

OUTIL 3.7 :**Participation fondée sur l'équité entre les genres lors des consultations sur les opérations d'infrastructure**

- » **OBJECTIF** : S'assurer de la participation égale des femmes aux consultations sur la conception d'opérations d'infrastructure et d'initiatives communautaires
- » **UNITÉ CIBLE** : Engagement communautaire

Pendant la durée de vie d'un projet, les consultations communautaires s'effectuent dans diverses circonstances. Elles peuvent se tenir avant le début d'un projet, dans le cadre de l'exploration ou du cadrage, puis lors des diverses étapes de la phase opérationnelle, dans le cadre d'activités d'engagement communautaire variées. Elles peuvent avoir lieu pour discuter de problèmes liés aux opérations ou à la répartition des avantages, ou de l'achèvement du projet. Un processus de consultation continu, transparent, accessible et de confiance est essentiel pour :

- Maintenir une communication ouverte et la confiance entre l'entreprise et la communauté ;
- Rester informé du permis social ;
- Continuer à être en mesure de donner suite aux préoccupations ;
- Maintenir des opérations fluides et ininterrompues.

Afin de faciliter l'atteinte de ces buts et de veiller à un dialogue continu, menez des consultations régulières accessibles à l'ensemble des membres de la communauté. Soyez conscients que les rôles et responsabilités de chaque sexe signifient souvent que les hommes, les femmes, et d'autres groupes vulnérables dans la communauté peuvent ne pas avoir un accès égal aux consultations. Adaptez-vous en conséquence, afin que les forums consultatifs reflètent l'ensemble des points de vue de la communauté. N'oubliez pas qu'investir dans un processus de consultation solide peut aider à éviter des problèmes plus coûteux ensuite.

Quatre étapes pour faciliter la participation des femmes aux consultations

La section qui suit décrit un processus en quatre étapes qui contribuera à accroître la participation des femmes aux consultations²⁴.

²⁴ Cette liste a été modifiée en grande partie à partir de l'ouvrage d'Adriana Eftimie, Katherine Heller et John Strongman, [Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity](#), 22.

Étape 1 : Comprendre la communauté en effectuant une cartographie communautaire et sociale

L'évaluation de référence ou d'impact social peut avoir fait ressortir ces informations (consultez les **OUTILS 3.5** et **3.6**). Toutefois, si les consultations sont effectuées plus tard, sachez que des changements ont aussi pu survenir entre temps. Par conséquent, suivez cette étape pour veiller à ce que la cartographie communautaire soit actualisée. Assurez-vous de cartographier les variations fondées sur le genre ainsi que sur les classes sociales et ethniques, telles que :

- Les foyers dirigés par des femmes ;
- Les différents groupes religieux, culturels ou ethniques ;
- Les variations dans les classes sociales et économiques.

Veillez à ce que la cartographie intègre des informations ventilées par sexe comme :

- Les rôles de chaque sexe ;
- Les responsabilités en fonction des sexes ;
- Les différences entre les sexes dans l'attribution du temps et la quantité ou le manque de temps libre (pauvreté en temps) ;
- Les différences entre les sexes dans l'accès aux terres et aux ressources et le contrôle de celles-ci :
 - Les différences entre les sexes en matière d'exploitation de biens immobiliers et de terres ;
 - Les différences entre les sexes en matière de détention de titres immobiliers et fonciers ;
 - Les différences entre les sexes en matière de location de biens immobiliers et de terres.

Les informations recueillies dans le cadre de cette activité ainsi que dans les profils d'accès et de contrôle détaillés dans l'**OUTIL 3.5** peuvent être utiles ici.

Étape 2 : S'assurer que la logistique des consultations facilite la participation des femmes

La logistique à envisager intègre les horaires et le lieu. Si la participation des femmes s'avère difficile, prenez d'autres dispositions afin que la consultation soit la plus inclusive possible. Afin de soutenir la diversité des genres dans le processus de consultation, plusieurs solutions sont à envisager :

- Établir des cibles pour une consultation égalitaire entre les sexes, c'est-à-dire intégrant un nombre égal d'hommes et de femmes. Lorsque des consultations mixtes ne sont pas possibles ou les femmes ne sont pas à l'aise pour s'exprimer librement devant les hommes (par exemple, à cause des normes culturelles), envisagez des consultations séparées ;
- Programmer les réunions à des heures et des lieux commodes pour les femmes, lesquels sont déterminés à travers des discussions avec des femmes importantes de la communauté ;
- S'attaquer aux obstacles à la présence des femmes en les identifiant et en y remédiant, par exemple, en mettant à disposition des moyens de transport, une garderie et d'autres aides pour les tâches ménagères ;
- Utiliser des mécanismes participatifs comme des classements d'opportunités ou des fiches d'évaluation communautaire pour susciter des suggestions, des opinions et des promotions anonymes de la part d'hommes et de femmes au cours des consultations. (Consultez l'**OUTIL 3.16** pour des conseils sur les fiches d'évaluation communautaire.)

Étape 3 : Favoriser l'accès des femmes à des fonctions de responsabilité

Veillez à la diversité des genres dans le *leadership* et aux divers postes représentatifs des structures de gestion de la communauté en relation avec le projet. Cette initiative s'applique également aux postes à pourvoir dans tous comités mis en place afin d'assurer la communication entre la communauté et l'entreprise. Plusieurs mesures peuvent être nécessaires à cet égard :

- **Formation aux fonctions d'encadrement** : si peu de femmes sont aptes à assumer ces fonctions, offrez des programmes de formation qui leur sont dédiés pour leur permettre d'acquérir les qualifications requises.
- **Sensibilisation à l'égalité des sexes** : si les hommes de la communauté sont réticents à ce que les femmes occupent ces postes de responsabilité, organisez des séances de sensibilisation à l'égalité des sexes et ses avantages pour la communauté et la direction de projet.

En outre, des consultations avec les *leaders* communautaires devraient avoir lieu à toutes les étapes du projet et pour chaque décision sur les programmes communautaires et la gestion des revenus. Ce groupe devrait toujours intégrer des *leaders* officiels et informels, les hommes et les femmes.

Dans la mesure du possible, essayez de valider les qualifications de ces individus — par exemple en interrogeant des sources multiples autour de vous — pour vous assurer qu'ils sont réellement reconnus et que leurs points de vue reflètent ceux de la communauté. Gardez à l'esprit que les sociétés plus traditionnelles peuvent être très hiérarchisées et que le respect de cette hiérarchie et des chefs communautaires et traditionnels doit être assuré. Cependant, il peut être nécessaire de mener plusieurs consultations pour recueillir divers points de vue, car les opinions des personnes occupant des postes de direction ne reflètent pas nécessairement les vues de tous les membres de la communauté, en particulier les plus vulnérables.

Étape 4 : Créer un environnement ouvert à la participation et au *leadership* des femmes en partageant les connaissances et en renforçant les capacités

La formation à l'égalité des sexes à l'intention des membres de la communauté et du personnel de l'entreprise — notamment le service de supervision et de sécurité — peut aider à ouvrir les esprits et à élargir les perspectives. Utilisez ces programmes pour :

- Accroître la sensibilisation et la sensibilité au genre ;
- Éduquer les membres de la communauté et le personnel sur les avantages de l'égalité des sexes pour le projet et pour la communauté ;
- Informer les membres de la communauté et le personnel des interventions qui auront lieu, et faciliter des discussions ouvertes sur les conséquences possibles sur les coutumes et traditions locales ;
- Réduire le harcèlement et la réticence vis-à-vis des initiatives pour l'égalité des sexes (pour obtenir d'autres détails et directives sur la façon de réduire le harcèlement au travail, consultez la [SUITE D'OUTILS 4](#)) ;
- Encourager le personnel à recueillir des informations sur les aspects des opérations du projet portant sur le genre.