipe » élargit la base de l'intégration, empêche l'isolement des coordonnateurs et offre des possibilités de communication et de constitution de réseaux productives.
- **Offrir des stimulants à l'acquisition de compétences en matière d'analyse comparative entre les sexes et d'intégration de l'égalité.** Tout changement exige une motivation, et celle-ci ne doit pas se borner à reconnaître que le changement en question est une « bonne idée ». Les stimulants peuvent être explicites (formation axée sur les enjeux hommes-femmes comme exigence de promotion) ou implicites (l'analyse comparative entre les sexes et l'intégration de l'égalité sont perçus comme utiles et ajoutent une valeur aux compétences techniques d'un fonctionnaire).
- **Obtenir des ressources suffisantes.** Il est essentiel de trouver des ressources suffisantes pour permettre aux organismes responsables de réaliser des progrès importants en matière d'intégration de l'égalité entre les sexes. La planification, la mise en œuvre et l'évaluation qui tiennent compte des enjeux hommes-femmes exigent souvent des ressources qui dépassent les budgets de fonctionnement normaux de l'organisme responsable. Sans ces ressources, ces organismes ne voudront pas, ou ne pourront pas, poursuivre des activités d'intégration. Ce problème n'est pas facile à résoudre.
- **Les MNPF doivent être perçus comme des spécialistes légitimes et bienveillants de l'intégration de l'égalité entre les sexes.** Les organismes avec lesquels le MNPF veut se lier doivent le percevoir comme une source légitime de compétences techniques, et comme un appui utile à la réalisation de leurs objectifs. Une réputation comparable à celle d'une « police des enjeux hommes-femmes » peut devenir un facteur d'aliénation qui placerait d'autres organismes sur la défensive, empêchant ainsi la création de liens efficaces.

Travailler avec des  
planificateurs  
aux Philippines

## Établissement de liens à différents stades du processus d'intégration : quelques exemples pratiques

Les membres de l'atelier ont examiné des exemples de création de liens entre des MNPF et des organismes à divers stades du processus d'intégration. Ces expériences ont fourni des aperçus utiles du processus de liaison à trois niveaux : dans la macroplanification, auprès des ministères responsables, et au palier infranational.

### Création de liens au niveau de la macroplanification

Les expériences de la NCRFW

Pour promouvoir l'intégration de l'égalité entre les sexes dans le processus de macroplanification, la NCRFW a entrepris d'appliquer un certain nombre de stratégies :

#### Stratégie 1 : Défense des droits et développement des capacités

La NCRFW mène des activités de défense des droits et de développement des capacités de concert avec les organismes centraux de planification et de budgétisation des Philippines, y compris la NEDA, les bureaux

régionaux de la NEDA (NRO), le ministère du Budget et de la Gestion, le ministère de l'Intérieur et des Administrations locales, et les bureaux de planification et de développement des services des administrations locales. La NCRFW collabore avec des hauts fonctionnaires de ces organismes et avec des membres des comités multisectoriels spéciaux réunis pour surveiller l'ensemble de la planification nationale, et pour assurer l'équilibre et la cohérence entre les divers plans, politiques et programmes sectoriels. Par exemple :

- La NEDA et la NCRFW coordonnent l'intégration de la problématique hommes-femmes aux lignes directrices régissant l'établissement des plans nationaux
- Le DBM et la NCRFW coordonnent l'inclusion d'une planification et d'une budgétisation sensibles aux enjeux hommes-femmes dans le processus budgétaire annuel.
- La NCRFW communique en réseau avec les coordonnateurs PHF et avec les services de planification des organismes responsables en vue de la préparation de leurs plans d'organisme.
- Au palier régional, la NCRFW travaille avec les NRO à faire en sorte que les plans régionaux tiennent compte des enjeux hommes-femmes. Les NRO collaborent étroitement avec les comités permanents du Conseil de développement régional en vue d'intégrer les enjeux hommes-femmes aux plans régionaux.
- La NCRFW assure, en coordination avec le DILG, l'intégration des questions relatives à la problématique hommes-femmes dans la diffusion des lignes directrices de la planification locale. Elle réunit des défenseurs et des experts qui apportent leur contribution à l'intégration de l'égalité entre les sexes et les emploie à étudier les plans de l'organisme subséquents et à formuler des recommandations à leur sujet.

#### **Stratégie 2 : Participation aux comités stratégiques**

La NCRFW influe également sur la planification par le biais de sa représentation ou de sa participation à des comités spéciaux. (Par exemple, la Commission collabore étroitement avec les comités d'étude sur les femmes, sur la population, sur la justice et sur les affectations budgétaires au cours de leurs discussions sur les plans stratégiques liés à l'intégration de l'égalité entre les sexes.) Des réunions portant sur la défense des droits avec des membres de ces comités, organisées à tous les niveaux, permettent de s'assurer que les enjeux hommes-femmes sont traités dans les divers chapitres du plan. Des représentants de la NCRFW participent activement aux travaux, servent de personnes-ressources et présentent les principes directeurs de l'intégration de l'égalité au cours des débats sectoriels et consultatifs consacrés aux divers chapitres du plan.

#### **Stratégie 3: « Dénicher des appuis »**

La NCRFW s'efforce de créer et de promouvoir des liens à l'intérieur du processus de macroplanification en cherchant des appuis importants et en collaborant étroitement avec eux. Ces alliés doivent être bien placés dans les organismes principaux, faire part d'un intérêt et d'un engagement quant aux objectifs de l'égalité entre les sexes, et accepter de « parrainer » la cause au sein de leurs organismes. Comme elle mise sur des personnes clés, cette stratégie comporte un certain nombre de risques, mais elle s'est révélée très efficace comme instrument d'institutionnalisation des mécanismes de liaison et des efforts consacrés à l'intégration de l'égalité entre les sexes.

#### **Résultats de ces liaisons au chapitre de la planification**

- Le Plan de développement à moyen terme des Philippines (MTPDP, 1987-1992) est le premier résultat de l'initiative d'intégration de l'égalité entre les sexes. Tout en associant expressément les préoccupations des femmes à son chapitre sur le développement social, ce plan a ouvert la voie à l'intégration des questions liées aux enjeux hommes-femmes à d'autres problèmes sectoriels dans les plans suivants.

- Le Plan de développement pour les femmes des Philippines (PDPW, 1989-1992), qui accompagnait le MTPDP (1987-1992), est le premier plan d'égalité entre les sexes formulé dans ce pays. Le PDPW visait à mettre en place des politiques, des stratégies, des programmes et des projets, ainsi que des mécanismes conçus pour assurer la participation des femmes, à égalité avec les hommes, comme agentes du changement et comme bénéficiaires des programmes et des services.
- Les MTPDP suivants, (MTPDP 1993-1998 et MTPDP 1999-2000) ont fait valoir le renforcement du pouvoir des femmes et l'équité dans la lutte pour l'égalité entre les sexes et comme préoccupation transversale entre les secteurs.
- Le Plan de développement axé sur la problématique hommes-femmes des Philippines (PPGD, 1995-2025) est le plus récent résultat d'une démarche participative et d'un processus général de consultation menés dans des secteurs gouvernementaux et non gouvernementaux aux échelles nationale et infranationale, et visant à activer l'intégration de l'égalité entre les sexes au processus de développement.

#### Liaisons avec un ministère responsable

Liens de la NCRFW avec le ministère de l'Environnement et des Ressources naturelles (DENR).

Deux politiques importantes en matière d'égalité entre les sexes, promues par la NCRFW, ont forcé le démarrage des activités d'intégration de l'égalité entre les sexes au DENR : la Loi de la République no 7192, qui enjoint à tous les organismes gouvernementaux de promouvoir l'avancement des femmes, et le Décret de l'exécutif (Executive Order) no 348, qui approuve et adopte le PDPW, et appelle à la création de centres de coordination dans tous les organismes du gouvernement. En réponse à ces politiques, le DENR a créé le Comité de travail technique sur les femmes (TWCW), composé de divers représentants d'une variété de services et de bureaux régionaux. Ce comité devait s'assurer que les politiques, programmes et projets du ministère répondaient aux besoins de la clientèle féminine et des employées. Les premières hésitations du DENR ont été surmontées, et sa collaboration avec la NCRFW pour l'intégration de l'égalité entre les sexes a abouti à la création d'un environnement stratégique sensible à cette problématique, à l'engagement du personnel en faveur de l'égalité entre les sexes, à la constitution d'un bon réseau parmi les centres de coordination, ainsi qu'à la réussite de la mise en œuvre de programmes et de projets ministériels qui tiennent compte des enjeux dans ce domaine. Cette liaison pleinement satisfaisante était basée sur quatre points d'entrée utilisés par la NCRFW pour l'intégration de l'égalité entre les sexes :

##### **1. Cadre de politiques**

En 1995, l'Ordonnance ministérielle (Department Order) no 95-7 a établi le cadre de politiques prévu pour l'intégration de l'égalité entre les sexes, en prenant les dispositions suivantes :

- Participation égale des femmes à l'élaboration des politiques, aux programmes, aux projets et aux activités du DENR.
- Étude et révision de l'ensemble des règles, règlements et procédures en vue d'éliminer toute discrimination sexuelle.

- Affectation d'un pourcentage proportionnellement égal des fonds et des budgets d'aide publique au développement aux programmes, projets et activités d'intégration de l'égalité entre les sexes.

## **2. Mécanismes d'exécution**

Le ministère a mis en place un certain nombre de mécanismes d'exécution pour faciliter l'intégration de l'égalité entre les sexes :

- Le secrétaire ministériel a fait de l'intégration de l'égalité entre les sexes un secteur de résultats essentiel, et il a demandé aux responsables ministériels de procéder à l'intégration de l'égalité dans leurs projets et leurs programmes. Les rapports du DENR ont commencé à fournir des données ventilées par sexe et la planification des projets dégageait clairement les questions liées aux enjeux hommes-femmes.
- La Loi générale sur les affectations budgétaires (GAA) prévoit une allocation budgétaire « PHF » de 5 p. 100 pour tous les organismes gouvernementaux. Ces fonds ont fourni les capitaux de démarrage nécessaires pour entreprendre des activités d'intégration de l'égalité entre les sexes. Par ailleurs, de nombreuses difficultés ont surgi lorsqu'il a fallu déterminer l'attribution de ces 5 p. 100 (projets axés sur les femmes ou projets d'intégration de l'égalité entre les sexes). Le bureau central du DENR a travaillé en étroite collaboration avec la NCRFW afin de formuler des lignes directrices pour associer l'intégration de l'égalité à la planification et à la budgétisation.
- On a établi des coordonnateurs PHF dans les bureaux nationaux et régionaux. Ces coordonnateurs signalent les problèmes liés aux enjeux hommes-femmes dans leurs bureaux, puis travaillent collectivement avec d'autres coordonnateurs et avec le bureau central en vue de créer des stratégies pour les régler. Exemples : l'élaboration de lignes directrices sur la lutte contre le harcèlement sexuel, et l'établissement de garderies au bureau central pour soulager les parents de leurs responsabilités envers les enfants.
- On a élaboré des programmes de formation sur la problématique hommes-femmes, et on a prévu des possibilités et des stimulants pour permettre au personnel de suivre cette formation..

## **3. Programmes et projets**

Le DENR a créé et mis en œuvre des programmes spécifiques, axés à la fois sur les femmes et sur l'intégration de l'égalité entre les sexes. On a demandé des propositions de projets visant à intégrer les enjeux hommes-femmes à l'ensemble du cycle. Les agents d'évaluation ont pris des mesures spéciales pour déterminer les effets des projets sur les femmes et sur les hommes. On a fait des enquêtes permettant de dégager les rôles propres à chaque groupe et d'obtenir des données ventilées par sexe en rapport avec des projets précis. On a publié des manuels de formation axée sur la problématique hommes-femmes en vue d'aider le personnel du projet à traiter les questions féminines dans le secteur minier et celui de la foresterie communautaire. Les résultats concrets de ces activités sont difficiles à mesurer, mais celles-ci ont permis d'instaurer une « culture » sensible aux enjeux hommes-femmes au ministère.

## **4. Les personnes**

Les cadres de politiques, les mécanismes d'exécution, ainsi que les projets et les programmes d'intégration de l'égalité entre les sexes sont essentiels à la réussite des activités de liaison et d'intégration. En effet, ce travail serait impossible s'il n'était pas soutenu par des personnes dévouées à cette cause. Plusieurs hauts fonctionnaires ont joué un rôle essentiel dans la réussite des liaisons avec le DENR. Des membres de la NCRFW ont repéré des fonctionnaires du DENR, et ont ensuite étroitement collaboré avec eux. Ils leur ont fourni des renseignements sur l'importance de l'intégration de l'égalité entre les sexes et sur son rôle au sein de l'organisme. Ces appuis stratégiques ont largement contribué à établir des liaisons efficaces et à promouvoir une optique tenant compte des enjeux hommes-femmes au DENR.

## Liaisons au palier infranational

### Projets-pilotes de la WIDMT en Indonésie

Chacune des 27 provinces de l'Indonésie a son Équipe de gestion de l'intégration des femmes au développement (WIDMT). Il s'agit d'équipes de travail interministérielles qui comprennent également des représentantes des ONG locales et des Centres d'étude sur les femmes liés aux universités. À l'origine, ces équipes avaient pour but de coordonner, dans 14 secteurs provinciaux, la politique d'intégration des femmes au développement axée sur les mesures d'aide sociale du gouvernement. On est en train d'examiner ce mandat et d'évaluer la viabilité de ces équipes en tant que mécanismes institutionnels d'intégration de l'égalité entre les sexes au palier infranational. La WIDMT du gouvernement du Sulawesi du Sud participe, comme pilote, au Projet de promotion des femmes, Phase II.

Dans le cadre de cette démarche, l'équipe de l'intégration des femmes au développement du Sulawesi du Sud (WIDMTSS) a développé sa propre capacité à comprendre et à utiliser les concepts d'intégration de l'égalité entre les sexes, au moyen d'une série d'activités de perfectionnement professionnel. En 1998, l'équipe WIDMTSS a créé un programme de formation basé sur la méthode d'analyse comparative entre les sexes. Le programme était conçu pour initier les membres de tous les secteurs aux rudiments de cette méthode et de l'intégration de l'égalité entre les sexes (le chapitre 4 contient une description complète de cet outil). Malgré les nombreux défis qu'il doit affronter, ce projet pilote illustre un certain nombre de facteurs essentiels dont il faut tenir compte pour établir des liens à l'échelle infranationale.

- Des liens solides entre un ministère national (exemple : le MWE en Indonésie) et un organisme infranational (WIDMT) contribuent efficacement à élargir la base de l'intégration de l'égalité en dehors du gouvernement central. Des liens efficaces en matière d'intégration de l'égalité deviendront de plus en plus importants au palier infranational à mesure que les gouvernements adopteront des systèmes plus décentralisés. Ce processus exige du ministère national qu'il s'engage fermement à prévoir le temps et les ressources nécessaires pour travailler efficacement avec les organismes infranationaux. Des voies de communication précises, des mécanismes de rétroaction et le partage des responsabilités sont essentiels à cette démarche.
- Les éléments infranationaux d'un MNPF doivent collaborer étroitement avec les organismes des administrations locales ou régionales et avec les ONG afin de traiter les enjeux hommes-femmes précis dans leur secteur. Des comités multidisciplinaires et des groupes de travail, comprenant des représentants nationaux, des coordonnateurs provinciaux, des représentants d'ONG et des techniciens spécialisés, devraient être chargés d'élaborer des plans stratégiques locaux en matière de problématique hommes-femmes qui traitent des questions posées à l'échelle infranationale, tout en complétant les plans et les objectifs au palier national. Le travail d'équipe est essentiel à cet égard.
- Le fait de lier divers éléments infranationaux, entre eux et avec le mécanisme national, offre d'excellentes possibilités de partager les leçons apprises, d'élaborer des pratiques exemplaires et de mobiliser des compétences et des activités.
- Les mécanismes de promotion infranationaux peuvent être des points d'entrée efficaces pour établir des liaisons avec la société civile. L'équipe WIDMT du Sulawesi du Sud a collaboré avec des centres universitaires d'études sur les femmes en vue de participer à des séances de formation, ainsi qu'à des activités de planification et de mise en œuvre d'un certain nombre d'interventions. La WIDMT a également commencé à œuvrer avec des ONG locales et des organisations féminines pour s'occuper de problèmes locaux liés aux enjeux hommes-femmes.

## Facteurs freinant l'établissement de liens efficaces

On a recensé un certain nombre de facteurs qui peuvent freiner l'établissement de liaisons efficaces pour l'intégration de l'égalité entre les sexes. Ces facteurs sont normalement dynamiques et parfois interdépendants. Ils peuvent être plus ou moins actifs au cours du processus d'intégration. Il faut donc que les MNPF puissent les repérer et prendre des mesures pour les traiter. Voici quelques-uns de ces facteurs :

**Le personnel des organismes gouvernementaux perçoit l'intégration de l'égalité entre les sexes comme un fardeau supplémentaire.** Dans un contexte où les employés sont souvent surchargés et n'ont pas assez de temps, d'argent ou d'outils pour accomplir leur tâche quotidienne, l'établissement de liaisons avec une MNPF et la conduite d'activités d'intégration peuvent coûter très cher. Aussi, pour établir de bonnes liaisons, il importe que le MNPF prouve au départ que l'intégration est utile, et qu'elle ajoute de la valeur au travail de ces personnes.

**L'absence de méthodes participatives et inclusives aliène d'autres organismes.** L'expérience du «classement par étoiles» tentée aux Philippines est un exemple frappant de ce qui peut arriver lorsque des MNPF n'appliquent pas des méthodes inclusives et participatives pour travailler avec d'autres organismes (voir l'exemple plus bas).

Pénurie  
de ressources

**La pénurie de ressources humaines, financières et techniques limite la création de liens et la réalisation de projets d'intégration.** Les MNPF sont rarement capables de fournir les fonds ou la formation nécessaires pour permettre à d'autres organismes de s'engager dans l'intégration de l'égalité entre les sexes. Ils doivent s'appuyer sur d'importants organismes de budgétisation afin d'affecter des fonds. En démontrant, preuves à l'appui, que l'intégration ajoute une valeur sociale et politique aux programmes, il sera plus aisé de réclamer des ressources budgétaires à l'État et à certains ministères en vue de réaliser des activités d'intégration.

**L'absence de stimulants, de reconnaissance et de récompenses est un obstacle à l'intégration de l'égalité entre les sexes.** L'examen critique des politiques et des programmes et les interventions visant à les modifier ne sont pas toujours les meilleurs moyens de se concilier la bureaucratie. La résistance au changement pose normalement un grand problème aux coordonnateurs des questions féminines employés dans un organisme. C'est pourquoi le soutien de la haute direction, ainsi que des mécanismes de promotion ou de reconnaissance sont utiles.

Faiblesse des  
coordonnateurs

**Occupation d'un poste clé par une personne inadéquate.** Comme on l'a déjà indiqué, le coordonnateur chargé des enjeux hommes-femmes joue un grand rôle dans l'établissement de liaisons fructueuses. Ce responsable doit être sensible aux problèmes centrés sur l'égalité des sexes, et doit être capable de convaincre d'autres personnes de l'importance de ces problèmes. Des employés désignés par leurs supérieurs et « nommés » à ce poste peuvent freiner les objectifs et miner la démarche. Ou bien, ils peuvent avoir été nommés justement à cause de leur inefficacité étant donné que la haute direction ne prend pas cette fonction au sérieux. Il incombe aux MNPF d'évaluer ces situations et de déterminer si les risques et la dépense d'énergie exigés pour remplacer cet employé sont justifiés, ou si les ressources nécessaires à cette fin ne seraient pas mieux employées ailleurs.

**Manque de compréhension concernant les objectifs et les fondements nationaux de l'égalité entre les sexes.** Une mauvaise présentation des buts et de la raison d'être de l'intégration de l'égalité entre les sexes peut empêcher la création de liens efficaces. À moins d'être clairement justifié, le changement est normalement voué à l'échec. Les organismes principaux doivent comprendre les objectifs de l'égalité entre les sexes et la façon dont le MNPF peut faciliter la création d'une société plus équitable et plus prospère.

Influence politique  
insuffisante

**Manque de professionnalisme ou de compétences politiques au sein du MNPF.** Établir des liaisons avec d'autres organismes au sein d'une bureaucratie gouvernementale exige d'assez bonnes compétences en matière de constitution

de réseaux et de négociations politiques. Le personnel d'un MNPF n'a pas toujours l'influence ou l'expérience politiques requises pour dialoguer utilement avec les bureaucrates principaux. Il est donc essentiel d'établir un climat de confiance et de créer des compétences politiques parmi le personnel du MNPF, si l'on veut nouer et maintenir des liaisons utiles pour opérer des changements.

## Éviter les critiques

### Enseignements tirés de l'établissement de liens moins fructueux

#### Le « classement par étoiles » des Philippines

Dans les premiers temps de ses activités en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes, la NCRFW a créé un système de suivi et d'évaluation pour évaluer les progrès de ministères responsables dans la mise en œuvre de la Loi de la République. Ce système était conçu comme un stimulant qui pousserait les organismes responsables à participer activement à la création de liens avec la NCRFW, et à élaborer des outils d'intégration pour leur secteur. Les ministères ont été évalués par un bureau d'étude privé qui s'est servi d'un système de classement indépendant. Ainsi, les ministères qui s'employaient activement à intégrer l'égalité entre les sexes obtenaient trois étoiles; ceux dont les résultats étaient moyens se voyaient accorder deux étoiles; et ceux qui n'appliquaient pas, ou appliquaient de manière médiocre, les prescriptions de la Loi de la République relatives à l'intégration de l'égalité entre les sexes ne recevaient qu'une seule étoile. Les résultats de l'évaluation ont été présentés au président, distribués aux membres du Cabinet, et publiés dans le quotidien national des Philippines. Cette publication a suscité des critiques de la part de la société civile, et le président a réprimandé les organismes déficients lors des réunions ministérielles qui ont suivi. Ces critiques ont amené un flot de protestations de la part des ministères de rang inférieur, et ont creusé un grand fossé entre ces ministères et la NCRFW. Ainsi, au lieu d'encourager la création de liens, la formation d'équipes et la communication avec la NCRFW, et au lieu de favoriser un engagement quant à l'intégration de l'égalité entre les sexes, le classement par étoiles a mis les ministères responsables sur la défensive et aliéné à la NCRFW des appuis au sein du Cabinet.

L'échec de cette stratégie est dû à un certain nombre de causes, et plusieurs leçons peuvent être tirées de cette expérience :

**On a élaboré les critères d'évaluation sans consulter les ministères responsables.** Un bureau d'étude indépendant a créé le système de classement par étoiles sans discuter de la façon dont ce système pourrait le mieux évaluer le travail de des ministères dans le domaine de l'intégration de l'égalité entre les sexes. Un processus de consultation aurait aidé à établir des relations de travail positives entre les ministères principaux et le MNPF. Au lieu de cela, le caractère isolé de l'évaluation a suscité des réactions d'hostilité et de défense.

**L'évaluation et le classement ont eu lieu trop tôt dans le processus de liaison.** Un grand nombre de ministères ne connaissaient pas les grands objectifs de l'intégration de l'égalité entre les sexes ni les particularités de la Loi de la République. De ce fait, l'évaluation leur a paru prématurée, car ils n'avaient pas pu prendre les mesures nécessaires pour se conformer aux critères. Les évaluations ont précédé l'assistance technique apportée aux ministères responsables. Ainsi, au cours des premières étapes visant la création de liens en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes, le MNPF devrait s'employer à développer, et non pas à mesurer, la capacité des ministères responsables à entreprendre des activités d'intégration.

**Le classement par étoiles était un système négatif en soi et d'un caractère beaucoup trop public.** Les premières évaluations devraient rester confidentielles et servir d'outils afin de favoriser l'apprentissage et l'engagement, et non pas pour étaler les faiblesses.

Ces erreurs et les enseignements tirés de cette expérience ont permis à la NCRFW d'élaborer une méthode participative pour ses stratégies de liaison. Cette méthode comprend :

- **Un processus de consultation** ayant pour objet de formuler des critères d'évaluation;
- **Des essais pilotes** d'évaluation des critères;
- **Des évaluations internes** et un mécanisme d'autoévaluation qui permettent aux organismes de voir où ils en sont et de déterminer ce dont ils ont besoin pour faire avancer l'intégration de l'égalité entre les sexes.

## Valeur ajoutée à la pratique gouvernementale grâce à la création de liens en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes

Les liaisons avec d'autres organismes et le soutien apporté à l'intégration de l'égalité entre les sexes permettent aux responsables du processus de favoriser la transparence et le sens des responsabilités au sein du gouvernement. Elles permettent aussi d'accroître le rendement et l'efficacité dans l'élaboration des politiques et la prestation des services. Les MNPF ne sont pas les seuls organismes à rechercher des moyens élargis d'atteindre les objectifs gouvernementaux. À cet égard, les interventions menées par les organismes environnementaux en vue d'un développement durable sont un autre exemple où la collaboration est essentielle à la réussite.

Sans liaisons, il est difficile pour le MNPF d'apporter le soutien nécessaire (analyse comparative par sexe, formation, information, direction, ressources et contacts avec la société civile) qui rendra d'autres organismes plus efficaces.

Préserver les liens établis est l'un des problèmes les plus difficiles qui se posent aux MNPF du monde entier. Les changements administratifs, les financements incertains et les rotations d'employés qualifiés sont parmi les facteurs qui compromettent les gains déjà obtenus. Une fois établis, les liens doivent être entretenus et préservés avec le plus grand soin. Les changements de personnel sont inévitables, mais si les MNPF sont vigilants, ils pourront contribuer à assurer une bonne transition, soit en demandant à un allié qui s'en va de veiller à la continuité, soit en insistant sur le risque d'un remplacement inadéquat auprès d'alliés importants. Obtenir un soutien d'importance en faveur de l'intégration de l'égalité entre les sexes exige déjà trop d'énergie pour se permettre de perdre un seul de ces appuis en cours de route.

# 4 Instruments à l'appui de l'intégration de l'égalité entre les sexes

Choisir  
l'approche

Dans les premiers chapitres, nous avons esquissé les mandats ainsi que les structures et les rôles institutionnels de plusieurs mécanismes nationaux de promotion de la femme (MNPF). Nous avons également parlé des liens que les MNPF doivent façonner pour s'engager utilement dans des activités liées à l'intégration de l'égalité entre les sexes. Une fois ces liens en place, le grand défi des MNPF consiste à faire en sorte que l'intégration de l'égalité s'inscrive comme composante courante des activités gouvernementales. À cette fin, ils devront rassembler une variété d'outils qui serviront à divers paliers et à différents étapes.

## Des instruments différents selon les tâches

La section suivante décrit dans leurs grandes lignes certains des instruments normalement utilisés par les MNPF au Bangladesh, en Indonésie et aux Philippines. Deux catégories seront étudiées : les instruments d'exécution, et les instruments techniques pour l'intégration de l'égalité entre les sexes.

### Instruments d'exécution

Selon la définition établie à l'atelier, les instruments d'exécution sont ceux qui préparent l'insertion du processus d'intégration au sein du gouvernement et de la société. Certains d'entre eux sont décrits au chapitre 2, consacré aux cadres de politiques qui confèrent aux MNPF leurs mandats. Ces instruments d'exécution aident à créer le cadre servant à l'élaboration, à la planification et à la mise en œuvre de politiques axées sur la problématique hommes-femmes. Voyons quelques exemples offerts par les Philippines, le Bangladesh et l'Indonésie.

Aux Philippines, la Loi de la République n° 7192, dite Loi sur l'intégration des femmes au développement et l'édification de la nation, est la législation principale mise en place pour institutionnaliser l'intégration de l'égalité entre les sexes au travail du gouvernement en matière de développement. La NCRFW a formulé un ensemble de règles et de règlements de mise en œuvre pour étayer la loi et faire en sorte que ses objectifs, son fondement et son application soient parfaitement clairs pour tous les ministères. En outre, la Commission a créé une série de plans d'intégration quinquennaux, ainsi qu'une planification perspective de 30 ans, en vue de faciliter la macroplanification à long terme de l'intégration de l'égalité entre les sexes (ce plan est présenté dans l'exemple ci-dessous). Enfin, la Loi générale sur les affectations budgétaires de 1995 (GAA) stipule que tous les ministères, services, bureaux et organismes doivent consacrer au moins 5 p. 100 de leurs crédits à des projets axés sur les enjeux hommes-femmes, conformément à la Loi de la République no 7192. Même si ce « budget PHF » soulève des questions quant à l'utilisation des fonds, au suivi et à la conformité, les membres de l'atelier ont senti la nécessité d'un outil budgétaire assurant des ressources suffisantes pour l'intégration de l'égalité au sein des organismes sectoriels.

Depuis 1990, le gouvernement du Bangladesh a formulé un certain nombre de méthodes d'intégration de l'égalité entre les sexes. Ces méthodes ont pour but d'orienter les ministères responsables, ainsi que le MWCA vers la réalisation de l'égalité des sexes, afin d'améliorer les conditions de vie des femmes, de leurs familles et des communautés. Il y a eu notamment une institutionnalisation progressive des recommandations visant à changer les

rôles et les responsabilités. On a introduit des considérations relatives à la problématique hommes-femmes dans certains chapitres (micro et macro) du quatrième Plan quinquennal (1990–1995). L'élaboration de la Politique nationale pour l'avancement des femmes (1997) a permis de déterminer les objectifs, les stratégies et les mécanismes essentiels à « l'intégration de l'égalité entre les sexes dans tous les secteurs ». Le Plan d'action national de 1997 formule les mesures à prendre dans 16 ministères et divisions sectoriels pour mettre en œuvre le Programme d'action de Beijing (PAB). Ce plan assigne au MWCA une responsabilité spéciale : « faciliter, coordonner et contrôler la mise en œuvre » du Plan d'action national, et en « assurer le suivi ».

En 1998, en Indonésie, le ministère chargé du renforcement du pouvoir des femmes a désigné cinq secteurs prioritaires pour la valorisation du rôle des femmes dans le développement national, et les a intégrés à sa planification annuelle. De plus, en 1999, les Lignes directrices générales pour une politique d'État étaient approuvées. Celles-ci comportent des dispositions qui définissent des objectifs en matière d'égalité entre les sexes et présentent un cadre officiel devant servir de point de départ à l'action des ministères.

Comme on l'a déjà noté, une Directive présidentielle, dont la version définitive était prévue pour juin 2000, précisera certains concepts de l'égalité entre les sexes, et indiquera les mesures spéciales que les organismes gouvernementaux devront prendre pour corriger les disparités entre les sexes. Les tâches suivantes incomberont à tous les ministères, bureaux, commissions et agences sectoriels du gouvernement :

- Effectuer une analyse par sexe de l'ensemble des politiques, programmes, projets, lois et budgets.
- Recueillir et rendre disponibles des données ventilées par sexe pour chaque secteur.
- Établir des mécanismes institutionnels et autres qui facilitent l'intégration de l'égalité entre les sexes.
- Évaluer et présenter dans un rapport annuel les progrès accomplis vers l'égalité entre les sexes.

Comme aux Philippines et au Bangladesh, ces instruments d'exécution assurent un cadre macrostratégique dans lequel le ministère peut travailler avec d'autres organismes à créer des outils mieux adaptés à l'intégration. Voici un exemple d'instrument d'intégration global employé aux Philippines.

Instrument  
d'exécution  
utilisé aux  
Philippines

Plan philippin de développement axé sur la problématique hommes-femmes  
(PPGD, 1995-2025)

Ce projet qui s'étale sur 30 ans offre un cadre d'intégration à long terme de l'égalité entre les sexes. Le plan formule les politiques, les stratégies, les programmes et les projets que le gouvernement doit adopter pour permettre aux femmes à la fois de participer au développement national et d'en bénéficier. Il montre également aux organismes comment traiter, à long terme, les questions et les préoccupations en matière d'égalité hommes-femmes.

Le PPGD a été approuvé et adopté en vertu du Décret de l'exécutif n° 273. Ce décret contient les directives détaillées du plan et prescrit à tous les organismes, ministères, bureaux et services du gouvernement, y compris les entreprises publiques contrôlées par l'État, aux paliers national, infranational et local, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre complète des politiques, stratégies, programmes et projets formulés dans le plan. Pendant les 30 années du programme, tous ces services devront institutionnaliser les efforts d'intégration du gouvernement en associant les préoccupations axées sur l'égalité entre les sexes à leurs processus sectoriels de planification, de programmation et de budgétisation. Il s'agit donc expressément d'intégrer des stratégies sensibles aux enjeux hommes-femmes dans :

- La formulation, l'évaluation et la mise à jour de leurs plans d'organisme annuels.
- La formulation, l'évaluation et la mise à jour de leurs contributions aux plans de développement nationaux à moyen terme et à long terme.

- La préparation de leurs contributions aux rapports d'évaluation sectoriels du rendement, aux plans d'investissement publics et à d'autres documents similaires.
- Tous les contrats de l'organisme comprenant un engagement en matière de rendement, en indiquant les principaux secteurs de résultats pour l'égalité entre les sexes.
- L'ensemble des propositions budgétaires et des plans financiers annuels.

Le PPGD est le principal mécanisme de mise en œuvre du Programme d'action de Beijing aux Philippines. Ce mécanisme coiffe une grande partie des secteurs suivants : (1) développement humain (santé, éducation, développement urbain et logement, bien-être social et développement communautaire, médias, arts et culture, justice, paix et ordre, travail et emploi); (2) développement économique et industriel (agriculture et pêches, réforme agraire, environnement et ressources naturelles, industrie, commerce et tourisme); (3) soutien aux infrastructures et à la technologie (développement des infrastructures, science et technologie); et enjeux spéciaux (femmes et migration, prostitution, violence envers les femmes, les femmes et la famille, autochtones, politique et gestion publique).

La formulation du PPGD a été précédée d'un grand processus de consultation dont les acteurs étaient des organismes gouvernementaux et des ONG aux paliers national et infranational, ainsi que des spécialistes et des praticiens des enjeux hommes-femmes au service d'organisations féminines et d'universités. La NCRFW, de concert avec la NEDA, a servi de centre de coordination principal pour la formulation du PPGD.

### Instruments techniques

Les instruments techniques destinés à l'intégration de l'égalité entre les sexes comprennent ceux qui servent à l'analyse, à la mise en œuvre, à la budgétisation, au suivi et à l'évaluation des politiques axées sur la problématique hommes-femmes. Ces outils sont conçus pour la réalisation des plans. Voici comment on a utilisé certains d'entre eux dans diverses situations.

### Instruments d'analyse comparative entre les sexes

#### Analyse comparative entre les sexes

L'analyse comparative entre les sexes est le principal outil de la trousse d'intégration de l'égalité entre les sexes. À moins de prouver que les politiques existantes n'ont pas les mêmes impacts sur les hommes et sur les femmes, et à moins de créer des mécanismes permettant de prévoir les effets qu'auront les nouveaux projets de politiques sur les enjeux hommes-femmes, les progrès vers la réalisation de l'égalité sont susceptibles de marquer un arrêt. Les décideurs doivent donc être en mesure de voir les différences potentielles des impacts sur les hommes et sur les femmes, et de comprendre comment ces différences peuvent miner le développement. Peu importe qu'un gouvernement soit d'avis que tous ses citoyens ont des chances égales : dans le concret, la vie des femmes et celle des hommes sont presque toujours différentes. L'égalité des chances ne garantit pas l'égalité des résultats. Le problème pour les décideurs, c'est de s'assurer que les résultats des politiques et des mesures législatives répondent aux attentes, et que ces résultats sont aussi équitables que possible pour les deux sexes. Le gouvernement canadien utilise un cadre d'analyse appelé analyse comparative entre les sexes (ACS). Cette méthode sous-tend également l'analyse des politiques et la création d'outils de développement au Bangladesh, aux Philippines et en Indonésie.

**L'analyse comparative entre les sexes** est une démarche employée par les décideurs pour évaluer les différences d'impact des politiques, des programmes et des lois proposés ou existants sur les femmes et sur les hommes. Elle permet également d'évaluer les effets que les rôles et les responsabilités attribués à chacun des deux sexes exercent sur les efforts de développement. Cette analyse reconnaît que la réalité vécue par les femmes et celle vécue par les hommes sont différentes, et que l'égalité des chances ne garantit pas l'égalité des résultats. L'analyse par sexe sert de support à tous les outils d'intégration de l'égalité entre les sexes.

## Données ventilées par sexe

Les données ventilées par sexe sont l'armature de l'analyse comparative. Ce sont elles qui fournissent les arguments en faveur de l'intégration de l'égalité. Elles sont en effet le fondement vital de la planification des politiques, ainsi que du suivi et de l'évaluation des impacts. Sans ces données ventilées par sexe, il est impossible de montrer en quoi les politiques et les activités affectent différemment les hommes et les femmes; et les défenseurs des droits n'ont plus alors en main qu'une théorie non éprouvée. De plus, l'absence de données différenciées fait qu'il est extrêmement difficile de mesurer les résultats des activités d'intégration. La collecte régulière des données de base sur les femmes devrait faire partie intégrante de la recherche dans l'ensemble des secteurs et des organismes. Voici quelques exemples d'analyse par sexe et d'outils de planification utilisés au Bangladesh, en Indonésie et aux Philippines.

### Bangladesh

#### Cadre d'analyse des effets sur les femmes et sur les hommes (GIAF)

Le GIAF est une méthode pratique, propre au Bangladesh, pour évaluer l'impact, sur les femmes et sur les hommes, des politiques, programmes, projets et activités existants et proposés. Cette méthode a été conçue au Bangladesh par le MWCA, avec le soutien du projet PLAGE, financé par l'ACDI.

Le rôle de ce cadre est de faciliter le travail des décideurs et des planificateurs des politiques gouvernementales chargés de mettre en œuvre la Politique nationale pour l'avancement des femmes et le Plan d'action national de promotion des femmes. L'utilisation du GIAF suppose l'analyse par sexe des politiques du Bangladesh à un certain nombre de paliers. Les enjeux hommes-femmes sont évalués à « l'étape de la définition des problèmes et des enjeux » à l'intérieur processus d'élaboration des politiques. L'ensemble des « visions et des objectifs » du programme est alors examiné pour établir dans quelle mesure les facteurs sexospécifiques ont été intégrés, ou doivent l'être. Les planificateurs sectoriels sont censés déterminer si des hommes et des femmes participent à des projets en tant que décideurs et bénéficiaires. En outre, le GIAF exige une analyse des affectations de ressources aux programmes et aux projets, pour s'assurer que les activités d'intégration des sexes disposent de fonds suffisants.

### Indonésie

#### Méthode d'analyse comparative entre les sexes (ACS)

Le principal outil d'analyse comparative entre les sexes utilisé en Indonésie est la méthode d'analyse par sexe (ACS). Cette méthode globale d'intégration a été conçue en 1998 par le Conseil de planification national (BAPPENAS) et par le ministère chargé du renforcement du pouvoir des femmes (MWE). Elle a reçu l'appui de l'Institut national de recherche scientifique (LIPPI) et du Projet de promotion des femmes, Phase II (WSP II) financé par l'ACDI. Il s'agit d'un outil d'apprentissage sur le tas pour enseigner aux planificateurs comment faire une analyse des politiques par sexe qui pourrait être adaptée et utilisée dans d'autres pays.

L'ACS propose aux décideurs une série de questions sur la création et la mise en œuvre de politiques axées sur la problématique hommes-femmes. Cette méthode permettra aux principaux auteurs de politiques de déterminer les écarts entre les sexes dans leurs politiques, et de faciliter la création de stratégies visant à les combler. L'ACS comporte une série d'étapes visant à orienter les décideurs dans le processus d'analyse comparative entre les sexes.

#### Étape 1 Objectifs généraux

Les politiques du gouvernement sont rarement exemptes de discrimination à l'égard des femmes. Quelles mesures le gouvernement a-t-il déjà convenu de prendre pour améliorer la condition féminine? Ces engagements se reflètent-ils dans les objectifs stratégiques existants? Sinon, que faut-il faire?

### **Étape 2 Données révélatrices**

Des données quantitatives et qualitatives sont utilisées pour évaluer les différences d'impact des politiques existantes sur les femmes et sur les hommes, ou pour déterminer les aspects des nouvelles politiques qui sont propres à chaque sexe. Ces données doivent être ventilées par sexe pour permettre aux décideurs de comprendre en quoi diffèrent les expériences respectives des hommes et des femmes.

### **Étape 3 Facteurs d'inégalité**

Dans la plupart des cas, les données révélatrices indiquent des inégalités dans les répercussions des politiques sur les femmes et sur les hommes. Quelles sont ces inégalités? Les femmes et les hommes participent-ils aux programmes du gouvernement dans des proportions et selon des façons différentes? Les femmes et les hommes ont-ils les mêmes facilités d'accès aux ressources du gouvernement (politiques, programmes, projets, lois et budgets)? Qui contrôle ces ressources? Les femmes et les hommes peuvent-ils en bénéficier équitablement?

### **Étape 4 Enjeux hommes-femmes**

Quels enjeux ou problèmes de portée plus vaste les facteurs d'inégalités font-ils ressortir? En quoi consistent les écarts entre hommes et femmes? Pourquoi ces inégalités existent-elles? Les politiques et les programmes du gouvernement contribuent-ils à ce déséquilibre? Quelles sont les causes profondes de ces problèmes? Comment peut-on y remédier?

### **Étape 5 Objectifs d'une politique d'égalité entre les sexes**

Comment un gouvernement peut-il réduire ou éliminer les écarts entre les sexes? Comment les gouvernements peuvent-ils faire en sorte que les femmes participent davantage au développement et qu'elles en bénéficient équitablement? Quelles mesures faut-il prendre pour redresser les déséquilibres historiques de la condition féminine par rapport à celle des hommes? Quelles sont les options de politiques qui peuvent servir à combler le fossé?

**Revoir les objectifs :** Les solutions reflètent-elles les facteurs d'inégalité?

### **Étape 6 Indicateurs sexospécifiques**

Quels indicateurs de rendement, quantitatifs et qualitatifs, peuvent servir à évaluer le succès de la mise en œuvre par le gouvernement de ses nouveaux objectifs stratégiques en matière d'égalité entre les sexes? Quelles sortes d'indicateurs nous apprendront si les facteurs d'inégalité sont moins nombreux ou s'ils ont disparu? Comment le gouvernement mesure-t-il la réussite de sa politique d'égalité entre les sexes?

Jusqu'ici l'ACS a été mise à l'essai dans quatre ministères sectoriels : Main-d'œuvre, Éducation, Justice et Agriculture. Cette méthode d'analyse est simple, claire et facile d'emploi. Une certaine connaissance préalable des concepts liés aux enjeux hommes-femmes est utile, mais non pas essentielle, car la méthode est un outil d'apprentissage autant que d'analyse. En ce sens, l'ASC est un outil à la fois pédagogique et technique, qui peut aider les planificateurs et leurs organisations à comprendre et à entreprendre le travail d'intégration de l'égalité entre les sexes.

Cet outil d'apprentissage sur le tas pour l'analyse des politiques sensibles aux enjeux hommes-femmes aide à bâtir un pont entre l'analyse par sexe et le travail courant des planificateurs. Ces derniers sont censés appliquer à cette analyse les compétences techniques qu'ils maîtrisent déjà dans l'analyse et la formulation des politiques. L'ACS mise sur la science professionnelle des planificateurs et fait fi des lacunes qu'ils peuvent avoir au sujet de la problématique hommes-femmes. Le caractère pratique de la méthode permet d'inscrire ces enjeux dans des politiques et des programmes concrets.

**Facteurs de réussite de l'ACS :**

- Il s'agit d'une méthode simple, claire et facile d'emploi.
- Elle établit un lien immédiat entre l'analyse par sexe et le travail habituel des planificateurs de politiques.
- Elle inscrit les enjeux hommes-femmes dans des politiques et des programmes concrets.
- Elle permet aux employés de ministères trans-sectoriels de justifier leurs rôles et leurs fonctions respectives d'intervenants essentiels dans le processus d'intégration de l'égalité entre les sexes.

**L'annexe 1 comporte un graphique expliquant la Méthode d'analyse par sexe.**

Budgets destinés à l'égalité entre les sexes

L'octroi de ressources suffisantes est manifestement essentiel au succès des interventions en matière d'intégration de l'égalité entre les sexes. Assurer un financement fiable exige que cette intégration soit imbriquée dans le processus budgétaire. Autrement, toute réussite pourrait dépendre des aléas de l'économie et des fantaisies passagères des hommes politiques. Les budgets doivent résulter d'une collaboration étroite avec les services financiers du gouvernement. De plus, ils devraient être conformes aux méthodes d'affectation des ressources du gouvernement concerné. Le financement efficace d'un programme d'intégration de l'égalité exige :

- Des études approfondies des méthodes budgétaires afin de repérer les inégalités existantes entre les sexes et d'établir une base de référence.
- Des mécanismes institutionnalisés pour observer méthodiquement les affectations de ressources dans les organismes gouvernementaux.
- La création d'indicateurs qui mesurent les progrès au regard de la sensibilité aux enjeux hommes-femmes dans l'affectation des ressources, en tenant compte des dépenses quantitatives et qualitatives, afin d'établir dans quelle mesure les ressources sont utilement exploitées pour combler les écarts entre les sexes
- Des méthodes viables pour assurer la conformité des organismes aux exigences budgétaires tenant compte des enjeux hommes-femmes.

**Budgets PHF aux Philippines**

Les Philippines appliquent une politique budgétaire PHF depuis 1995. Cette politique relève de la Loi générale sur les affectations budgétaires, qui prescrit à tous les intermédiaires du gouvernement de réserver au moins 5 p. 100 du total de leurs budgets annuels à des programmes et des projets axés sur la problématique hommes-femmes. Il y a quatre ans, cette politique se résumait à une seule phrase anodine formulée dans la Loi générale. Évoluant au fil des ans, cette phrase s'est transformée en un mandat contenu à l'intérieur de trois paragraphes. Actuellement, la politique budgétaire PHF comporte d'autres caractéristiques essentielles en plus du mandat d'affectation

- Elle exige que les organismes présentent un plan PHF vérifié par la NCRFW. Cette vérification permet au MNPF de conseiller utilement d'autres organismes sur la façon d'améliorer leurs interventions en matière d'intégration de l'égalité. Des commentaires sont fournis aux divers organismes ainsi qu'à une variété de comités du Congrès sur l'état des mesures prise par chaque organisme.
- Elle charge les services nationaux de planification économique et budgétaire de formuler, de concert avec la NCRFW, des lignes directrices de mise en œuvre. Celles-ci prescrivent les types de programmes, de projets et d'activités qui peuvent être financés par le budget PHF.
- La NCRFW et les services budgétaires surveillent le montant des affectations et rédigent des rapports sur le total des crédits alloués, en signalant les questions qui posent problème et en formulant des recommandations.

Il y a encore un grand nombre de problèmes au sujet de la qualité des affectations dans le cadre de la politique budgétaire PHF. On admet aussi que les budgets prévus ne peuvent suffire à combler les écarts

entre les sexes que s'ils s'appuient sur des programmes complets axés sur l'égalité. La NCRFW croit cependant que la politique budgétaire PHF est un outil important pour assurer l'affectation de ressources à des activités qui tiennent compte des enjeux hommes-femmes.

#### Instruments de suivi

La capacité de suivre et d'évaluer efficacement les progrès d'un gouvernement vers l'égalité entre les sexes est essentielle à tout MNPF pour exercer utilement son mandat. En surveillant, en évaluant et en facilitant la progression d'autres organismes vers ce but, les MNPF accroissent la responsabilité, l'efficacité et la réceptivité du gouvernement. Mais il faut constamment vérifier et évaluer cette progression, et participer assidûment à la création de politiques, de plans et d'activités. La complexité d'une telle démarche exige une variété d'outils. Or, la plupart des instruments de suivi et d'évaluation sont des inventions récentes, que des spécialistes, des chercheurs et des universitaires s'efforcent toujours d'adapter et de perfectionner. Ces outils en cours d'évolution sont souvent empruntés à d'autres juridictions, et peuvent être normalement adaptés aux besoins précis d'une situation donnée.

Un instrument de suivi  
et d'évaluation  
employé aux Philippines

#### Le Cadre d'évaluation de l'intégration de l'égalité entre les sexes (GMEF)

Le GMEF a été établi par la NCRFW pour aider les « coordonnateurs PHF » sectoriels et les membres de leur équipe technique à étudier la progression des organismes vers les objectifs d'égalité entre les sexes au moyen d'une courbe indiquant le chemin parcouru, les reculs ou les temps d'arrêt au cours de leur travail d'intégration de l'égalité entre les sexes.

Le GMEF signale les points d'entrée principaux et les grandes étapes de l'intégration. Un guide actuellement élaboré par la NCRFW illustre, au moyen d'une « échelle » graduée, comment le GMEF sert à mesurer l'état et les progrès de l'intégration. Ce guide permet aux organismes d'évaluer et d'affermir leurs stratégies. C'est aussi un guide de mise en œuvre et de référence servant au suivi et à l'évaluation. L'ouvrage comprend trois parties distinctes, mais liées entre elles :

- Le livre 1 examine les concepts qui sous-tendent l'intégration de l'égalité entre les sexes et que les coordonnateurs doivent garder à l'esprit au cours de leur travail relatif à l'intégration.
- Le livre 2 explique en détail le GMEF : les quatre étapes de l'intégration, les points d'entrée, les descripteurs de chaque étape correspondant à un point d'entrée, ainsi que les méthodes de repérage.
- Le livre 3 rapporte des expériences réelles de certains organismes traitant des questions relative à l'intégration de l'égalité entre les sexes. Il met l'accent sur des pratiques exemplaires, expose des problèmes antérieurs ainsi que la façon dont les organismes concernés ont réussi à les gérer, et explique comment les organismes ont pu adapter le GMEF à leurs propres systèmes organisationnels. Même s'il n'est pas encore achevé, ce cadre permet déjà de formuler des buts, des objectifs et des stratégies, et de mesurer les résultats de ce travail.

Les exemples précédents ne prétendent pas être exhaustifs. Leur but est simplement de faire connaître certains des outils actuellement utilisés par des MNPF et d'autres organismes pour procéder à l'intégration de l'égalité entre les sexes. Pour avoir la liste des autres instruments d'exécution et instruments techniques présentés lors de l'atelier, il faut consulter l'annexe 3 à la fin du manuel.

#### Indicateurs d'intégration de l'égalité entre les sexes

Un indicateur peut être défini comme étant un chiffre, un point de vue ou une expérience qui permet de mesurer le changement. Les indicateurs aident à comprendre dans quelle mesure, et de quelles façons, les activités d'intégration progressent vers leurs objectifs. Ils permettent également d'étudier l'évolution, au fil du temps, des politiques et des

activités gouvernementales dans ce domaine. Des indicateurs devraient être choisis pour chaque étape du processus d'intégration, et devraient toujours se rapporter à des objectifs précis de l'étape en question.

Par exemple, si le MWCA du Bangladesh travaille avec le ministère de la Justice à l'élaboration de lois tenant compte des enjeux hommes-femmes, il entreprendra un certain nombre d'activités en vue de cet objectif. Celles-ci peuvent comprendre des cours de sensibilisation à la problématique hommes-femmes pour le personnel et pour les décideurs du ministère; la conception de projets de lois sensibles aux enjeux hommes-femmes; et l'exercice de pressions au sein du Cabinet. Les indicateurs des progrès accomplis vers cet objectif doivent permettre d'évaluer à la fois le processus et le résultat obtenu. Exemple d'indicateur prouvant l'efficacité des cours de sensibilisation : une augmentation du nombre d'employés ministériels capables d'exprimer et d'appliquer des concepts et des compétences qui soutiennent une planification et une législation sensibles aux enjeux hommes-femmes. Exemple d'indicateur prouvant l'efficacité des pressions exercées : le soutien accru, au sein du Cabinet, à une mesure législative précise en faveur de l'égalité entre les sexes.

Le problème de l'élaboration des indicateurs

D'après des membres de l'atelier, le fait qu'on n'ait élaboré et mis à l'essai qu'un nombre restreint d'indicateurs jusqu'à présent constitue un problème. Bon nombre de méthodes actuelles de suivi et d'évaluation sont centrées sur les activités et les contributions, et non pas sur les résultats et les impacts. Si l'on veut que l'intégration de l'égalité entre les sexes fasse ses preuves et obtienne ainsi un soutien généralisé, il est certainement nécessaire d'examiner comment les différences entre les femmes et les hommes affectent la vie des gens.

Les outils ne suffisent pas

### Outils d'intégration de l'égalité entre les sexes : facteurs de réussite

Il est certes essentiel d'élaborer de bons outils d'intégration de l'égalité entre les sexes. Mais en écoutant les membres de l'atelier, on a vite compris que les outils ne seront efficaces qu'accompagnés de bonnes stratégies. Il incombe aux MNPF et aux organismes avec lesquels ils travaillent de comprendre et de mettre en place les conditions favorables nécessaires à l'emploi de ces outils.

**Outils appropriés.** Selon les membres de l'atelier, l'un des facteurs les plus importants pour l'utilisation fructueuse d'un outil consiste à bien choisir celui qui convient à la tâche. Il faut donc prendre le temps d'évaluer la situation et de déterminer la nature des problèmes d'intégration à résoudre avant de choisir ou d'adapter l'outil susceptible de donner les meilleurs résultats.

**Outils qui ajoutent de la valeur.** Les personnes (employés de MNPF, fonctionnaires ou simples particuliers) ressentent le besoin de croire que les outils qu'ils utilisent ou apprennent à utiliser amélioreront vraiment le rendement. Lorsqu'un MNPF travaille avec un autre organisme, il importe que toutes les parties en cause considèrent les outils choisis comme appropriés à la tâche. Par exemple, lorsqu'on forme des fonctionnaires du ministère du Travail à la collecte de données ventilées par sexe, ceux-ci doivent bien comprendre pourquoi ces données sont importantes, et en quoi une collecte attentive peut améliorer les activités de leur division, ainsi que la situation sociale et économique des personnes soumises à leur enquête.

**Approche consultative.** Il faudra probablement adapter des outils d'analyse par sexe génériques, ou en créer pour répondre aux besoins d'une organisation précise. Cette adaptation, ou cette création, doit faire l'objet d'une consultation, afin que toutes les parties en cause considèrent les outils comme étant « les leurs », et qu'elles les jugent appropriés aux besoins précis de l'organisme.

**Formation suffisante et soutien permanent.** Les MNPF ont besoin de travailler avec d'autres institutions – organismes gouvernementaux, centres de formation, instituts de recherche ou établissements universitaires – pour assurer la création de bons programmes de formation, et garantir ainsi la fiabilité et l'efficacité des outils d'intégration de l'égalité entre les sexes. Si des organismes gouvernementaux essaient d'utiliser ces outils sans formation suffisante ni soutien

permanent, les résultats pourraient bien être décevants. La durabilité des programmes d'intégration dépend du développement des capacités; ce dernier s'étend à plusieurs niveaux et revêt plusieurs dimensions. Traiter les enjeux complexes relatifs à l'intégration de l'égalité signifie qu'il faut développer les capacités à utiliser ces outils tant chez les individus qu'auprès des organismes et de l'ensemble des systèmes.

**Soutien des cadres.** Dans la mesure du possible, les décideurs clés devraient participer aux activités d'élaboration, d'adaptation et de formation concernant l'utilisation de ces outils. Leur soutien est probablement essentiel au succès de l'adoption et à la durabilité des outils au sein d'un organisme donné.

Là encore, un grand nombre de ces facteurs de réussite sont dynamiques et interdépendants. Il est donc parfois difficile de s'assurer qu'ils sont tous bien en place avant d'utiliser un outil. Cependant, si l'on tient compte de ces facteurs et qu'on s'efforce de les associer à une stratégie d'intégration plus vaste, on facilitera nécessairement l'utilisation durable des outils conçus pour l'intégration de l'égalité entre les sexes.

### Diffusion des outils d'intégration de l'égalité entre les sexes et formation

L'atelier a révélé le fait suivant : bien qu'un grand nombre d'outils d'intégration en soient encore au stade de l'élaboration, ils deviennent de plus en plus disponibles à mesure que l'importance de l'intégration de l'égalité entre les sexes pour le développement économique et social se fait plus manifeste aux yeux des décideurs du monde entier. Il serait dommage de voir l'intégration stagner dans tel ou tel pays parce qu'on ignore l'existence d'outils qui se révèlent efficaces ailleurs. L'enjeu consiste à créer des mécanismes efficaces pour partager ces connaissances, exploiter des pratiques exemplaires, mobiliser les ressources, et éviter les doubles emplois. Le partage de l'information dans la nouvelle société du savoir devrait offrir des possibilités infinies :

- **Des sites web** peuvent être créés en vue d'afficher et de diffuser de nouvelles idées et de nouvelles approches. Un organisme pourrait être établi en vue de repérer des sources d'information nouvelles et en faciliter la communication aux MNPF et aux autres services chargés de l'intégration de l'égalité entre les sexes, une bibliothèque en quelque sorte.
- **Des conférences, des ateliers techniques et des réunions régionales ou internationales** peuvent avoir lieu pour se pencher sur la conception, l'élaboration, l'adaptation et l'échange d'outils appropriés. Des rencontres semblables à l'atelier de Sanur doivent continuer à offrir la possibilité à des organismes et à des personnes d'engager un dialogue direct, de voir où des progrès sont en cours, et où subsistent des écarts.
- **Des programmes de formation courte, des voyages d'étude et des échanges** peuvent être organisés dans certaines régions, en vue de rapprochements Nord-Sud, Sud-Sud ou Nord-Nord, selon les objectifs. Ces échanges peuvent faciliter le partage et l'adaptation d'outils. Ils peuvent aussi aider à renforcer les capacités nécessaires pour bien les utiliser. .

# 5 Les MNPF dans le courant dominant

## Dépasser le cadre du gouvernement

Le gouvernement n'est qu'une base de lancement pour l'intégration de l'égalité entre les sexes. Le véritable objectif, c'est de réaliser cette égalité dans l'ensemble de la société. Or, pour obtenir des avancées significatives dans ce sens, il faut que le concept soit bien connu et valorisé au-delà de la sphère gouvernementale.

D'où la question suivante : les MNPF devraient-ils limiter leurs activités, au moins dans un premier temps, aux institutions, aux mécanismes et aux politiques du gouvernement? Auront-ils le personnel, les ressources et l'énergie nécessaires pour étendre leur action? Les membres de l'atelier en ont discuté, et la plupart ont fini par conclure que, même aux premières étapes, les MNPF doivent aussi s'affirmer au sein de la société civile si l'on veut que les efforts d'intégration soient durables.

L'objectif étant l'intégration de l'égalité entre les sexes, c'est-à-dire que tant les femmes que les hommes prennent part au courant dominant du processus décisionnel, aux activités et aux avantages de leur société, il est essentiel de définir la nature et les limites de ce courant. Il est également primordial d'en venir à des décisions stratégiques et tactiques quant aux éléments du courant dominant qu'il faudrait cibler en premier afin de multiplier les gains ultérieurs. Un MNPF qui entame cette démarche jugerait utile d'analyser ce courant et d'examiner d'un point de vue stratégique les secteurs qui se chevauchent.

## Le secteur privé

Le secteur privé peut se définir comme étant l'ensemble des entités à but lucratif, qu'elles soient étrangères, locales, nationales ou multinationales, opérant à l'intérieur d'un pays. Il comprend toutes les entités privées (et même certaines publiques) tournées vers le profit, y compris les banques et autres institutions financières.

Un certain nombre de motifs sous-tendent l'importance d'influencer le secteur privé au regard des activités d'intégration entre les sexes :

- Les femmes représentent une part importante de la société dans les domaines de l'emploi et de la consommation. Pourtant, elles sont remarquablement absentes du processus décisionnel concernant le marché. Il y a un profond déséquilibre entre leurs contributions à ce secteur et leur capacité d'influer sur son orientation.
- Les politiques des entreprises sont souvent sexistes et comportent des règlements discriminatoires qui nuisent aux femmes (p. ex. mauvaises conditions de travail, absence de garderies, absence de congé de maternité, possibilités de formation et d'avancement limitées, etc.).
- Les femmes manquent souvent des compétences nécessaires, et n'ont pas accès aux ressources ou aux informations qui leur permettraient de participer réellement au développement du secteur privé et d'en bénéficier.
- La mondialisation a et continuera d'avoir un impact croissant sur la vie des femmes en tant qu'employées et consommatrices. Les entreprises nationales et multinationales considèrent souvent les femmes comme une main-d'œuvre à bon marché. Les femmes sont fréquemment les premières à être licenciées en cas de

Travailler  
avec les  
entités à but  
lucratif

réduction des effectifs et de privatisation. Elles sont également sous-représentées dans les secteurs de plus en plus importants de la haute technologie.

À cet égard, les membres de l'atelier ont formulé un certain nombre de stratégies visant à diriger vers le secteur privé les efforts d'intégration de l'égalité entre les sexes :

- Établir au sein des MNPF une base de connaissances touchant les enjeux relatifs à ce secteur. Cette tâche exigera de recueillir des données utiles et d'effectuer des recherches en vue de formuler des arguments pertinents et d'établir leur crédibilité.
- Utiliser les réseaux et les associations du secteur privé appropriés comme points d'entrée.
- Élaborer des instruments de défense à l'intention des membres du secteur privé. De plus, un grand nombre des stratégies utilisées pour obtenir l'appui des organismes gouvernementaux peuvent également s'appliquer aux entreprises (demander l'appui de la haute direction; repérer des appuis stratégiques et des organisations bienveillantes; dégager des pratiques industrielles exemplaires; exercer des pressions pour faire adopter des règlements qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes; utiliser les arguments basés sur l'équité et l'efficacité, et recueillir des données démontrant qu'une main-d'œuvre diversifiée accroît l'efficacité).
- Nouer des alliances avec des femmes dirigeantes du secteur visé.
- Faire pression auprès des ministères compétents en faveur d'une amélioration de la formation et des possibilités d'instruction pour les filles et les femmes.
- créer des liens avec d'autres MNPF et des groupes internationaux de défense en faveur de l'intégration, afin de traiter la problématique hommes-femmes dans le secteur privé dans un cadre qui dépassent les frontières nationales.

S'employer à  
transformer  
les images et les  
perceptions

## Les médias

Les médias se définissent comme l'ensemble des technologies, des organisations et des personnes chargées de produire et de diffuser l'information. Radio, télévision, cinéma constituent des médias de la presse parlée; les médias imprimés se présentent également sous des formes multiples : journaux, magazines, revues, affiches et brochures. Les médias électroniques comprennent l'Internet et tous ses organes multidimensionnels conçus pour recueillir et diffuser des données, des idées et des images. Enfin, les médias traditionnels et populaires incluent chansons, théâtre, théâtre de marionnettes, et vidéos consacrés à la danse et à la musique.

Ce secteur extrêmement varié, prolifique et influent, constitue un immense bassin de possibilités et d'enjeux pour les MNPF. De nombreuses raisons justifient son importance :

- Tous les types de médias façonnent et renforcent les perceptions culturelles des femmes. Comme on l'a vu au chapitre 1, la problématique hommes-femmes est une construction sociale qu'il est par conséquent possible de modifier. Les médias peuvent contribuer à renforcer le statu quo d'une société, ou à le combattre. L'enjeu pour les MNPF consiste à convaincre au moins un certain nombre de médias de lutter contre les stéréotypes sexistes.
- Les médias peuvent être extrêmement utiles comme véhicules de diffusion et de collecte d'informations sur les enjeux hommes-femmes. Il est peu probable qu'une société reconnaisse l'importance de l'égalité hommes-femmes sans une certaine aide de la part des médias. Les journaux, les livres, les sites web, les forums, les émissions radio et les spectacles télévisés peuvent servir à créer et à consolider des réseaux nationaux, régionaux et internationaux à l'usage des défenseurs de l'égalité entre les sexes.
- Au début, les médias risquent de mal desservir les défenseurs de l'intégration, en renforçant les stéréotypes socio-économiques traditionnels. Ainsi, la mesure dans laquelle les MNPF peuvent obtenir des médias qu'ils diffusent des images permettant de faire avancer la cause au lieu de lui nuire, peut avoir une incidence importante sur le succès ou l'échec de l'intégration de l'égalité entre les sexes dans toute société.

Nous avons affaire à un secteur puissant et complexe. Les MNPF doivent être conscients des difficultés qu'ils auront à surmonter en tentant d'influencer les médias. L'atelier a formulé à cet égard quelques stratégies préliminaires susceptibles d'aider à mobiliser des éléments de ce secteur en vue de promouvoir l'égalité hommes-femmes :

Sur le plan personnel :

- Travailler avec des journalistes, des radiodiffuseurs et des personnalités des médias afin d'accroître la sensibilisation aux enjeux hommes-femmes, et leur permettre de jouer un plus grand rôle dans la promotion des perceptions et des valeurs culturelles concernant les hommes et les femmes.

Sur le plan organisationnel :

- Travailler avec certains médias en vue de formuler des stratégies propres à accroître le nombre de décideuses dans ce secteur.
- Élaborer des « codes de conduite » destinés aux artistes et aux producteurs pour essayer de promouvoir des images positives des femmes, et lutter contre les stéréotypes habituels.
- Doter les médias de tribunes consacrées aux femmes, en utilisant les émissions radio et les spectacles télévisés, les reportages et le courrier des lecteurs dans les journaux, les groupes de discussion, et toutes autres possibilités qui pourraient se présenter.

Dans l'ensemble du système :

- Travailler à l'adoption de lois « anti-haine » qui interdiraient aux médias de montrer des scènes de violence envers les femmes.
- Faire pression pour que soient affectées des ressources financières ou que soient offertes des possibilités de formation et d'éducation suffisantes pour permettre aux femmes de participer pleinement à la production et à la diffusion de programmes d'information et de divertissement.
- Établir des structures institutionnelles qui favoriseront la promotion des femmes comme décideuses et intermédiaires de la direction dans tout le secteur.

Travailler à façonner  
les normes sociales

## Le secteur religieux

Le secteur religieux se définit comme étant l'ensemble des organisations et de leurs dirigeants représentant les croyances observées par des fractions importantes d'une société. Il peut s'agir d'une variété de sectes et d'organismes, d'institutions et de personnalités; et, dans certains cas, de partis politiques à vocation morale ou éthique qui s'adonnent à des pratiques religieuses.

Ce secteur est également essentiel à la promotion de l'égalité hommes-femmes. Dans de nombreux pays, les croyances religieuses et les conceptions des chefs religieux viennent en tête des facteurs qui forment les valeurs, les perceptions, les pratiques et les identités collectives et individuelles. Comme pour les médias, la religion contribue puissamment à façonner les normes sociales, et peut servir aussi bien à défier qu'à renforcer le statu quo et, par conséquent, à freiner ou à élargir la capacité des femmes à participer au développement de la société et à en bénéficier. Le secteur religieux est important pour les raisons suivantes :

- Il est le gardien des croyances et des comportements.
- Il peut servir de modèle et fixer des précédents en matière d'égalité entre les sexes.
- Dans de nombreux pays, les dogmes religieux sont les principaux instruments de la subordination des femmes. Les chefs religieux et les intellectuels ont un rôle essentiel à jouer en interprétant et réinterprétant ces dogmes de manière à ce qu'ils ne soient pas discriminatoires envers les femmes.
- Les groupes religieux sont extrêmement puissants, et peuvent soit renforcer ou miner les politiques, les programmes ou les activités du gouvernement visant à combler les écarts entre les sexes et à combattre la discrimination.

Certaines stratégies visant à nouer des liens avec le secteur religieux ont été formulées à l'atelier :

- Chercher des appuis potentiels, notamment auprès de chefs religieux ou d'organisations qui font montre d'ouverture dans les perceptions et la représentation qu'ils ont des femmes.
- Amorcer un dialogue visant à discuter des principes religieux traditionnels dans le cadre d'un forum qui se veut rassurant.
- Travailler avec des chefs religieux à élaborer des plans acceptables en matière d'intégration de l'égalité dans les croyances et les pratiques religieuses.
- Travailler en réseau avec des individus professant une même religion dans d'autres pays, et prendre appui sur des pratiques exemplaires et des leçons apprises.
- Établir sa crédibilité auprès d'organisations et de chefs religieux en mettant en place une base de connaissances et de partenaires spécialisés dans les rapports entre les enjeux hommes-femmes et la religion.

## Le secteur universitaire

Le secteur universitaire comprend l'ensemble des chercheurs, des enseignants, des professeurs et des étudiants travaillant dans toutes les disciplines à l'intérieur des universités, des institutions et des centres de recherche publics ou privés. Ce secteur est important pour l'intégration de l'égalité hommes-femmes, car il est reconnu comme regroupant intelligence et compétences. Résultat : il est souvent à même d'exercer une influence significative. Les liens et les partenariats avec le secteur universitaire sont importants pour les raisons suivantes :

- C'est un secteur qui possède une bonne capacité de mobilisation et de diffusion de l'information. Les professeurs et les chercheurs universitaires sont très respectés dans la plupart des sociétés. Leurs points de vue peuvent largement contribuer à façonner les idées des étudiants, des responsables des politiques gouvernementales et du public en général.
- Il constitue une excellente source d'information et de résultats de recherche qui peuvent servir à justifier et à soutenir des activités essentielles en matière d'intégration.
- Il offre un milieu favorable à l'élaboration, au perfectionnement et à l'adaptation des outils de recherche et de promotion conçus en vue de l'intégration de l'égalité hommes-femmes.
- Il est en mesure d'assurer et de soutenir des activités de formation et de développement des capacités en faveur de l'intégration de l'égalité entre les sexes.

Dans bien des cas, les MNPF œuvrent déjà de concert avec d'autres centres d'études et établissements de recherche sur les femmes en vue de la promotion de l'égalité entre les sexes. Les MNPF doivent affermir et élargir ces liens pour assurer l'harmonisation de la théorie avec une pratique efficace. Ils devraient collaborer, avec des universitaires sensibles aux enjeux hommes-femmes, afin que les principales disciplines tiennent davantage compte de ces enjeux. De même qu'ils cherchent actuellement à influencer les organismes principaux des gouvernements, les MNPF doivent s'attacher, à l'aide de programmes d'études sur les femmes et sur les enjeux hommes-femmes, à influencer les institutions principales. Les stratégies visant à promouvoir la sensibilité du secteur universitaire aux enjeux

- Trouver des alliés et des chefs de file.
- Rechercher l'appui des cadres supérieurs.
- Mettre au jour les préjugés sexistes dans les disciplines traditionnelles.
- Défendre des politiques qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes auprès des universités et des collèges.
- Appuyer les femmes dirigeantes dans l'enseignement et la recherche.

Effets multiplicateurs  
entraînés par les  
réseaux et les groupes  
d'influence  
organisationnels

## Groupes d'intervention et de défense en faveur de l'égalité hommes-femmes

Ces réseaux et ces groupes comprennent les coopératives, les syndicats, les groupes d'intérêt, les groupes de citoyens, les ONG et les organisations communautaires dont les membres sont bénévoles. Ils sont autonomes ou sans lien de dépendance avec l'État. L'importance de ces groupes pour les efforts d'intégration de l'égalité hommes-femmes s'explique par plusieurs raisons :

- Certains de ces groupes ont un grand nombre d'adhérents, et même ceux qui en ont moins disposent souvent de vastes réseaux de communication et exercent une grande influence. Ce sont ces effectifs et ces réseaux qui peuvent être ciblés pour faire avancer les programmes d'intégration.
- Ces groupes ont souvent pour mandat de protéger les intérêts de leurs membres. Ils pourraient ainsi adapter la définition de ces intérêts pour y inclure les besoins spéciaux des membres féminins.
- Les membres de ces organisations sont souvent très loyaux envers les personnes qu'ils ont mises à leur tête. Les dirigeants influents pourraient accepter de travailler à modifier les valeurs et les pratiques de leurs membres.
- Certaines de ces organisations savent se faire entendre du gouvernement. Dans ce cas, elles sont en mesure d'exercer une influence et d'exiger des changements dans les politiques et les pratiques du gouvernement.

Ces groupes et organisations diffèrent quant à leurs structures, leur mandats et leurs activités. Les MNPF devraient évaluer la nécessité d'adapter les tactiques en fonction de groupes particuliers. Les membres de l'atelier ont toutefois formulé dans leurs grandes lignes des stratégies visant à œuvrer avec ce secteur

- Évaluer la situation de chaque groupe pour déterminer où il se situe quant aux objectifs et aux activités d'intégration de l'égalité hommes-femmes.
- Accorder la priorité aux groupes en fonction de leurs capacités à promouvoir l'égalité entre les sexes. S'attacher en premier aux organisations qui auront le plus d'impact dans ce domaine.
- Tenir des réunions consultatives avec les groupes concernés en vue de formuler un plan d'action en matière d'intégration de l'égalité hommes-femmes. Le MNPF devrait alors travailler avec ces groupes pour les aider à créer leurs propres outils de défense, d'analyse, de mise en œuvre et de suivi.
- Recourir à des organismes régionaux et étrangers affiliés à ces groupes afin d'élargir le soutien non gouvernemental à l'intégration de l'égalité hommes-femmes. .

## Travailler avec le gouvernement ne suffit pas

Dans la plupart des sociétés, les défenseurs de l'égalité hommes-femmes cherchent à collaborer d'abord avec le gouvernement. Cette cause dispose rarement d'une surabondance d'effectifs, de fonds ou de pouvoir. Le gouvernement est donc une adresse importante pour qui veut obtenir une reconnaissance officielle, des leviers permettant d'opérer des changements sociaux, et des moyens financiers.

Mais il ne faut pas croire que l'influence gouvernementale suffit à faire avancer l'intégration de l'égalité entre les sexes, ou que cette influence sera durable. Cela nécessite également qu'une grande partie de la population soit réellement convaincue que l'intégration de l'égalité sert leurs intérêts supérieurs aussi bien que ceux de la société. Le gouvernement constitue certes un bon point de départ, mais l'appui populaire se révélera, à terme, essentiel à une réussite durable.

# Développement des capacités en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes

Transformer  
l'avenir

La réussite des MNPF dans la prestation du programme d'intégration de l'égalité hommes-femmes dépend de la pleine réalisation du potentiel de tous les acteurs. Le développement des capacités doit être global, et concerner les personnes, les organisations et l'ensemble des systèmes.

## Les personnes

De quel ensemble de connaissances et de compétences les responsables des MNPF et d'autres organismes gouvernementaux ont-ils besoin pour associer à leur travail une démarche fondée sur l'intégration de l'égalité entre les sexes? Les MNPF et les coordonnateurs devraient :

- Bien comprendre les buts et objectifs de l'égalité entre les sexes et de l'intégration de la problématique hommes-femmes.
- Connaître tous les détails des engagements souscrits par leurs gouvernements dans le cadre des accords internationaux.
- Maîtriser la méthode d'analyse par sexe, et appliquer résolument cette dernière à la création d'outils spécialement conçus en vue de l'intégration de l'égalité hommes-femmes.
- Comprendre l'environnement des politiques, les processus de planification et les facteurs d'influence au sein de leur propre organisme et dans l'ensemble du gouvernement.
- Trouver les meilleurs moyens de communiquer des messages clés aux personnes les mieux placées pour les exploiter concrètement, tout en continuant de travailler en réseau avec d'autres intervenants du processus d'intégration, et en recherchant leur appui.

## Les organisations

Quelles sont les structures et les mécanismes dont les MNPF ont besoin pour promouvoir efficacement l'intégration de l'égalité hommes-femmes au sein du gouvernement et dans la société en général?

- Une vision claire et des mandats précis.
- Des structures institutionnelles adaptées à leurs mandats.
- Une orientation précise vers l'analyse et la défense des politiques.
- Des outils conçus pour mettre en œuvre cette orientation.
- Des services de recherche efficaces et un soutien statistique solide.
- L'accès aux données ventilées par sexe
- De bons systèmes de gestion de l'information.
- Une crédibilité et une reconnaissance au sein du gouvernement.
- Des réseaux efficaces à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement.

## Les systèmes

Que faut-il aux réseaux de systèmes qui s'étendent à l'ensemble du gouvernement et de la société civile pour s'appuyer mutuellement au regard de l'intégration de l'égalité hommes-femmes?

- Une bonne compréhension politique des enjeux hommes-femmes et de l'intégration de l'égalité entre les sexes, ainsi qu'un ferme engagement à cet égard.
- Un cadre macrostratégique qui reconnaît le MNPF comme étant le principal organisme de coordination et de défense des politiques au sein du gouvernement.
- Un cadre réglementaire et juridique transparent capable de soutenir et de renforcer une gestion publique sensible à la problématique hommes-femmes.
- De bons systèmes de statistique nationaux et provinciaux afin de recueillir et diffuser des données ventilées par sexe.
- Des mécanismes conçus pour aider à maintenir des liens à l'intérieur et dans l'ensemble des organismes gouvernementaux.
- Des liens solides et l'instauration d'un dialogue proactif avec la société civile.
- Des relations mutuellement profitables avec les ONG et les universitaires qui s'occupent d'égalité entre les sexes.

Apprendre  
les uns des autres  
et regarder  
vers l'avenir

## Conclusions

On a beaucoup appris au cours des cinq journées consacrées à l'atelier technique. Pour la plupart des participants, cet atelier a été une expérience remarquablement constructive et productive qui les a dotés d'outils, de tactiques et de stratégies nouveaux, et leur a permis de repenser certaines approches existantes. En guise de conclusion, les intervenants ont rappelé un grand nombre des thèmes récurrents de l'atelier :

L'intégration de l'égalité entre les sexes n'est pas une question féminine, mais elle relève plutôt de la saine gestion publique.

Cette intégration consiste à rendre le gouvernement plus utile et plus efficace lorsqu'il s'agit de formuler des politiques et d'offrir des services en vue d'affermir la vie économique et sociale de la nation. Bien sûr, des droits sont en cause : les droits des femmes et ceux des hommes à l'égalité des chances, à la reconnaissance et aux récompenses égales au sein de la société. Au fil du temps, il faudra soigneusement équilibrer efficacité et équité. Le maintien de cet équilibre dépendra de circonstances culturelles, politiques et sociales différentes.

En matière d'égalité des sexes et d'intégration de l'égalité hommes-femmes, nous disposons d'un immense trésor d'expérience qu'il faut exploiter et partager.

Les discussions et les débats de l'atelier, ainsi que les résultats obtenus ont été très enrichissants, mais ils n'ont fait que donner un aperçu des ressources et des compétences considérables qui existent dans le monde entier. Il faut rassembler, partager, adapter et exploiter ces compétences afin de soutenir les activités entreprises un peu partout par des MNPF.

L'intégration de l'égalité hommes-femmes nécessite honnêteté et courage.

Les membres de l'atelier ont eu l'honnêteté et le courage de reconnaître l'échec de certains de leurs projets. Sans chercher à dissimuler leurs erreurs, ils ont su analyser ces échecs et en tirer des leçons. L'échec fait partie de l'apprentissage. Apprendre par ses fautes peut être aussi passionnant que d'acquérir de nouvelles compétences.

Le rôle principal du MNPF est de servir de catalyseur, de défenseur, de mobilisateur et d'animateur en vue de l'intégration de l'égalité hommes-femmes.

Un consensus s'est dégagé d'après lequel un MNPF ne peut pas être le seul exécutant d'un programme d'intégration dans l'ensemble du gouvernement. Cette tâche est trop vaste et trop complexe pour être confiée à un seul organisme.

Les MNPF doivent apprendre à œuvrer efficacement avec – et non pas pour – d'autres organismes, en vue de formuler des lignes directrices et des règlements, d'établir des liens et de créer des outils, pour faire en sorte que l'intégration de l'égalité entre les sexes s'inscrivent dans toutes les activités gouvernementales.

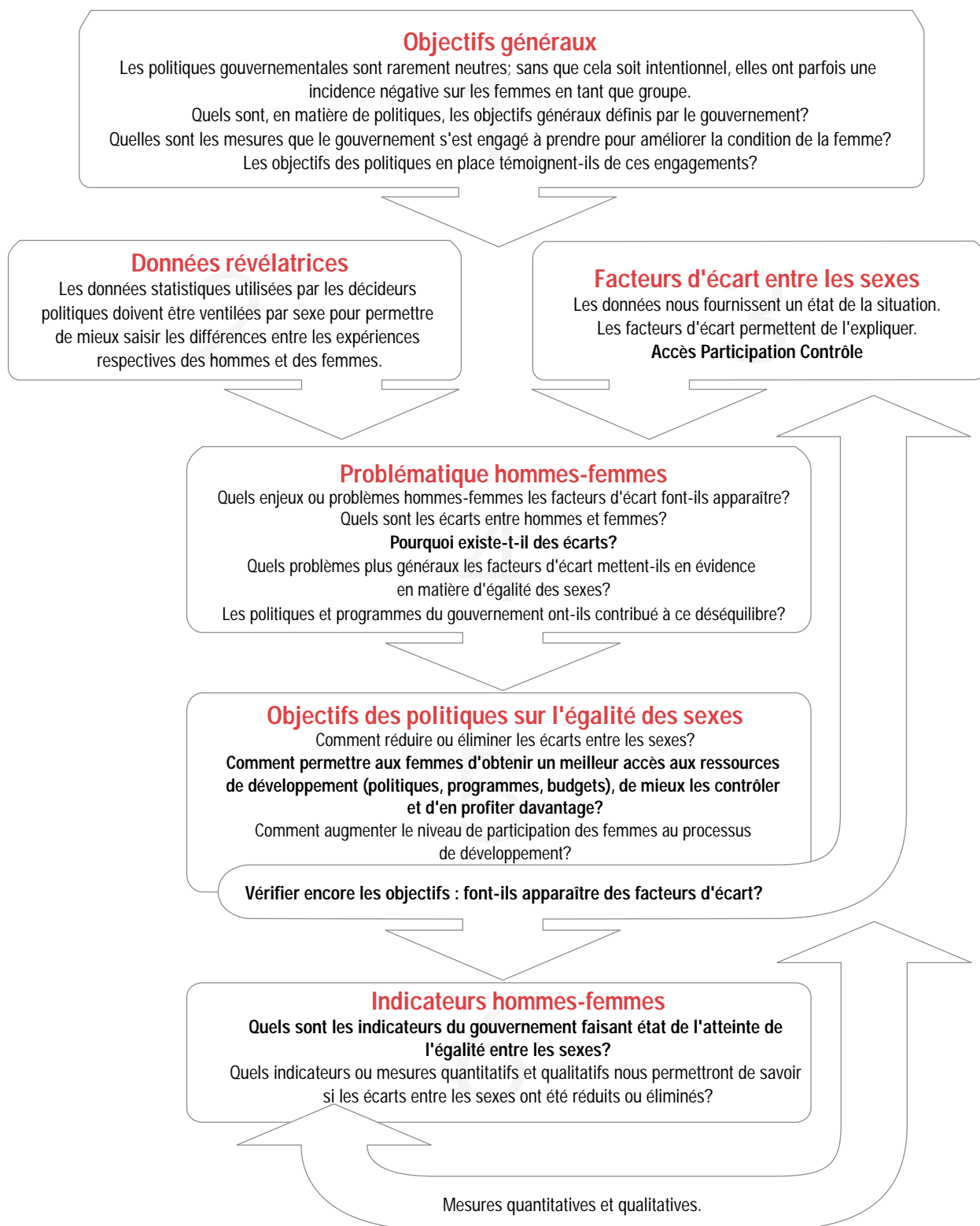
L'intégration de l'égalité est un processus de transformation.

L'égalité hommes-femmes exige de lutter contre le statu quo, de modifier les politiques et les institutions de sorte qu'elles favorisent activement l'égalité entre les sexes. Ce processus concerne le gouvernement et la société civile, les personnes, les organisations et les systèmes. Il oblige à repenser les valeurs socioculturelles et à redéfinir les objectifs du développement.

L'intégration de l'égalité entre les sexes est une démarche multidimensionnelle à long terme. Pour juger de sa réussite, il faudra établir la mesure dans laquelle les hommes et les femmes conviennent de moyens efficaces et honnêtes de favoriser l'atteinte des objectifs communs de l'humanité.

# Annexe 1

## La méthode d'analyse comparative entre les sexes (ACS)



## A n n e x e 2

### Liste des participants Atelier technique international sur l'intégration de l'égalité entre les sexes Sanur, Bali - Indonésie 20 - 25 février 2000

#### Indonésie

Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes

Hj. Khofifah Indar Parawansa	Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
H. Masnawi AS, MM.	Vice-gouverneur du Sulawesi du sud
Abdullah Cholil, MPH	Secrétaire-général, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
H. Nardho Gunawan, MPH	Adjoint I, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Marwati Soewindi	Adjoint II, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Sumarni, MPA	Adjoint III, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
A. Asix Hoesen, M.Eng.Sc.Dip.,HE.	Adjoint IV, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
H. Sri Hardjo, SE.	Personnel spécialisé, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Zainuddin AG, S.I.P	Personnel spécialisé, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Zoer'aini Dj I., MPS	Personnel spécialisé, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Rieny H. Hardjono, MPA	Directeur, Bureau de la planification et de la coopération étrangère, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Sukanto, SU.	Adjoint IV, BanAs, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Sri Danti, MA	Adjoint III, BanAs, Personnel, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Dra. Sri Pardina P., Msc	Directeur, Direction de la coopération étrangère, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Hertomo Heroe, MM.	Directeur, Direction de la planification, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Titien Supartini, SH	Division ASMEN IV, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Harun Umar	Division ASMEN I, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Surjani	Directrice du bureau des affaires générales, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie
Setiawati	Adjointe I, BanAs, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes, Indonésie

#### BAPPENAS

Edeng H. Abdurahman	Directeur, Population, Planification familiale, Rôle des femmes et Jeunesse
Lenny N. Rosalin, SE., MSc	Chef de division, Planification familiale, Rôle des femmes et Jeunesse
Yohana Gultom, S.Sos., MIA	Personnel, Planification familiale, Rôle des femmes et Jeunesse
Rahma Iryanti, MM	Chef de division, Bureau de la main-d'œuvre

Ministère de la Main-d'œuvre

Endang Sulistyaningsih	Direction générale, Planification et développement, Indonésie
------------------------	---

## Ministère de la Justice

Retna Ngesti Pratiwi                      Directeur de PULLAHTA, Bureau de la planification, Ministère de la Justice, Indonésie

## Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (Institut Indonésien des sciences)

Yulfita Rahardjo, MA                      LIPI

## Philippines

### Commission nationale sur le rôle des femmes philippines (NCRFW)

Mayumi Juris A. Luna                      Sous-directrice exécutive, NCRFW  
Myrna I. Jarillas                              Gestionnaire de projet, NCRFW, Projet ACDI, Renforcement des institutions, Phase II  
Sarah N. Umandal                            Gestionnaire adjointe de projet (pour les opérations techniques), NCRFW, ISP II (ACDI)  
Eufrosina O. Dumlao                        Chef, Division de l'administration et des finances, NCRFW  
Gloria V. Delavin                            Chef, Division du suivi et de l'évaluation, NCRFW  
Ma. Ferly P. Enriquez                        Chef, Division des ressources en information, NCRFW  
Grace M. Bernabe                            Agente de planification III, Analyse des politiques, NCRFW  
Pauline S. Hortelano                        Agente de planification IV, Élaboration des programmes, NCRFW

## Bangladesh

### Ministère des Questions féminines et de l'Enfance

Deena Huq                                      Secrétaire associée (Administration/Développement), MWCA  
Lutfar Rahman Tarafder                      Directeur adjoint, IMED  
Mohd. Nurul Islam                            Chef adjoint, Division des relations économiques, Gouvernement du Bangladesh  
Begum Rasheda Akhter                        Agente de recherche, MWCA  
Sk. Kamruzzaman Ahmed                      Secrétaire adjoint, MWCA  
Mrs. Nazneen Akhter                        Directrice de projet, Développement urbain pour les femmes, BJMS  
Md. Shawkat Ali                                Directeur de projet, Centre de jour, DWA

### Projet d'orientation et de défense des politiques en faveur de l'égalité hommes-femmes (PLAGE)

Ms. Rasheda K. Chowdhury                    Membre, PIC, PLAGE  
Ms. Khair Jahan Sogra                        Analyste institutionnelle, PLAGE

## Canada

Kenneth Sunquist                            Ambassadeur du Canada en Indonésie, Jakarta  
Julian Murray                                Chef de l'aide/Conseiller (Développement), ACDI, Ambassade du Canada, Indonésie  
Francisca Indarsiani                        Agente de programme (Développement), ACDI, Ambassade du Canada, Indonésie  
Mirjam Schnupf                                ACDI, Manille  
Marie Powell                                    ACDI, Hull  
Janet Burn                                        SEAGEP, Singapour  
Aida Abraham                                   SEAGEP, Singapour

Helen Thomas	Consultante
Melissa Innes	Rédactrice en chef, Agriteam Canada Consulting Ltd

## Japon

Toshiko Hamano	JJICA, Indonésie
----------------	------------------

## Projet de soutien à la cause des femmes

Gayle Turner	Directrice de projet
Lenore M. Rogers	Directrice de projet sur le terrain
Libby Posgate	Conseillère, Ministère responsable du renforcement du pouvoir des femmes (MWE)
Siti Hidayati Amal	Spécialiste de la problématique hommes-femmes (MWE)
Beverly Boutilier	Conseillère, Bappenas
Dewayani Safitri	Coordonnatrice, Bappenas
Hildy Haiplik	Conseillère WIDMT
Nina A. Basira	Coordonnatrice, WIDMT
Elayne Harris	Conseillère, WSC
Vien Sartika Dewi	FCoordonnatrice, WSC
Leya Cattleya	Conseillère, liaisons stratégiques

## Facilitatrices

Hélène Dwyer Renaud	Condition féminine Canada
Linda Miranda	Centre pour l'intégration à la politique des femmes de l'Asie et du Pacifique

## Personnel de conférence

Lin Gibney	Organisatrice de conférence, Indonésie
Fivy Threesdyah Siwi	Adjointe administrative de conférence, Indonésie
Idha Maryam Riu	Adjointe administrative de conférence, Indonésie

# Annexe 3

## Ressources pour l'intégration de l'égalité entre les sexes

Ces ressources ont été compilées à l'Atelier technique pour l'intégration de l'égalité entre les sexes qui s'est tenu à Sanur, Indonésie, du 20 au 25 février 2000.

### Guide de l'analyse comparative entre les sexes – Méthodes d'intégration des facteurs sexospécifiques dans le processus d'élaboration et d'analyse des politiques

Bureau de la main-d'œuvre féminine, Direction générale de la politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, 1997.

### Gender Lens: A Guide to Gender-Inclusive Policy and Program Development,

Ministry of Women's Equality, Colombie-Britannique, Canada.

Courriel : info@weq.gov.bc.ca

### Analyse comparative entre les sexes – Document de fond

Bureau de la main-d'œuvre féminine, Direction générale de la politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, 1997

### A Guide for Policy Analysts, Researchers, Program Managers and Decision-Makers

Saskatchewan Women's Secretariat

1855, ave Victoria, 7e étage

Regina (Saskatchewan)

S4P 3V5

Téléphone : (306) 787 7401

### Stratégie pour la santé des femmes de Santé Canada

Santé Canada, 1999.

Téléphone : (613) 954 5995

Télécopieur : (613) 941 5366

### Politique sur l'analyse comparative de l'égalité des sexes

Affaires indiennes et du Nord Canada, 1999.

### Analyse comparative entre les sexes : Guide d'élaboration de politiques

Condition féminine Canada, 1996.

Constitution Square

360, rue Albert, 7e étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1C3

Téléphone : (613) 995-7835

Télécopieur : (613) 943-2386

## Indicateurs économiques de l'égalité entre les sexes, 1997.

Ministères fédéral, provinciaux et territoriaux

responsables de la condition féminine.

Condition féminine Canada

Constitution Square

360, rue Albert, 7<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1C3

Téléphone : (613) 995-7835

Télécopieur : (613) 943-2386

## Guide des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes

Agence canadienne de développement international (ACDI), 1996.

## Manuel pour les projets : Pourquoi et comment utiliser des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes

Agence canadienne de développement international (ACDI), 1997

## Measuring the Immeasurable: Planning, Monitoring and Evaluation of Networking

Ed. Marilee Karl with Anita Anand; Floris Blankenberg, Albert Van Den Ham, Adrian Saldanha, Novib 1999.

Women's Feature Service

1, Nizamuddin East,

New Delhi 110 013, Inde

## Gender Management System Series: A Reference Manual for Government and Other Stakeholders

**(i) Gender Mainstreaming in Trade and Industry**

**(ii) Gender Mainstreaming in Finance**

**(iii) Gender Mainstreaming in Development Planning**

**(iv) Gender Mainstreaming in Public Service**

**(v) Gender Management System Handbook**

Commonwealth Secretariat, United Kingdom, June 1999.

Information and Public Affairs Division

Secrétariat du Commonwealth

Marlborough House

Pall Mall

Londres, SW1Y 5HX

Royaume-Uni

Télécopieur : +44 (0) 207839 9081

Courriel : r.jonesparry@commonwealth.int

Guidelines for Integrating Gender Concerns in the Development Process : A Manual for the Philippines Development Plan for Women Implementation in Northern Mindanao, (NCRFW), 1998.

Women and Gender-Responsive Initiatives in Selected Regions: A Rapid Field Appraisal, A Report, (NCRFW), 1999.

Handbook of Gender-Responsive Participatory Tools for Community-Based Forest Management, Partnership of Empowered Men and Women for Sustainable Development, (NCRFW), 1999.

Plan Framework of the Philippine Plan for Gender Responsive Development,(NCRFW), 1995-2025.

Towards A Gender-Responsive Legislation - Volume 1 : Basic Application, (NCRFW), 1999.  
Ed. Aida F. Santos, Eleanor C. Conda and Maria Dulce F. Natividad

Towards A Gender-Responsive Legislation - Volume 2 : Basic Application, (NCRFW), 1999.  
Ed. Aida F. Santos, Eleanor C. Conda and Maria Dulce F. Natividad

Gender Mainstreaming - A Handbook for Local Development Workers, (NCRFW)1997.

Les sept documents énumérés ci-dessous sont disponibles auprès de:

National Commission on the Role of Filipino Women (NCRFW),  
(Commission nationale sur le rôle des femmes philippines)

1145 J.P. Laurel St.

San Miguel, Manille

Philippines

Courriel : ncrfw@mnl.sequel.net

Télécopieur : (632) 7364449

Gender Training in Indonesia: An Inventory, September 1998.

WSPII Jakarta Office,

S. Widjojo Centre, 10th Floor

Jl. Jend, Sudirman, Kav 71,

Jakarta, 12190

Téléphone : (021) 5205856

Télécopieur : (021) 5205855

Courriel : wsp2jkt@indo.net.id

Guide de référence sur les concepts et les approches liés à l'égalité entre les sexes, 1998.

Publication de l'OCDE

2 Rue André Pascal

Paris Cedex 16, France

**Mainstreaming: A Strategy for Achieving Equality between Women and Men - Think Piece, 1996.**

Schalkwyk, Johanna, Helen Thomas and Beth Woroniuk,

Organisation suédoise pour le développement international (SIDA)

Département des politiques et des services juridiques

**Gender: The Concept its Meaning and Uses - A Think Piece, 1997.**

Schalkwyk, Johanna, Helen Thomas and Beth Woroniuk,

Organisation suédoise pour le développement international (SIDA),

Département des politiques et des services juridiques