

SUITE D'OUTILS 3

FEMMES ET ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Outils visant à aider les entreprises à améliorer leurs stratégies d'engagement communautaire et de mobilisation des utilisateurs ainsi que leur permis social d'exploitation en répondant aux divers besoins des hommes et des femmes de la collectivité



↓ **GÉNÉRALITÉS** : Femmes et participation communautaire aux opérations d'infrastructure

↓ **SUITE D'OUTILS 3** : Outils pour un engagement communautaire encourageant l'égalité des genres

↓ **OUTIL 3.1** : Feuille de route pour l'utilisation de la Suite d'Outils 3

↓ **ÉVALUER ET PRÉPARER** : Outils 3.2 à 3.6

↓ **OUTIL 3.2** : Auto-évaluation rapide par l'entreprise de la problématique du genre et de l'engagement communautaire

↓ **OUTIL 3.3** : Auto-évaluation rapide par l'entreprise de la problématique du genre et de la mobilisation des utilisateurs

↓ **OUTIL 3.4** : Termes de référence de l'expert indépendant du genre

↓ **OUTIL 3.5** : Intégration des préoccupations relatives au genre dans les évaluations communautaires de référence

↓ **OUTIL 3.6** : Intégration des préoccupations relatives au genre dans les évaluations d'impact social

↓ **INTERVENIR** : Outils 3.7 à 3.14

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

↓ **OUTIL 3.8** : Guide pour la prise en compte des femmes dans les initiatives de lutte contre la COVID-19 et d'autres plans et mesures d'urgence

↓ **OUTIL 3.9** : Note d'orientation sur le rétablissement des moyens de subsistance en tenant compte de la problématique du genre

↓ **OUTIL 3.10** : Sensibilité au genre dans le suivi et évaluation participatif et les mécanismes de règlement des griefs

↓ **OUTIL 3.11** : Conception d'un processus de réinstallation sensible au genre

↓ **OUTIL 3.12** : Initiatives de développement communautaire profitant à la fois aux hommes et aux femmes

↓ **OUTIL 3.13** : Opportunités de développement économique local et d'autonomisation pour les femmes

↓ **OUTIL 3.14** : Note d'orientation pour la création d'une communauté de femmes entrepreneures

↓ **ASSURER LE SUIVI ET LA PÉRENNITÉ** : Outils 3.15 et 3.16

↓ **OUTIL 3.15** : Exemples d'indicateurs de suivi et d'évaluation de la prise en compte de la problématique du genre dans les activités d'engagement communautaire et autres initiatives de proximité des entreprises d'infrastructure

↓ **OUTIL 3.16** : Fiche d'évaluation communautaire

↓ **SÉLECTION DE RESSOURCES POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES**

NORMES DE PERFORMANCE D'IFC APPLICABLES

NORME DE PERFORMANCE 2. Main-d'œuvre et conditions de travail

Cette norme établit l'importance : 1) d'une évaluation intégrée permettant d'identifier les impacts, risques et opportunités associés à un projet sur le plan environnemental et social ; 2) de la participation réelle des communautés grâce à la diffusion d'informations concernant le projet et à la consultation des communautés locales sur les questions qui les touchent directement ; et 3) de la gestion par le client de la performance environnementale et sociale pendant toute la durée de vie du projet. Elle souligne l'intérêt de la mobilisation des parties prenantes, des consultations et des mécanismes de gestion des plaintes pour les communautés touchées. Elle souligne également l'importance d'une approche sensible au genre lors de l'analyse des risques, des effets et des opportunités du projet, tout au long de son cycle de vie, notamment à des étapes telles que le diagnostic, la gestion des risques environnementaux et sociaux, les processus participatifs et l'analyse des parties prenantes.

NORME DE PERFORMANCE 4. Santé, sûreté et sécurité des communautés

Cette norme reconnaît que les activités commerciales et les projets d'infrastructure peuvent accroître les risques et les impacts auxquels sont exposées les communautés, que ce soit en lien avec les accidents de travail, les matières dangereuses, la propagation de maladies ou les interactions avec le personnel de sécurité privé. Elle aide les entreprises à adopter des pratiques responsables pour réduire ces risques, notamment à travers la préparation et la réponse aux situations d'urgence, la gestion des forces de sécurité et la conception de mesures de sûreté. En tant que sous-ensemble de la communauté touchée, les femmes peuvent être confrontées à différents risques découlant, par exemple, de problèmes de

santé ou de violence sexiste. Les risques pour les communautés touchées, tels que décrits dans la Norme de performance 4 (préparation et réponse aux situations d'urgence, matières dangereuses, personnel de sécurité, etc.), devraient être évalués afin d'atténuer les effets différenciés selon le genre au cours de la conception et de la mise en œuvre du projet.

NORME DE PERFORMANCE 5. Acquisition de terres et réinstallation involontaire

Cette norme reconnaît que lorsque des entreprises cherchent à acquérir des terres pour leurs activités commerciales, cela peut entraîner un déménagement et la perte d'un abri ou de moyens d'existence pour un ménage particulier ou pour une communauté¹. On parle de réinstallation involontaire lorsque les personnes touchées n'ont pas le droit de s'opposer à l'acquisition de leurs terres² et sont déplacées, ce qui peut entraîner des difficultés et un appauvrissement à long terme ainsi que des tensions sociales. La norme conseille aux entreprises d'éviter autant que possible la réinstallation involontaire et de minimiser son impact sur les personnes déplacées par des mesures d'atténuation, comme une compensation équitable et l'amélioration des conditions de vie. Une participation active de la communauté tout au long du processus est essentielle. La norme explique comment des mesures ciblées sont généralement exigées pour garantir que les points de vue des femmes soient sollicités et que leurs intérêts soient pris en compte dans tous les aspects de la planification et de la mise en œuvre de la réinstallation, particulièrement en ce qui concerne l'indemnisation et les avantages.

NORME DE PERFORMANCE 7. Peuples autochtones

Cette norme vise à faire en sorte que les activités commerciales aient des effets négatifs limités, qu'elles favorisent le respect des droits humains, de la dignité et de la culture des peuples autochtones, et qu'elles promeuvent des retombées positives sur le développement qui sont adaptées à la culture locale. La consultation et la participation éclairées des peuples autochtones tout au long du projet sont une exigence essentielle qui peut, dans certaines circonstances, se baser sur un consentement préalable donné librement et en connaissance de cause. Cette norme stipule également que l'évaluation de l'utilisation des terres et des ressources naturelles doit tenir compte des différences entre les hommes et les femmes, et particulièrement du rôle des femmes dans la gestion et l'utilisation de ces ressources.

¹ Le terme « moyens d'existence » fait référence à un vaste ensemble de moyens que les personnes, les familles et les communautés utilisent pour vivre, notamment le revenu des salaires, l'agriculture, la pêche, la production de fourrage, d'autres moyens d'existence fondés sur les ressources naturelles, le petit commerce et le troc. (Norme de performance 5 d'IFC)

² L'acquisition de terres comprend les acquisitions directes de biens fonciers et l'acquisition de droits d'accès tels que les servitudes et les droits de passage. (Norme de performance 5 d'IFC)

GÉNÉRALITÉS : Femmes et participation communautaire aux opérations d'infrastructure

Étant donné que les opérations d'infrastructure peuvent provoquer de grands changements, à la fois positifs et négatifs, dans les communautés environnantes, une relation de travail constructive profite le mieux à l'entreprise et aux communautés concernées. Ce *permis social d'exploitation* — « la perception qu'a une communauté de l'acceptabilité d'une entreprise et de ses opérations à l'échelon local »³ — est essentiel au bon déroulement des opérations⁴. En outre, la communauté riveraine d'une opération — selon la nature du projet d'infrastructure visé — est composée d'utilisateurs ou de consommateurs potentiels du service offert. Le fait de bénéficier de la confiance de la communauté et de comprendre ses besoins garantira les meilleures chances d'obtenir l'adhésion non seulement de la population au projet, mais aussi aux activités prévues dans le cadre de celui-ci.

Le fait de bénéficier de la confiance de la communauté et de comprendre ses besoins garantira les meilleures chances d'obtenir son adhésion.

Lorsqu'une entreprise n'obtient pas de permis social, une opposition communautaire risque d'émerger. Cela pourrait mener à des protestations et à des interruptions susceptibles d'accroître les délais et les coûts du projet et d'entacher la réputation de l'entreprise et le cours de ses actions. À l'inverse, la consultation et la collaboration requises pour obtenir puis maintenir un permis social peuvent créer des possibilités pour les entreprises et les communautés de travailler en commun, ce qui pourrait stimuler les avantages pour les deux entités et favoriser l'utilisation des infrastructures visées (comme les systèmes de transport ou les équipements d'eau et d'énergie) par la population locale. Des programmes efficaces de mobilisation et de développement communautaire sont essentiels. Les entreprises investissent donc de plus en plus souvent des ressources considérables dans des enquêtes approfondies auprès des communautés ainsi que dans des stratégies et activités de développement communautaire.

Le permis social d'exploitation fait référence à l'acceptation de la communauté dans son ensemble. Toutefois, il arrive que les hommes et les femmes aient des expériences et des perceptions différentes par rapport aux projets d'infrastructure, en fonction de leur quotidien, de leurs besoins et des risques. Souvent, les avantages et les risques de ces projets sont inégalement répartis entre les hommes et les femmes. Parce qu'elles sont souvent plus vulnérables du point de vue économique et social, les femmes subissent davantage les effets environnementaux, économiques et sociaux négatifs du développement des infrastructures que les hommes, et elles ont moins accès aux avantages, aux consultations et aux indemnités qui y sont liés.

Les femmes jouent un rôle important dans chaque communauté. Leur adhésion aux projets et leur soutien à ceux-ci sont essentiels à l'obtention d'un permis social d'exploitation durable. Pour s'assurer que les avantages pour la communauté sont répartis de façon équitable et que la conception et

³ Thomas Boutillier et Ian Thomson, « [Modelling and Measuring the Social License to Operate: Fruits of a Dialogue between Theory and Practice](#) », Social License, 2011. 2.

⁴ Rory Pike, Social License to Operate: The Relevance of Social License to Operate for Mining Companies, New York: Schroders, 2012.

l'exploitation de l'infrastructure sont éclairées par un groupe diversifié de membres de la communauté afin de la rendre plus conviviale et plus accessible, il importe donc de travailler de façon constructive avec elles tout au long du processus d'engagement communautaire. Cela permet également de générer des avantages plus larges pour la communauté et, au bout du compte, d'avoir une incidence positive sur les résultats de l'entreprise.

Le permis social d'exploitation peut être éphémère. Par conséquent, les risques et les perceptions doivent ainsi être gérés et la confiance doit être maintenue en permanence. Une communication et un dialogue continu avec les femmes et les hommes des collectivités environnantes sont la clé, et les entreprises devraient prêter attention aux évolutions potentielles des attitudes et des perceptions à l'égard d'un projet au fil du temps.

Cette suite d'outils décrit les façons dont les hommes et les femmes peuvent être affectés différemment par les projets d'infrastructure. Elle explique comment les efforts visant à comprendre les besoins et les intérêts des hommes et des femmes et à y répondre peuvent aider à tirer le meilleur parti des investissements réalisés dans la collectivité et ainsi produire un impact plus grand, tout en permettant d'obtenir un permis social plus durable et plus robuste et en aidant les entreprises à mieux comprendre comment répondre adéquatement aux besoins des utilisateurs des infrastructures au sein de la collectivité.

Faire en sorte que les hommes et les femmes participent équitablement aux consultations et négociations avec les communautés, ainsi qu'au partage des avantages procurés à celles-ci, est une démarche d'autant importante qu'elle constitue un principe fondamental des Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale d'IFC. Ces normes définissent les responsabilités des clients d'IFC en matière de gestion de leurs risques environnementaux et sociaux. Elles aident à faire en sorte que tous les projets financés par IFC évaluent et minimisent les risques encourus par les communautés et obtiennent un permis social d'exploitation efficace. Conçus autour des Normes de performance d'IFC et utilisés par de nombreuses institutions financières dans le monde, les Principes de l'Équateur appliquent cette démarche dans le cadre du financement de projets. L'importance de stratégies d'engagement communautaire et de mécanismes de gestion des plaintes fondés sur l'équité entre les sexes est mise en lumière à travers toutes les Normes de performance d'IFC, en particulier la Norme de performance 1, ainsi que dans les Principes de l'Équateur.

Dimension du genre dans l'évaluation des impacts d'un projet d'infrastructure

Dans de nombreuses communautés, les hommes et les femmes assument des rôles et responsabilités distincts, ce qui signifie qu'ils peuvent être touchés différemment par des projets d'infrastructure.

Pour s'assurer que les avantages pour la communauté sont répartis de façon équitable et que la conception et l'exploitation de l'infrastructure sont éclairées par un groupe diversifié de membres de la communauté afin de la rendre plus conviviale et plus accessible, **il importe de travailler de façon constructive avec elles tout au long du processus d'engagement communautaire.**

Les impacts possibles peuvent différer selon les secteurs, ainsi que selon les dynamiques régionales, nationales et locales. De plus, les différentes phases d'un projet peuvent comporter des risques et des impacts spécifiques. Par exemple, la construction, l'exploitation et la fermeture d'une infrastructure présentent des risques qui leur sont propres, tandis que dans le cadre de projets énergétiques, la production, le transport et la distribution peuvent avoir des conséquences différents. On trouvera ci-dessous des exemples d'impacts locaux susceptibles d'être produits par des projets d'infrastructure :

- **Changements dans l'économie locale :** Les projets d'infrastructure peuvent mener à la création de nouveaux emplois formels et informels dans une communauté hôte, et donc d'une économie de subsistance à une économie basée sur l'argent liquide (en particulier dans les zones rurales) et/ou à un afflux de demandeurs d'emploi, qui, en raison de la nature du travail, peuvent être principalement de sexe masculin. Parallèlement aux changements potentiels d'utilisation des terres provoqués par un projet d'infrastructure, ce virage économique peut réduire la prévalence et l'importance des fonctions de subsistance et accroître l'importance des revenus monétaires. Dans les communautés où les femmes effectuent la majorité du travail de subsistance et où les hommes sont plus susceptibles d'être embauchés pour un travail générateur de revenus, cela peut prolonger la dépendance économique des femmes vis-à-vis des hommes. On sait que ce passage à une économie monétaire modifie les habitudes de dépenses des hommes salariés — par exemple, en augmentant la part du revenu des ménages consacrée à l'alcool et aux travailleurs du sexe.
- **Changements dans l'économie des « communautés d'origine »** (communautés extérieures ou éloignées d'où proviennent les travailleurs masculins du projet) : Dans les zones rurales en particulier, lorsque les hommes partent chercher un emploi ailleurs, il arrive que les femmes rencontrent des difficultés économiques en raison de problèmes tels que les obstacles juridiques à la propriété foncière.
- **Inégalité des chances en matière d'emploi :** En raison de discriminations, d'un manque systémique d'accès à l'éducation et à la formation, ou de barrières culturelles entravant leur participation, les femmes n'ont souvent pas les mêmes possibilités de formation et d'emploi que les hommes dans les projets d'infrastructure. En outre, les lieux de travail peuvent ne pas répondre aux besoins des femmes, à qui il incombe au premier chef d'élever les enfants. À titre d'exemple, il se peut que l'entreprise n'offre pas d'horaires flexibles, de politiques de congés familiaux ou de garderie sur site.
- **Problèmes sociaux et sanitaires, notamment violences domestiques et à caractère sexiste :** L'afflux d'une main-d'œuvre essentiellement masculine et l'accès accru à des revenus monétaires dans les communautés touchées par le projet peuvent entraîner une augmentation des taux d'alcoolisme, de violence sexiste, de prostitution, de grossesse chez les adolescentes (et d'abandon scolaire des filles) et d'infections sexuellement transmissibles. Lorsque les femmes parviennent à obtenir un emploi rémunéré en espèce dans le cadre de projets d'infrastructure, elles peuvent être sujettes à une augmentation de la violence basée sur le genre dans leur foyer en raison du changement des rôles traditionnellement dévolus aux différents sexes au sein du ménage, ou sur le lieu de travail si les employés masculins ne sont pas sensibilisés à l'idée de travailler avec des collègues de sexe féminin⁵.

⁵ Pour en savoir plus sur la manière de déterminer et d'atténuer ce risque, consulter le manuel d'IFC sur la gestion des afflux de migrants : [Projects and People: A Handbook for Addressing Project-Induced In-Migration](#), Washington, DC: IFC, septembre 2009, et la publication de la Banque mondiale intitulée ["Uganda - Transport Sector Development Project: additional financing - lessons learned and agenda for action."](#) 11 novembre 2016.

- **Dégradation environnementale** : Dans de nombreuses communautés rurales, les femmes sont souvent les principales responsables de l'approvisionnement en eau et de la cuisine pour la famille. Si des impacts environnementaux négatifs découlent des projets d'infrastructure et réduisent la disponibilité de l'eau potable, du bois de chauffe, des combustibles, des produits forestiers et des terres agricoles, elles devront alors parcourir de plus longues distances pour accéder à ces ressources, ce qui aggraverait leur pauvreté en temps⁶ et augmenterait le risque de violence sexiste.

La liste ci-dessus énonce les risques et vulnérabilités auxquels les femmes sont confrontées dans le cadre de projets d'infrastructure, d'autant qu'elles sont souvent écartées des principaux mécanismes d'atténuation des risques et de création d'avantages. Cette exclusion peut prendre plusieurs formes :

- **Mise à l'écart des processus de consultation ou accès limité à ceux-ci** : Les femmes sont souvent écartées des consultations communautaires formelles, ce qui peut réduire leur capacité à participer activement aux discussions et aux débats. Cette situation peut être due à des facteurs culturels (si les hommes exercent un rôle dominant ou si les femmes ont du mal ou ne sont pas autorisées à prendre la parole devant les hommes), à des contraintes d'emploi de temps (si les réunions et consultations communautaires ont lieu au moment où les femmes sont occupées à des activités domestiques) ou à d'autres facteurs. Par ailleurs, les consultations sont souvent organisées avec les chefs de ménages ou les propriétaires fonciers, groupes dans lesquels les femmes sont souvent sous-représentées. Il se peut ainsi qu'elles n'aient pas accès aux informations partagées dans ces consultations, de sorte qu'elles n'ont pas nécessairement la possibilité d'exprimer leurs opinions et leurs préoccupations.
- **Répartition inéquitable des redevances et des possibilités de rétablissement des moyens de subsistance** : Les hommes ou les chefs de famille masculins peuvent recevoir une compensation pour le compte de leur famille, mais ces fonds ne parviennent pas forcément jusqu'aux membres féminins du foyer, ce qui maintient leur dépendance économique vis-à-vis des hommes. Étant donné que les femmes ne sont souvent pas les propriétaires légales des terres ou des biens qu'elles occupent ou utilisent et qu'elles ont généralement un rôle économique différent de celui des hommes, les programmes de rétablissement des moyens de subsistance et de réinstallation risquent d'ignorer leurs rôles et leurs besoins, et par conséquent, souvent ceux des enfants. Ainsi, il peut même arriver que les femmes et les enfants deviennent plus vulnérables qu'ils ne l'étaient avant le projet.

Étant donné que les femmes ne sont souvent pas les propriétaires légales des terres ou des biens qu'elles occupent ou utilisent et qu'elles ont généralement un rôle économique différent de celui des hommes, les **programmes de rétablissement des moyens de subsistance et de réinstallation risquent d'ignorer leurs rôles et leurs besoins**, et par conséquent, souvent ceux des enfants.

⁶ Définie comme le fait de travailler de longues heures sans autre option, mais en demeurant à court d'argent. Pour en savoir plus, consulter le glossaire.

Lorsque les femmes sont exclues des activités d'engagement communautaire d'une entreprise, et que leurs intérêts, leurs besoins et les risques qu'elles encourent ne sont pas pris en compte lors de la planification et de l'élaboration du projet, celui-ci peut perpétuer, voire aggraver, les menaces à la santé et à la sécurité, comme :

- **Pauvreté en temps, travail et éducation :** Lorsque les femmes doivent attendre pour puiser de l'eau ou se rendre aux toilettes ou lorsqu'elles ne peuvent pas utiliser les systèmes de transport pour des raisons de sécurité ou pour d'autres raisons, cela peut entraver leurs activités quotidiennes, telles que les tâches ménagères ou la présence à l'école, et causer peut-être des dommages physiques et psychologiques.
- **Maladies d'origine hydrique et violence basée sur le genre :** Un accès inadéquat à l'eau et à l'assainissement peut entraîner des maladies d'origine hydrique qui nuisent à la santé et à la productivité, limitant la capacité des femmes à participer à des activités productives et/ou génératrices de revenus. Les femmes sont exposées de manière disproportionnée aux risques de violence lorsqu'elles doivent sortir pour chercher de l'eau ou utiliser des installations sanitaires.
- **Sécurité et violence basée sur le genre :** Les centres urbains peuvent être des pôles d'opportunités, mais ils peuvent aussi présenter un risque important de violence pour les femmes en tant qu'utilisatrices des services municipaux. L'urbanisation rapide est associée à une augmentation de la violence à l'égard des femmes dans les transports, les marchés publics, les parcs et les toilettes.

Argumentaire en faveur de consultations communautaires fondées sur l'équité entre les genres

Inclure les femmes dans les évaluations et consultations communautaires, le partage des profits et les activités peut aider à créer un permis social et garantir que les investissements communautaires seront constructifs et durables. De plus, obtenir un financement de divers investisseurs, y compris d'IFC, est conditionné à une exigence de dialogue avec les femmes et les groupes vulnérables dans le cadre de consultations communautaires⁷.

Renforcer le soutien communautaire dans le cadre des opérations

Comme noté ci-dessus, les hommes et les femmes n'ont souvent pas les mêmes expériences vis-à-vis des projets d'infrastructure. Par conséquent, il se peut que les membres masculins et féminins d'une communauté n'aient pas le même niveau de soutien ou d'opposition à l'égard d'un projet.

Il est connu que lorsqu'elles sont satisfaites de l'incidence d'une entreprise sur le développement, les femmes jouent un rôle constructif dans la réduction des conflits. Inversement, les femmes insatisfaites du processus de consultation ou de l'incidence que des projets d'infrastructure devraient avoir sur le développement peuvent s'opposer à l'élaboration des projets envisagés et prendre la tête de mouvements de résistance. Ces dernières années, des ONG féminines locales ont constitué des alliances régionales et internationales pour combattre des projets de valorisation d'infrastructures et de ressources naturelles et deviennent progressivement une force d'expression plus confiante et organisée qui ne saurait être négligée.

⁷ Pour en savoir plus, voir la Norme de performance 1 d'IFC : Évaluation et gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux.

Il importe également de noter que certaines communautés sont foncièrement matriarcales ou matrilineaires, ce qui implique que les entreprises ayant des projets dans ces localités doivent porter une attention particulière aux rôles uniques des femmes. Dans les communautés locales, elles sont souvent fortement impliquées dans la prise de décision, et ne pas les écouter ou ne pas les inclure dans les cadres formels peut donc se révéler dommageable pour les entreprises.

La participation des femmes aux consultations améliore l'efficacité

Veiller à l'entière participation des femmes peut accroître l'efficacité du processus de consultation. Une évaluation des effets sexospécifiques d'un projet routier mené au Pérou a révélé que la participation des femmes aux consultations avait accru l'efficacité, la transparence et la qualité dudit projet⁸. L'entreprise avait donné aux femmes la possibilité de faire connaître leurs besoins de transport dans le cadre d'ateliers participatifs. En grande partie, grâce à ces consultations avec les femmes, 3 465 kilomètres de pistes non motorisées ont été remis en état, reliant des collectivités auparavant isolées aux marchés et aux services et augmentant le taux de rentabilité économique du projet. Cette évaluation a également révélé que 77 % des femmes voyageaient plus fréquemment et 65 % estimaient voyager plus en sécurité.

Une évaluation des effets sexospécifiques d'un projet routier mené au Pérou a révélé que la participation des femmes aux consultations avait **accru l'efficacité, la transparence et la qualité dudit projet.**

L'évaluation des effets sexospécifiques du projet a également révélé que :



77 % des femmes VOYAGEAIENT PLUS FRÉQUEMMENT



65 % des femmes ESTIMAIENT VOYAGER PLUS EN SÉCURITÉ

Même dans les collectivités où les hommes ont un pouvoir de décision plus visible ou des emplois dans les infrastructures et peuvent avoir des échanges plus actifs avec les exploitants d'un projet, les femmes jouent souvent un rôle important en coulisses dans la prise ou la modération des décisions communautaires concernant l'approbation de projets, les grèves ou d'autres actions collectives. Dans certaines collectivités, les hommes peuvent être le « visage » des négociations avec une entreprise, mais peuvent consulter leurs épouses avant de prendre une décision, ou bien ils peuvent consulter leurs épouses par la suite et finir par devoir revenir vers l'entreprise avec de nouveaux commentaires, causant des retards qui auraient pu être évités si les femmes avaient été associées aux consultations dès le début.

⁸ World Bank, [The Challenges of Enhancing Women's Mobility: Examples from Road Rehabilitation Projects in Timor Leste and Kiribati](#), 2015.

La participation des femmes aux consultations accroît la fidélisation des utilisateurs et la demande de consommation

Comme indiqué ci-dessus, les femmes et les hommes ont des expériences et des besoins quotidiens différents, ce qui a une incidence sur leur rapport aux infrastructures et services et sur la façon dont ils les utilisent. Veiller à ce que les femmes assistent et participent aux consultations et études qui éclairent la conception des infrastructures elles-mêmes, et pas seulement aux programmes de proximité et aux activités d'engagement communautaire, permettra à l'entreprise de développer un produit ou un service qui a les plus grandes chances d'être adopté par les utilisateurs. En fait, s'assurer qu'un projet d'infrastructure répond au mieux aux besoins de sa grande diversité d'utilisateurs potentiels n'a rien de nouveau — cela relève simplement d'une approche de conception centrée sur l'humain.

En fait, s'assurer qu'un projet d'infrastructure répond au mieux aux besoins de sa grande diversité d'utilisateurs potentiels n'a rien de nouveau — cela relève simplement d'une **approche de conception centrée sur l'humain**.

En outre, les femmes et les hommes ont souvent des préférences ou rencontrent souvent des obstacles divers en ce qui concerne le paiement de produits ou de services. La prise en compte de la capacité financière et des besoins des femmes peut aider les entreprises à créer des structures tarifaires abordables et pratiques pour les utilisateurs (par exemple, en permettant aux utilisateurs de faire des paiements moins élevés et plus fréquents dans des endroits plus proches de chez eux, et/ou d'utiliser des méthodes de paiement par mobile ou à l'aide d'applications pour *smartphone*).

Les opérations d'infrastructures peuvent être utilisées à des degrés variables par les membres des collectivités situées à proximité immédiate du projet. Bien que l'impact du projet puisse s'étendre bien au-delà de la zone immédiate d'exploitation, si l'on ne s'emploie pas activement à comprendre et cibler les utilisateurs potentiels les plus proches, on pourrait manquer d'exploiter des avantages potentiels du projet et de développer des relations clés.

Améliorer la pérennité à travers une approche inclusive d'engagement communautaire

Une étude indique que consulter les femmes aussi bien que les hommes sur les besoins et priorités d'investissement peut mener à de meilleurs résultats. À titre d'exemple, une étude d'Elizabeth King et d'Andrew Mason explique que les hommes et les femmes ont souvent des priorités différentes en matière d'investissement communautaire : lorsque les femmes sont consultées sur leurs besoins communautaires, elles demandent le plus souvent des infrastructures ou des programmes vitaux liés à la santé, à l'éducation et à la sécurité, tandis que les hommes sont plus susceptibles de demander des projets d'infrastructures plus ambitieux, mais ne répondant pas nécessairement aux besoins de base immédiats de la population.

Prendre en compte les deux perspectives aide à garantir la satisfaction immédiate de la communauté et à favoriser des investissements collectifs qui soutiennent le développement à long terme et attirent des clients et des utilisateurs aussi bien masculins que féminins. Lorsque les communautés s'investissent pour aider les entreprises à réaliser des objectifs de développement durable, des consultations associant équitablement les femmes et les hommes peuvent contribuer à faire en sorte que les budgets d'investissement communautaires soutiennent ces objectifs.

Par ailleurs, des éléments significatifs au niveau mondial montrent qu'investir dans les femmes contribue à de meilleurs résultats familiaux et communautaires. L'inclusion de perspectives différentes permet aussi d'élargir l'éventail des options viables dans le cadre du développement communautaire et la mobilisation des utilisateurs. Selon King et Mason, les groupes qui enregistrent des inégalités entre les sexes importantes et persistantes souffrent davantage de pauvreté, de malnutrition, de maladies, et d'autres privations⁹.

En outre, des études indiquent également que dans les pays en développement, les femmes investissent par rapport aux hommes un pourcentage bien plus élevé de leur revenu dans leur famille. Lorsque les sociétés encouragent l'égalité des sexes, elles conduisent ainsi à une réduction de la pauvreté et à un essor économique¹⁰. Les entreprises souhaitant mener des actions positives et mesurables dans les communautés d'accueil — qui, en soi, favorisent le permis social — doivent s'assurer qu'aussi bien les hommes que les femmes tirent profit des initiatives communautaires, et travailler autant avec les uns que les autres soutient cet objectif. Pour les entreprises voulant contribuer au développement durable et inclusif, une stratégie d'engagement communautaire inclusive est donc fondamentale.

Les entreprises souhaitant mener des actions positives et mesurables dans les communautés d'accueil — qui, en soi, favorisent le permis social — doivent s'assurer qu'aussi bien les hommes que les femmes tirent profit des initiatives communautaires, **et travailler autant avec les uns que les autres soutient cet objectif.**

Répondre aux préoccupations des investisseurs

Les actionnaires et les investisseurs sont de plus en plus conscients de l'importance d'une relation positive entre entreprises d'infrastructure et communautés d'accueil, et particulièrement de la place essentielle qu'y occupent les femmes. Étant donné l'éventail des problèmes auxquels certaines entreprises doivent faire face relativement aux droits des femmes — notamment les cas graves de violence généralisée contre les femmes —, les actionnaires commencent à porter davantage d'attention à la diligence avec laquelle les entreprises agissent vis-à-vis de l'égalité des genres.

Les entreprises pouvant démontrer une relation constructive et collaborative avec les hommes et les femmes dans les collectivités peuvent aider à atténuer les risques d'arrêt des opérations liés aux relations communautaires, tout en renforçant la confiance générale des investisseurs.

Il est de plus en plus judicieux économiquement de réduire les effets différenciés des projets sur les femmes et les hommes et d'améliorer l'égalité entre les genres. De plus en plus d'investisseurs et d'institutions financières, telles qu'IFC, ont commencé à intégrer des considérations liées au genre dans leurs décisions concernant les projets qu'ils choisissent de financer. Avec la reconnaissance croissante de l'importance du genre dans la lutte contre la pauvreté et la réalisation du développement durable, il est possible que cette tendance s'affermisse, et que davantage d'investisseurs imposent de nouvelles exigences en matière d'égalité des sexes ou renforcent celles qu'ils requièrent déjà comme conditions à de futurs financements de projet.

⁹ Elizabeth M. King et Andrew D. Mason, [Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice](#), Washington and New York: Banque mondiale et Oxford University Press, 2001, 73.

¹⁰ World Bank, [« Good Practice Note: Integrating Gender into Country Assistance Strategies »](#), juin 2012.

Conformité aux cadres internationaux de droits de l'homme comme bonne pratique

Les violations de droits de l'homme liées aux activités des entreprises d'infrastructure ou à l'opposition à l'élaboration de tels projets érodent la confiance entre l'entreprise et la communauté et l'acceptabilité sociale, mais également peuvent rapidement ternir la réputation d'une entreprise. Ces dernières années, certains cas fortement médiatisés étaient directement liés aux interactions entre l'entreprise ou ses sous-traitants et des femmes des collectivités touchées, tandis que d'autres portaient sur le nombre croissant d'assassinats de défenseurs des droits de l'homme à la tête de mouvements d'opposition aux projets d'infrastructure¹¹, comme le meurtre tragique de Berta Cáceres, une activiste hondurienne qui a réussi à faire échouer le projet de barrage d'*Agua Zarca* pour lequel le peuple autochtone local Lenca n'avait pas été consulté¹². La reconnaissance croissante de la responsabilité pour le secteur privé de faire respecter les droits humains des communautés d'accueil a conduit de nombreuses entreprises à démontrer leur engagement à cet égard en souscrivant aux cadres internationaux de défense des droits de l'homme, de sorte que l'on s'attend de plus en plus à ce que les entreprises entreprennent également des processus connexes, tels que des études d'impact sur les droits de l'homme et des mécanismes de gestion de plaintes liées aux droits de l'homme.

Conclusion

Il apparaît très clairement qu'étant donné les rôles de chaque sexe dans la société et dans la vie de tous les jours, les changements économiques, environnementaux et sociaux que provoquent des projets d'infrastructure peuvent avoir un impact différent sur les hommes et les femmes. Les projets d'infrastructure peuvent exacerber les inégalités entre les sexes et avoir un impact négatif sur les femmes. Toutefois, ils peuvent également créer des opportunités équitables pour que chacun planifie le potentiel de croissance, y participe et en tire profit. Rechercher l'égalité ne consiste pas à accorder des faveurs aux femmes, mais plutôt à tenter de créer des possibilités équitables et égales pour tous les membres d'une communauté. À l'inverse, ignorer les différences dans les rôles attribués aux hommes et aux femmes — et donc la manière dont ceux-ci sont affectés par les projets d'infrastructure et les décisions et y participent — risque de faire empirer les inégalités et de compliquer les défis du développement d'une communauté. Cela représente également une occasion manquée, qui empêche les entreprises de nouer le dialogue et d'attirer autant de clients que possible.

Les programmes d'engagement communautaire, qui reconnaissent le rôle essentiel des femmes et en tiennent compte, sont plus susceptibles de promouvoir le développement communautaire et d'améliorer le permis social, les résultats financiers et l'attrait des investissements. Intégrer le genre dans les politiques et stratégies d'engagement communautaire d'une entreprise constitue de ce fait un aspect important des projets sensibles au genre — et est une bonne façon de faire les affaires.

¹¹ Global Witness, « [Defending Tomorrow: The climate crisis and threats against land and environmental defenders](#), » juillet 2020.

¹² Pour en savoir plus sur Cáceres, rendez vous sur le [site web du Prix Goldman](#).

SUITE D'OUTILS 3 : Outils pour un engagement communautaire encourageant l'égalité des GENRES

Quelles mesures votre entreprise peut-elle prendre pour veiller à impliquer les femmes aussi bien que les hommes dans tous les aspects du cycle de projet et dans les initiatives de développement communautaire, et pour vous assurer que vous mettez au point votre projet de manière à attirer le plus grand nombre d'utilisateurs ?

La Suite d'Outils 3 aidera à appréhender les différents besoins des hommes et des femmes des communautés d'accueil de projets d'infrastructure en ce qui concerne l'élaboration de ces projets, et à offrir des chances équitables d'accès aux ressources et aux opportunités liées auxdits projets et aux services. De nombreuses entreprises d'infrastructure ayant probablement déjà accès à des directives sur la consultation et le développement communautaires en général, cette suite d'outils fournit des suggestions et des exemples pratiques de stratégies abordant en particulier l'égalité des sexes dans l'engagement communautaire et la mobilisation des utilisateurs. Elle offre également des directives sur les mécanismes pour garantir la responsabilité. Cette boîte à outils est destinée à fournir un guide complet des options disponibles — les entreprises doivent choisir des outils, ou des parties d'outils, à utiliser en fonction de leurs capacités et de leurs besoins actuels. Les outils peuvent être utilisés à titre indicatif ou être suivis textuellement, mais ils doivent toujours être adaptés au contexte spécifique du projet et à l'étape de l'opération.

OUTIL	UNITÉ CIBLE	BUT
↓ OUTIL 3.1 : Feuille de route pour utiliser les outils de la Suite 3	Tous les lecteurs	Explique comment tous les outils de cette série fonctionnent ensemble
↓ ÉVALUER ET PRÉPARER : Les outils 3.2 à 3.6 présentent des recommandations sur la façon de mener une auto-évaluation initiale, d'intégrer les préoccupations liées au genre dans les évaluations de référence et d'impact social, et de recruter un expert indépendant sur le sujet. Ces actions aideront à déterminer la portée de votre soutien envers les femmes et l'impact des projets sur ces dernières. Par ailleurs, les outils fournissent des orientations sur la collecte de données socioéconomiques ventilées par sexe, qui serviront de contributions essentielles à d'autres outils d'engagement communautaire mentionnés dans la présente suite d'outils, ainsi que des approches pour garantir que les évaluations d'impact social mesurent les incidences disproportionnées que le projet peut avoir sur les femmes.		
↓ OUTIL 3.2 : Auto-évaluation rapide par l'entreprise de la problématique du genre et de l'engagement communautaire	Engagement communautaire	Comprendre dans quelle mesure les activités d'engagement communautaire menées actuellement par l'entreprise évaluent et prennent en compte la dynamique de l'égalité des genres

↓ OUTIL 3.3 : Auto-évaluation rapide par l'entreprise de la problématique du genre et de la mobilisation des utilisateurs	Engagement communautaire, mobilisation des consommateurs/utilisateurs	Comprendre dans quelle mesure les activités de mobilisation des utilisateurs menées actuellement par l'entreprise permettent d'évaluer et de prendre en compte la dynamique de l'égalité des genres
↓ OUTIL 3.4 : Termes de référence de l'expert indépendant du genre	Engagement communautaire, ressources humaines	S'assurer que les équipes d'engagement communautaire ont l'expertise requise en matière de genre
↓ OUTIL 3.5 : Intégration des préoccupations relatives au genre dans les évaluations communautaires de référence	Engagement communautaire et/ou expert indépendant du genre	Développer une approche sensible à l'égalité des genres dans les dynamiques communautaires
↓ OUTIL 3.6 : Intégration des préoccupations relatives au genre dans les évaluations d'impact social	Engagement communautaire et/ou expert indépendant du genre	Comprendre les impacts sur le genre dans les collectivités touchées par les projets

↓ **INTERVENIR :** Les outils 3.7 à 3.14 sont conçus pour aider à accroître l'égalité des sexes et la participation des femmes aux consultations, à la prise de décisions, aux activités d'engagement communautaire et de mobilisation des utilisateurs, ainsi qu'à la planification et aux interventions d'urgence. Avec chaque fois le potentiel de solides retours sur investissements, ils fournissent également des orientations sur la façon de réduire les impacts négatifs en intégrant la dimension de genre dans les activités d'engagement communautaire, ainsi que sur les activités qui autonomiseront les femmes et leur profiteront.

↓ OUTIL 3.7 : Participation fondée sur l'équité entre les sexes lors des consultations sur les opérations d'infrastructure	Engagement communautaire	S'assurer de la participation égale des femmes aux consultations sur la conception de projets d'infrastructure et d'initiatives communautaires
↓ OUTIL 3.8 : Guide pour la prise en compte des femmes dans les initiatives de lutte contre la COVID-19 et d'autres plans et mesures d'urgence	Engagement communautaire et/ou expert indépendant du genre	S'assurer de la participation des femmes aux initiatives de lutte contre la COVID-19, afin que les plans et les mesures connexes soient adaptés à leurs besoins spécifiques et que leurs contributions soient valorisées et prises en compte. Cet outil peut également être appliqué à d'autres situations d'urgence.
↓ OUTIL 3.9 : Note d'orientation sur le rétablissement des moyens de subsistance en tenant compte de la problématique du genre	Engagement communautaire	Veiller à ce que les femmes bénéficient des programmes de rétablissement de moyens de subsistance

↓ OUTIL 3.10 : Sensibilité au genre dans le suivi et évaluation participatif et les mécanismes de règlement des griefs	Engagement communautaire et/ou expert indépendant du genre	S'assurer que les femmes interviennent dans le suivi et évaluation participatif et les mécanismes de règlement des griefs dans les communautés touchées par le projet
↓ OUTIL 3.11 : Conception d'un processus de réinstallation sensible au genre	Engagement communautaire, spécialiste en réinstallation et/ou expert indépendant du genre	Garantir que le processus de réinstallation facilite des opportunités fondées sur l'équité entre les sexes et réduit les préjudices disproportionnés que subissent les femmes
↓ OUTIL 3.12 : Initiatives de développement communautaire profitant à la fois aux hommes et aux femmes	Engagement communautaire en partenariat avec un expert indépendant du genre	S'assurer que les initiatives communautaires sont conçues pour refléter les priorités des hommes et des femmes de la communauté
↓ OUTIL 3.13 : Opportunités de développement économique local et d'autonomisation pour les femmes	Engagement communautaire en partenariat avec un expert indépendant du genre	Élaborer des activités qui promeuvent l'autonomisation économique des femmes
↓ OUTIL 3.14 : Note d'orientation pour la création d'une communauté de femmes entrepreneures	Engagement communautaire, passation des marchés	Aider les entreprises à mettre en place un écosystème dynamique de femmes entrepreneures

↓ **ASSURER LE SUIVI ET LA PÉRENNITÉ** : Les outils 3.15 et 3.16 offrent des recommandations pour mettre en place des critères de référence, mesurer l'impact et améliorer les pratiques. Ces recommandations comportent des moyens pour garantir que les femmes participent aux mécanismes de transparence et de responsabilité, qui peuvent répondre à certaines de leurs préoccupations, et pour aider à éviter les problèmes de manière générale.

↓ OUTIL 3.15 : Exemples d'indicateurs de suivi et d'évaluation de la prise en compte de la problématique du genre dans les activités d'engagement communautaire et autres initiatives de proximité des entreprises d'infrastructure	Engagement communautaire en partenariat avec un expert indépendant du genre	Élaborer des indicateurs pour mesurer et évaluer de manière adéquate les aspects de l'égalité des sexes dans les projets d'infrastructure et les initiatives communautaires
↓ OUTIL 3.16 : Fiche d'évaluation communautaire	Engagement communautaire	Recueillir les points de vue des membres de la communauté sur les questions de genre et leur donner les moyens d'apporter des changements dans ce domaine. (Cet outil peut être utilisé pour évaluer d'autres problématiques, les employés, ou les services, par exemple, au sein de la communauté.)

OUTIL 3.1 :

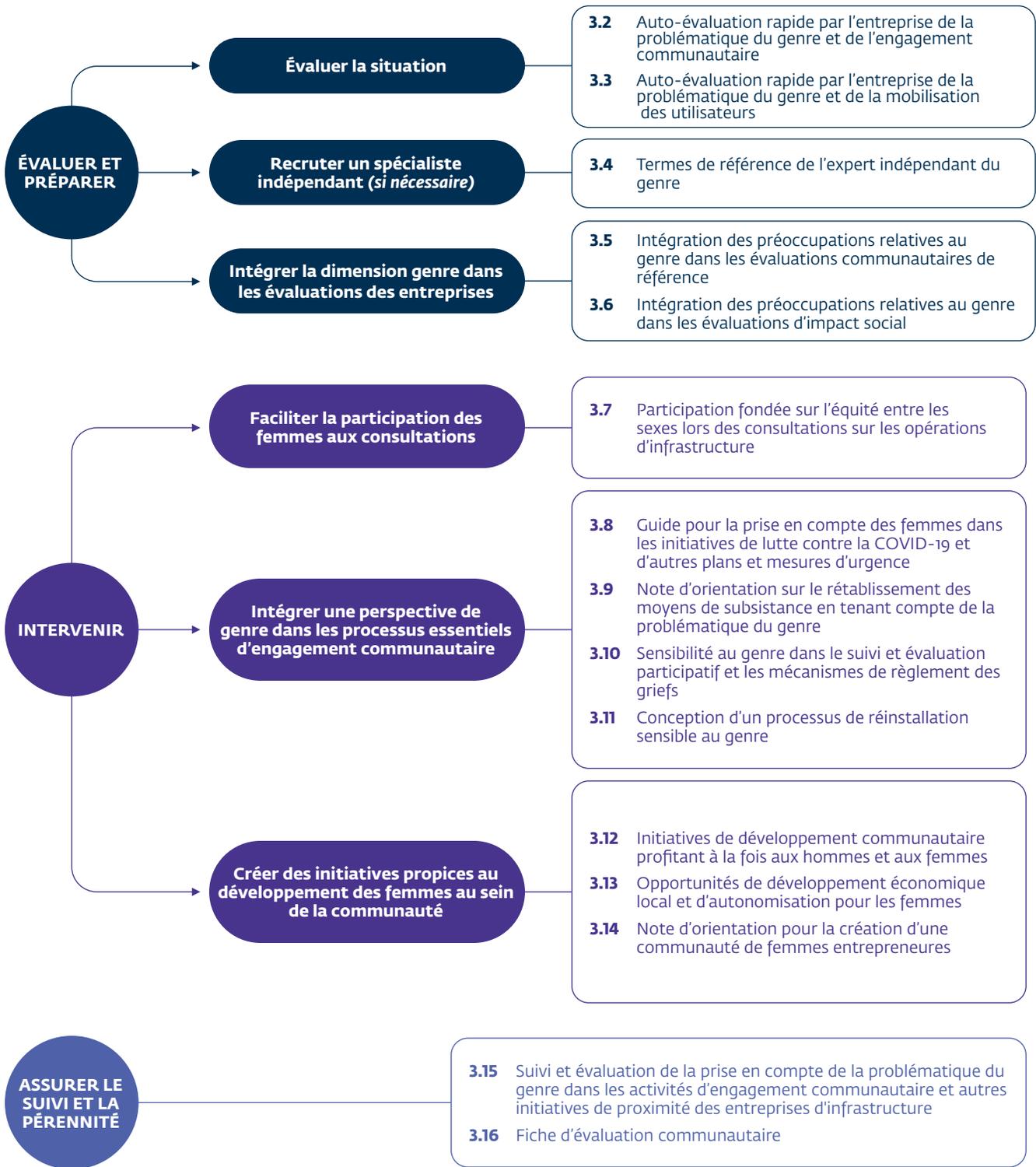
Feuille de route pour l'utilisation de la Suite d'Outils 3

- » **OBJECTIF** : Expliquer comment tous les outils de cette série fonctionnent ensemble
- » **UNITÉS CIBLES** : Tous les lecteurs

L'ensemble de la Suite d'Outils 3 soutient les efforts entrepris par les entreprises pour accroître la participation des femmes à leur activités d'engagement communautaire et assurer la prise en compte des besoins et des intérêts des femmes en tant qu'utilisatrices des services de l'entreprise. Cette feuille de route donne une vue d'ensemble de ces outils, ainsi que des suggestions sur la façon de les combiner efficacement. Bien que cette suite contienne un grand nombre d'outils, n'en choisir que quelques-uns au départ peut aider l'entreprise concernée à obtenir de précieuses informations sur les communautés locales et les utilisateurs de leurs produits, et favoriser une mobilisation sans exclusive et de meilleure qualité. Dans la plupart des cas, les entreprises devraient commencer par les outils les plus logiques du point de vue du temps et de l'argent, en tenant compte de ceux qui sont les plus pertinents à l'étape actuelle des opérations.

1. **ÉVALUER ET PRÉPARER** : La première étape du cheminement vers l'égalité des sexes dans l'engagement communautaire consiste à comprendre dans quelle mesure l'égalité des sexes et la participation des femmes sont influencées par les activités en cours et prises en compte dans celles-ci.
 - **Évaluer la situation** : Pour se faire une première idée de la mesure dans laquelle les activités d'engagement communautaire menées actuellement par l'entreprise évaluent et prennent en compte la dynamique de l'égalité des genres et les besoins différenciés des femmes et des hommes, réalisez une auto-évaluation rapide de la problématique du genre et de l'engagement communautaire (**OUTIL 3.2**). En ce qui concerne la mobilisation des utilisateurs, réalisez une auto-évaluation rapide de la problématique du genre et de la mobilisation des utilisateurs (**OUTIL 3.3**).
 - **Recruter un spécialiste indépendant (si nécessaire)** : Si vous désirez intégrer la problématique du genre dans les activités d'engagement communautaire, mais que vous ne disposez pas des compétences spécifiques en la matière, il serait judicieux de recruter un expert indépendant du genre. L'**OUTIL 3.4** donne un exemple de termes de référence, notamment des tâches clés et des compétences exigées à ce type d'expert.
 - **Intégrer la dimension genre dans les évaluations des entreprises** : L'**OUTIL 3.5** fournit des instructions détaillées pour intégrer les questions de genre dans une évaluation communautaire de référence existante ou pour procéder à une évaluation complémentaire afin de recueillir des données de référence sur les femmes. L'**OUTIL 3.6** décrit comment intégrer les questions de genre dans les évaluations d'impact social afin de comprendre les dimensions sexospécifiques des incidences du projet sur les communautés touchées.

2. **INTERVENIR** : Une fois que vous aurez recueilli des données de référence pour mieux comprendre les dimensions sexospécifiques de vos activités d'engagement communautaire et de votre projet, la série d'outils suivante peut être appliquée pour éclairer la conception, l'élaboration et l'amélioration de ces activités.
- **Faciliter la participation des femmes aux consultations** : Les consultations représentent un élément majeur des interactions entre l'entreprise et la communauté. Cependant, la voix des femmes n'y est souvent pas suffisamment représentée. L'**OUTIL 3.7** décrit des mesures proactives visant à assurer la participation des femmes aux consultations.
 - **Intégrer une perspective de genre dans les processus essentiels d'engagement communautaire** : Les outils présentés dans cette section traitent des stratégies visant à intégrer les besoins et les préoccupations des femmes dans les programmes et processus communautaires existants. L'**OUTIL 3.8** fournit des orientations pour s'assurer que les interventions de lutte contre la COVID-19 et les autres activités de planification et de riposte d'urgence sont adaptées aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. L'**OUTIL 3.9** décrit les étapes à suivre pour élaborer des programmes de rétablissement des moyens de subsistance sensibles au genre. L'**OUTIL 3.10** explique comment garantir la participation des femmes aux processus participatifs de suivi et évaluation et aux mécanismes de règlement des griefs. Étant donné que les processus de réinstallation peuvent exposer les membres les plus vulnérables d'une communauté à un risque accru de marginalisation, l'**OUTIL 3.11** fournit des instructions détaillées pour une réinstallation tenant compte du genre.
 - **Créer des initiatives propices au développement des femmes au sein de la communauté** : La prochaine série d'outils décrit comment concevoir de manière proactive des initiatives communautaires qui profitent à la fois aux hommes et aux femmes (**OUTIL 3.12**), créer des opportunités de développement économique local et d'autonomisation pour les femmes (**OUTIL 3.13**), et constituer une communauté de femmes entrepreneures (**OUTIL 3.14**).
3. **ASSURER LE SUIVI ET LA PÉRENNITÉ** : Enfin, la dernière série d'outils de cette suite se concentre sur le suivi, l'évaluation et la prise en compte systématique de la problématique du genre dans le cadre des activités d'engagement communautaire et autres initiatives de proximité d'une entreprise (**OUTILS 3.15** et **3.16**).



ÉVALUER ET PRÉPARER : OUTILS 3.2 à 3.6

Développer une compréhension de la façon dont certaines questions clés impactent les collectivités touchées constitue la première étape dans la mise en œuvre de stratégies efficaces et appropriées d'engagement communautaire et de mobilisation des utilisateurs qui tiennent compte du genre. Cette démarche implique de comprendre :

- **Les dynamiques de genre** : Comment les différences dans les rôles joués par les hommes et les femmes de la communauté affectent-elles les capacités de chacun à participer à la conception d'un projet d'infrastructure, de services et d'initiatives de développement communautaire, puis à en tirer profit ?
- **L'influence de l'entreprise dans les dynamiques de genre de la communauté** : Comment le potentiel ou la présence d'un projet d'infrastructure pourrait changer les rôles de chaque sexe et les relations entre ceux-ci au sein de la collectivité ? Comment l'entreprise pourrait-elle œuvrer à renforcer le rôle des femmes ? Par ailleurs, quels sont les impacts négatifs potentiels des interventions sur les relations entre les sexes, notamment sur le statut économique ou social des femmes ? La recrudescence de la violence basée sur le genre peut être une des conséquences. Comment celles-ci peuvent-elles être évitées ?

Certes, les opérations d'infrastructure offrent l'opportunité de renforcer le rôle des femmes dans la communauté, mais le projet concerné (ou potentiel) pourrait également avoir un impact négatif sur les relations entre sexes ou sur les normes sexistes. En être conscient d'emblée, et continuer à suivre les impacts sur l'égalité des sexes, aidera à concevoir et à mettre en œuvre des activités propices à un permis social durable, et à produire des impacts positifs pour les hommes, les femmes, et la communauté dans son ensemble. Étant donné la dynamique des communautés et des relations communautaires, il est absolument essentiel d'évaluer, de suivre et d'étudier continuellement les progrès de l'entreprise en matière d'égalité des sexes et les impacts du projet sur les normes sexistes dans la communauté. Cette démarche s'applique aux nouveaux projets et à ceux déjà en cours.

Les hommes et les femmes ne constituent évidemment pas des groupes homogènes. Lors de la collecte de données et/ou du lancement de consultations, veillez à associer des hommes et des femmes de toute la diversité de catégories socioéconomiques, de castes, de religions, de groupes ethniques, de tranches d'âge, de niveaux d'alphabétisation, de situations matrimoniales (célibataires, mariés, veufs, divorcés) et de situations de handicap. Pour les femmes mariées, assurez-vous également de noter s'il s'agit d'un mariage polygamique. Ne pas être informé des divers types de structures maritales¹³ peut, par inadvertance, entraîner la marginalisation de certaines épouses par rapport à d'autres : par exemple, si l'une des épouses est incluse dans les consultations ou le partage des bénéfices, tandis que les autres ne le sont pas.

Pour obtenir une image précise et actualisée de la situation de la communauté, il sera crucial, tout au long de la phase d'évaluation, de se pencher sur ces distinctions — et de ventiler les données recueillies.

¹³ Les projets, en particulier dans les zones rurales et éloignées, peuvent être confrontés à des communautés ayant des traditions bien ancrées qui entravent l'égalité des sexes, comme le mariage des filles à un jeune âge ou la polygamie. Certes, le changement culturel est un processus à long terme dépassant le cadre d'un projet, mais les entreprises d'infrastructure doivent être conscientes de ces questions contextuelles pour éviter d'aggraver par inadvertance leur situation.

Cette section offre des outils pour aider les équipes d'engagement communautaire et/ou l'expert indépendant du genre affiliés aux projets d'infrastructure à :

- Examiner les activités d'engagement communautaire et de mobilisation des utilisateurs pour déterminer si l'égalité des sexes est un thème explicite et si les données sont ventilées par sexe dans les évaluations et projets communautaires.
- Évaluer la participation des femmes aux consultations de l'entreprise et aux activités d'engagement communautaire et de mobilisation des utilisateurs, et les profits qu'elles en tirent, en déterminant :
- La mesure dans laquelle les femmes sont impliquées activement dans les négociations liées à la conception du projet, l'utilisation de la main-d'œuvre locale, ainsi que le suivi et l'évaluation des impacts du projet.
- Le nombre de femmes tirant profit des initiatives de développement communautaire par rapport aux hommes, et la mesure dans laquelle ces initiatives sont conçues pour répondre aux besoins différenciés des deux sexes.
- Toute différence entre les sexes en ce qui concerne les impacts négatifs du projet.

Les outils fournis ici peuvent compléter ceux de l'évaluation communautaire généralement utilisés par les entreprises, avec des étapes additionnelles aidant à intégrer l'égalité des sexes dans les stratégies d'évaluation. Lorsque les évaluations de projet ont déjà été effectuées, l'équipe d'engagement communautaire doit déterminer si elles se sont attachées à l'égalité des sexes, ou s'il faut en réaliser d'autres qui portent expressément sur le genre.

Rôle des évaluations

Il est essentiel d'intégrer le genre dans les évaluations communautaires de référence et les évaluations de l'impact social afin de se faire une idée des rôles de chaque sexe, des relations entre ceux-ci et des institutions qui les influencent au sein de la communauté, ainsi que des impacts potentiels du projet sur ces rôles, relations et institutions. Cette démarche garantit une compréhension plus approfondie de la communauté qui sera votre voisine, votre partenaire et peut-être votre cliente tout au long du cycle de vie d'un projet, peut-être pendant des décennies.

Il est essentiel d'**intégrer le genre dans les évaluations communautaires de référence et les évaluations de l'impact social afin de se faire une** idée des rôles de chaque sexe, des relations entre ceux-ci et des institutions qui les influencent au sein de la communauté, ainsi que des impacts potentiels du projet sur ces rôles, relations et institutions.

Les évaluations constituent la base de la conception des activités d'engagement communautaire. Elles garantissent que les profits tirés des activités de la communauté sont partagés équitablement, et qu'ils soutiennent le développement économique et social — comme résultat à la fois direct et indirect du projet, indépendamment des opérations menées. Des évaluations soigneusement élaborées peuvent donner des informations clés sur les priorités et les vulnérabilités de la communauté, orientant ainsi les activités d'engagement communautaire vers les questions les plus importantes. En outre, cette démarche aidera les équipes d'engagement communautaire à envisager ces actions depuis la planification et la mise en œuvre jusqu'aux dernières étapes du projet.

En résumé, les évaluations sont d'une grande valeur pour les équipes d'engagement communautaire et pour l'entreprise elle-même. L'information recueillie — ainsi que les relations nouées au cours du processus — peut ouvrir la porte à une participation communautaire élargie à d'autres étapes telle que :

- La conception du projet, les structures de paiement et de tarification et la planification stratégique
- L'allocation de redevances, de fonds de développement communautaires et d'autres opportunités de partage des avantages
- La conception d'initiatives de développement communautaire telles que des opportunités d'éducation et des établissements de santé

OUTIL 3.2 :

Auto-évaluation rapide par l'entreprise de la problématique du genre et de l'engagement communautaire

- » **OBJECTIF** : Comprendre dans quelle mesure les activités d'engagement communautaire menées actuellement par l'entreprise évaluent et prennent en compte la dynamique de l'égalité des genres
- » **UNITÉS CIBLES** : Engagement communautaire

Avant d'utiliser les outils d'évaluation formels mentionnés plus bas dans cette boîte à outils, utilisez ce questionnaire pour faire le point sur la situation. Cette démarche permet de comprendre rapidement la position actuelle de votre entreprise relativement à l'intégration des dynamiques de genre ainsi que des besoins et préoccupations des hommes et des femmes dans vos projets d'engagement communautaire¹⁴. Le nombre de « Oui », par rapport aux « Non », donnera une estimation de la prise en compte de l'égalité des sexes dans vos activités d'engagement communautaire.

L'analyse des réponses permettra de déterminer les lacunes en matière de sensibilisation à l'égalité des sexes dans votre projet et dans vos programmes communautaires. À mesure que vous œuvrerez à intégrer pleinement le genre dans les stratégies d'engagement communautaire, cette analyse aidera également à déterminer quels outils et quelles actions seront les plus utiles à votre entreprise.

Gardez à l'esprit qu'il peut y avoir des caractéristiques culturelles ou démographiques distinctes qui s'accompagnent de leurs propres défis et risques. Il est important de ne pas avoir d'idées préconçues au sujet d'une culture ou d'une communauté, et de poser des questions pour une meilleure compréhension. Même si votre entreprise (ou ses partenaires ou sous-traitants) a de l'expérience dans le pays, différentes régions et communautés ont souvent leurs propres sous-cultures, religions, histoires, langues, ainsi que des vulnérabilités et des opportunités uniques.

Tout comme la participation des femmes est un élément important pour s'assurer que toutes les voix d'une communauté sont entendues, les jeunes constituent un autre groupe démographique qui est souvent exclu du processus décisionnel, bien qu'ils aient des besoins et des intérêts distincts. Cela peut non seulement affaiblir le permis social, mais aussi amener une entreprise à rater l'occasion de faire en sorte que ses activités d'engagement communautaire et ses programmes de proximité soient aussi efficaces et durables que possible. Dans les pays à la population jeune, en particulier, il est tout simplement judicieux de mobiliser efficacement les jeunes.

Les jeunes constituent un autre groupe démographique qui est souvent exclu du processus décisionnel, bien qu'ils aient des besoins et des intérêts distincts.

¹⁴ Cette liste a été adaptée en partie de Deanna Kemp et Julia Keenan, [Why Gender Matters: A Resource Guide for Integrating Gender Considerations into Communities Work at Rio Tinto](#), Melbourne: Rio Tinto, 2010, 32.

TABLEAU 3A | Auto-évaluation rapide par l'entreprise de la problématique du genre et de l'engagement communautaire

QUESTIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Vos évaluations communautaires de référence...

COCHEZ

SI LA RÉPONSE EST OUI

... utilisent-elles des données ventilées par sexe ?
... consultent-elles de façon élargie les hommes et les femmes de la communauté ? (Consultez l' OUTIL 3.7 pour des orientations sur la façon d'impliquer efficacement les femmes aussi bien que les hommes.)
... évaluent-elles les différences dans les rôles et responsabilités des hommes/femmes et garçons/filles dans les aspects de la vie quotidienne à la maison, à l'école et au travail ?
... évaluent-elles les différences entre les sexes en matière de propriété foncière, d'accès aux ressources et de contrôle de ces dernières — notamment l'accès au financement et aux comptes bancaires ?
... évaluent-elles les façons dont le projet impactera différemment les hommes et les femmes à toutes ses étapes, notamment au début et à la fin ?
... évaluent-elles les façons dont le projet affecte la santé, la sécurité et la sûreté des femmes ?
... évaluent-elles les façons dont les rôles et responsabilités des hommes et des femmes affectent leur accès à l'emploi et aux autres avantages générés par le projet ?
... évaluent-elles les façons dont les rôles et responsabilités des hommes et des femmes affectent leur capacité à participer aux consultations communautaires ?
... prennent-elles en compte les besoins, les intérêts et les vulnérabilités propres aux jeunes ?
... rendent-elles compte de toute la diversité des femmes selon la catégorie socioéconomique, la caste, la religion, le groupe ethnique, la tranche d'âge, le niveau d'alphabétisation, la situation matrimoniale (célibataire, mariée, veuve, divorcée) et la situation de handicap ?
... ont-elles vocation à comprendre les structures matrimoniales dans la communauté, par exemple, si la polygamie y est courante ? Si oui, tous les conjoints (pas seulement le conjoint principal) sont-ils associés aux consultations, à l'indemnisation et au partage des avantages ?
... ont-elles vocation à faire comprendre les structures de lignage au sein de la communauté, par exemple, si la communauté est matrilineaire ?
... vérifient-elles la composition démographique de la communauté et de la main-d'œuvre pour déterminer des tendances inhabituelles ? (Par exemple, dans des sociétés sortant d'un conflit, il peut y avoir plus de femmes que d'hommes qui travaillent, ou plus de femmes que d'hommes en général, si une grande population d'hommes avait été tuée dans le conflit.)
... prennent-elles en compte les entités communautaires, les organisations sociales ou les regroupements non traditionnels ?

INITIATIVES DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Les programmes communautaires...

COCHEZ

SI LA RÉPONSE EST OUI

... s'effectuent-ils selon un processus participatif impliquant dans leur conception à la fois les hommes et les femmes ?

... incluent-ils un mécanisme de suivi participatif intégrant à la fois les hommes et les femmes ?

...incluent-ils une évaluation permettant de savoir si les activités affecteront différemment les hommes et les femmes ?

... incluent-ils des mesures pour garantir que les hommes et les femmes tirent profit des activités de façon égale, et/ou incluent des activités spécifiques profitant aux femmes ?

... veillent-ils à faciliter l'accès et la participation des groupes/individus les plus vulnérables ?

Consultations communautaires :

COCHEZ

SI LA RÉPONSE EST OUI

Les groupes sociaux et ethniques issus des collectivités touchées par le projet sont-ils tous représentés dans les consultations communautaires ? Ceux-ci comprennent-ils des femmes de différents niveaux socioéconomiques, castes, religions, groupes ethniques, tranches d'âge, niveaux d'alphabétisation, situation matrimoniale (célibataire, veuve, divorcée ou deuxième ou troisième épouse dans une communauté polygame) et situation de handicap ?

Existe-t-il une représentation égalitaire des hommes et des femmes dans les consultations communautaires ?

Si les femmes ne sont pas représentées de manière égale dans les consultations communautaires, l'entreprise prend-elle des mesures pour faciliter leur participation (par exemple, en changeant l'horaire ou le lieu des consultations en fonction des besoins des femmes, ou en mettant à disposition des moyens de transport ou des structures de garde d'enfants) ?

Les femmes participent-elles de façon égalitaire (elles ne sont pas simplement présentes, mais peuvent s'exprimer, poser des questions, et participer pleinement) ?

Lorsque les femmes ne peuvent pas participer pleinement à des consultations mixtes, organisez-vous des consultations distinctes avec elles ?

L'entreprise prend-elle en compte les besoins, préférences et préoccupations des femmes dans la planification et les opérations du projet et des initiatives de développement communautaire ?

Les femmes participent-elles à la conception et au choix des processus ?

L'entreprise a-t-elle une bonne compréhension des défis auxquels sont confrontées les femmes dans les communautés touchées ?

Les consultations communautaires garantissent-elles la présence et la participation des jeunes, y compris par l'organisation de sessions séparées pour ceux-ci (ou pour les jeunes hommes et femmes) si nécessaire ?

Note : Dans certains cas, il peut être nécessaire de fixer expressément une limite d'âge pour ces consultations, car les perceptions de ce que l'on entend par « jeune » peuvent varier. Gardez à l'esprit que les responsables locaux ou des non-jeunes peuvent toujours assister à ces consultations, et il appartient à l'animateur de décider si cela empêchera une discussion franche et si la limite d'âge est applicable ou appropriée.

Compensation et partage des profits :

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

La compensation et les profits sont-ils partagés avec les chefs de famille/propriétaires fonciers, ou existe-t-il des mécanismes en place pour faire en sorte que les hommes et les femmes accèdent de façon égalitaire aux ressources financières (par exemple, grâce à des signatures conjointes sur les comptes) ?

Existe-t-il des mécanismes de consultation en place pour garantir que les profits financiers parviennent à toute la famille, et/ou pour déterminer les moyens les plus égalitaires d'allouer les profits ?

Mécanismes de règlement des différends et violence basée sur le genre :

(Consultez l'**OUTIL 3.10** pour obtenir des orientations détaillées sur la conception de mécanismes de règlement des différends sensibles à l'égalité des sexes.)

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

Existe-t-il des dispositions relatives à des politiques et pratiques d'entreprise sensibles au genre élargies aux sous-traitants ?

Les femmes ont-elles été consultées pour l'élaboration des mécanismes de règlement des différends afin de garantir leur accès à ceux-ci ?

Les mécanismes de règlement des différends disponibles sont-ils sécurisés et à caractère privé, afin de garantir un processus sûr et d'encourager leur utilisation par quiconque a des griefs ?

Les femmes utilisent-elles les mécanismes de règlement des différends déjà en place ?

Si oui, dans quelle mesure sont-elles satisfaites de la suite donnée aux plaintes qui y sont déposées ?

QUESTIONS SECTORIELLES

Eau :

COCHEZ

SI LA RÉPONSE EST OUI

Des questions liées au genre sont-elles incluses dans tous les formulaires d'enquête auprès des utilisateurs et d'évaluation de référence, y compris des questions visant à recueillir des données ventilées par sexe sur l'utilisation, l'accès, la tarification, ainsi que les structures de paiement et de tarification ?

Les femmes sont-elles formées au niveau local pour s'occuper de réparations ?

L'entreprise travaille-t-elle avec les collectivités pour accroître la participation des femmes aux structures et comités locaux de gestion de l'eau ?

Électricité :

COCHEZ

SI LA RÉPONSE EST OUI

Des questions liées au genre sont-elles incluses dans tous les formulaires d'enquête auprès des utilisateurs et d'évaluation de référence, y compris des questions visant à recueillir des données ventilées par sexe sur l'utilisation, l'accès, la tarification, ainsi que les structures de paiement et de tarification ?

Transport :

COCHEZ

SI LA RÉPONSE EST OUI

Des questions liées au genre sont-elles incluses dans tous les formulaires d'enquête auprès des utilisateurs de moyens de transport et d'évaluation de référence, y compris des questions visant à recueillir des données ventilées par sexe sur les voyages, leur fréquence et les modes de transport ?

L'entreprise examine-t-elle les infrastructures de transport (accessibilité des bus ou des tramways ; sécurité ; feux *stop* ; emplacement des ascenseurs ; etc.) ainsi que les modèles de tarification sous l'angle des disparités entre les genres ?

Les entreprises de transport disposent-elles d'un code de conduite contre la violence basée sur le genre (VBG) et le harcèlement sexuel, et exigent-elles des formations à la détection d'actes de VBG et à la lutte contre ceux-ci pour les chauffeurs et les agents de billetterie ?

Existe-t-il des solutions telles que des billets pour voyages multiples, l'autorisation pour les bus de faire des arrêts entre les gares désignées, ou même des wagons réservés aux femmes dans les zones où les taux de harcèlement ou de VBG dans les transports en commun sont élevés ?

Villes :

**COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI**

Lors de la conception des espaces et des services publics, prend-on en compte l'accessibilité et la visibilité des espaces publics afin d'améliorer la sécurité publique de manière générale, et en particulier la manière dont les femmes sont touchées ?

Une évaluation de la violence basée sur le genre est-elle intégrée dans toutes les activités de développement urbain proposées ?

Les femmes et les hommes sont-ils consultés sur l'ensemble des plans de préparation aux situations d'urgence et des infrastructures connexes, et sont-ils inclus dans l'ensemble des structures et comités locaux de préparation aux situations d'urgence ?

Les filles et les garçons sont-ils éduqués à la prévention des risques de catastrophe et à la riposte, le cas échéant, et sont-ils dotés de compétences essentielles comme la natation ?

OUTIL 3.3 :

Auto-évaluation rapide par l'entreprise de la problématique du genre et de la mobilisation des utilisateurs

- » **OBJECTIF** : Comprendre dans quelle mesure les activités de mobilisation des utilisateurs menées actuellement par l'entreprise permettent d'évaluer et de prendre en compte la dynamique de l'égalité des genres
- » **UNITÉS CIBLES** : Engagement communautaire et mobilisation des consommateurs/utilisateurs

Les entreprises d'infrastructure savent qu'il est essentiel de tenir compte des besoins et intérêts des utilisateurs pour assurer le succès de leurs opérations. Une telle démarche augmente la demande et l'utilisation des services ou des produits, et donc les profits pour l'entreprise. Cependant, comme dans d'autres secteurs, il est possible que les méthodes traditionnelles d'étude, de consultation et de planification n'indiquent pas à l'entreprise tout ce qu'elle doit savoir sur ses utilisateurs. Puisque les hommes et les femmes diffèrent par leurs expériences, leurs rôles au sein du ménage, leurs coutumes et leurs attentes sociales, ainsi que leurs tâches quotidiennes, leurs besoins, leur manière d'utiliser les services offerts, leurs capacités et leurs méthodes de paiement peuvent diverger. Par exemple, les personnes qui sont responsables au premier chef des tâches ménagères ou de s'occuper de personnes à charge — les femmes, dans de nombreux contextes —, utilisent différemment les moyens de transport que celles qui vont au travail tous les jours. Et les personnes sans moyen de transport ou sans compte bancaire peuvent avoir du mal à payer les services d'eau ou d'électricité si elles doivent aller loin de chez elles pour le faire. Dans de nombreux contextes, les femmes ont moins tendance à posséder un compte bancaire ; cependant, ce sont parfois elles qui sont chargées de payer certaines factures du ménage. S'assurer que votre entreprise comprend ces différences est la première étape pour répondre aux besoins divers de ses utilisateurs. Ce faisant, elle peut augmenter sa base d'utilisateurs, accroître la perception des redevances et renforcer les relations avec les utilisateurs et la communauté avoisinante.

Puisque les hommes et les femmes diffèrent par leurs expériences, leurs rôles au sein du ménage, leurs coutumes et leurs attentes sociales, ainsi que leurs tâches quotidiennes, leurs besoins, leur manière d'utiliser les services offerts, leurs capacités et leurs méthodes de paiement peuvent diverger. **S'assurer que votre entreprise comprend ces différences est la première étape pour répondre aux besoins divers de ses utilisateurs.**

Comme l'**OUTIL 3.2**, cet outil se présente comme un questionnaire conçu pour permettre à votre entreprise de déterminer rapidement si elle prend en compte et intègre les différences entre les sexes dans la conception de ses services et de ses structures de paiement. Le nombre de « Oui » (par rapport au nombre de « Non ») donnera une estimation de la prise en compte de l'égalité des sexes dans vos activités de mobilisation des utilisateurs.

TABLEAU 3B | Auto-évaluation rapide par l'entreprise de la problématique du genre et de la mobilisation des utilisateurs

QUESTIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Vos stratégies de mobilisation des utilisateurs...

COCHEZ

SI LA RÉPONSE EST OUI

... permettent-elles de recueillir des données sur le sexe des utilisateurs ?

... prévoient-elles une analyse des données sur les modes d'utilisation par sexe ?

... veillent-elles à ce que les consultations (par exemple, par groupes de discussion) et les services d'appui (par exemple, lignes d'assistance à la clientèle) concernant les consommateurs soient orientés vers tous les utilisateurs, y compris les femmes, les jeunes, les minorités ethniques, les personnes handicapées ou analphabètes, et qu'ils soient adaptés à leurs besoins et les ciblent expressément ?

... séparent-elles les réunions par sexe lorsque les femmes sont susceptibles de ne pas y assister ou de ne pas s'exprimer librement devant les hommes ?

... prévoient-elles une équipe ou un responsable dédié au genre et à l'inclusion dans son personnel ?

... lors de l'examen des tarifs, des services et du développement des infrastructures, prévoient-elles la prise en compte (par le biais de consultations et d'autres méthodes) des besoins et des modes d'utilisation différenciés des femmes et des hommes ?

... associent-elles les bénéficiaires et utilisateurs de sexe féminin à la conception des services et des structures tarifaires ?

... soutiennent-elles les programmes municipaux visant à faire participer les femmes à la vie civique — par exemple, à l'inscription sur les listes électorales et aux scrutins électoraux — et aux mécanismes de consultation et de retour d'information ?

... intègrent-elles des questions sur le genre dans toutes les enquêtes auprès des utilisateurs et les évaluations de référence, par exemple, pour déterminer les différences dans les habitudes d'utilisation, les schémas de mobilité, les besoins de paiement et les profils d'accessibilité ? (Des questions plus spécifiques sont présentées ci-dessous dans les listes de questions sectorielles.)

... prévoient-elles la réalisation des études suivantes, le cas échéant ?

- Étude de plateformes de paiement de substitution ou non traditionnelles et de structures tarifaires adaptées aux besoins des utilisateurs/ménages à faible revenu.
- Recherche qualitative/quantitative pour comprendre les risques auxquels sont confrontés les groupes vulnérables/à faible revenu — y compris les ménages dirigés par des femmes — en ce qui concerne les questions de tarifs, de paiement et de mobilité.
- Cartographie des utilisateurs issus de ménages dirigés par des femmes dans la zone de desserte ciblée afin d'intégrer les données recueillies dans une base de données d'utilisateurs de services.

... veillent-elles à ce que les communications adressées aux utilisateurs soient conçues à la fois pour un public féminin et masculin, afin que tous les sexes soient informés des services, des changements et des autres informations que l'entreprise souhaite communiquer ?

... comprennent-elles et cartographient-elles les besoins et préférences distincts des hommes et des femmes concernant les produits/services pour déterminer s'il existe une demande insatisfaite ?

... associent-elles les utilisateurs de sexe féminin à la conception des services et des structures tarifaires ? (Par exemple, prévoient-elles de mener une enquête auprès des femmes sur la façon dont le service peut mieux répondre à leurs besoins quotidiens et à la demande insatisfaite, ainsi que sur les structures tarifaires qui augmenteraient leur capacité à effectuer des paiements réguliers à temps ?)

... évaluent-elles le niveau d'adoption de méthodes de paiement mobile telles que l'argent mobile ou les applications pour *smartphone* ? (Ces méthodes de paiement peuvent aider à surmonter certains obstacles au paiement des factures auxquels les femmes sont confrontées de manière disproportionnée, tels que le manque de temps, de moyens de transport ou d'accès à des comptes bancaires qui peuvent être exigés pour le paiement des factures.)

...prévoient-elles de repenser les produits, services et plateformes ou d'en créer de nouveaux afin de fidéliser et/ou d'accroître la clientèle féminine (y compris, par exemple, des campagnes promotionnelles) ?

SÉCURITÉ ET VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

L'entreprise et/ou ses sous-traitants...

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

... exigent-ils des employés et des entrepreneurs qu'ils participent à une formation à la violence basée sur le genre et au harcèlement sexuel ?

... exigent-ils des employés, des entrepreneurs et des prestataires de services qu'ils évaluent, signalent, gèrent et surveillent tout incident de violence basée sur le genre parmi les effectifs, dans la communauté et chez les utilisateurs de leurs services ?

... travaillent-ils avec les prestataires de services à l'élaboration de politiques sur le harcèlement sexuel et de codes de conduite sur la violence basée sur le genre pour tous les employés ?

... exigent-ils l'adhésion des entrepreneurs et sous-traitants aux codes de conduite sur la VBG ?

... envisagent-ils de mettre au point ou en œuvre des campagnes de sensibilisation aux risques de violences basées sur le genre associés au secteur ou au service en question ?

... effectuent-ils un audit de sécurité pour déterminer les moyens d'améliorer la sécurité des hommes, des femmes et des enfants, par exemple, en veillant à ce que les zones soient bien éclairées ?

... réalisent-ils une évaluation des risques de violence basée sur le genre et définissent-ils une stratégie d'atténuation de ceux-ci ?

... soutiennent-ils les mécanismes de signalement, d'orientation et de soutien au sein de la communauté, et veillent-ils à rester en contact avec les autorités locales pour surveiller toute évolution de la violence associée aux opérations minières et réagir, le cas échéant ?

QUESTIONS SECTORIELLES

L'entreprise...

Électricité :

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

... dispose-t-elle de modèles de financement ou de partenariats conçus pour favoriser la diversité des utilisateurs ? (Cela peut inclure des partenariats avec des groupes d'épargne et des coopératives de femmes, qui peuvent servir de point focal pour la sensibilisation et de source de crédits à la consommation, afin d'aider les femmes à couvrir le coût des acomptes pour l'éclairage solaire et d'autres investissements des ménages dans l'énergie solaire.)

... recense-t-elle les besoins et préférences distincts des hommes et des femmes concernant les produits/services énergétiques, y compris les obstacles ou entraves sexospécifiques à l'augmentation de la demande d'énergie ?

Transport :

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

... collecte-t-elle et analyse-t-elle des données ventilées par sexe sur les utilisateurs, y compris les modes d'utilisation à différents moments de la journée et sur différents itinéraires ? ... mène-t-elle des activités de sensibilisation pour comprendre ce qui influe sur les différents modes d'utilisation par les hommes et les femmes ?

... prend-elle en compte les habitudes de déplacement des femmes lors de la conception des itinéraires et des horaires des bus et des trains ? (Certaines mesures pourraient aider à prêter attention aux transports en dehors des heures de pointe, à déterminer l'emplacement des arrêts de bus afin de répondre aux normes de sécurité et de commodité pour les femmes, des points de débarquement rapide et des caractéristiques de conception des bus telles que des marches plus basses, des portes plus larges et des espaces pour poussettes qui répondent aux besoins des personnes âgées, des femmes et des mères avec enfants.)

... institue-t-elle des politiques et des pratiques qui réduisent le sentiment d'exposition des femmes au risque, telles que la flexibilité de débarquer plus près de leur destination le soir, l'augmentation du nombre d'arrêts, l'assurance que les zones d'attente sont bien éclairées et équipées de caméras de surveillance, et un meilleur dialogue et une meilleure collaboration avec les policières ?

... dispose-t-elle d'un système permettant aux passagers de déposer facilement et anonymement leurs plaintes ?

... mène-t-elle des activités de renforcement des capacités sous forme de formations afin d'améliorer la réactivité des opérateurs et des chauffeurs d'autobus face à des cas de violence basée sur le genre ?

... prévoit-elle des systèmes tarifaires qui réduisent le coût du transport multimodal en abaissant les coûts de transfert, en introduisant des billets journaliers ou hebdomadaires moins chers, ou en concevant des structures tarifaires différenciées qui varient en fonction de l'heure de la journée ou de l'itinéraire ?

... en cas de covoiturage, installent-elles un bouton d'urgence pour renforcer la sécurité du conducteur et des passagers ?

... réalise-t-elle des audits de sécurité ? (Les audits de sécurité consistent généralement en des marches exploratoires menées par des groupes de trois à six personnes issues des communautés locales et impliquent souvent des urbanistes et des conseillers pour la communication et la sensibilisation. Les participants déterminent les sites où la criminalité est potentiellement élevée ou où les femmes pourraient ne pas se sentir en sécurité afin de sensibiliser aux risques pour la sécurité et aux possibilités d'améliorer l'environnement physique et de le rendre plus sûr pour tous les passagers.)

... étudie-t-elle s'il serait avantageux de prévoir des wagons séparés et/ou des sièges réservés pour les femmes dans les transports en commun ?

Eau :

COCHEZ

SI LA RÉPONSE EST OUI

... envisage-t-elle d'assurer le suivi du projet tout au long de sa mise en œuvre en recueillant des données ventilées par sexe sur les indicateurs de santé publique et de temps, et leurs répercussions ?

... propose-t-elle de former/de faire intervenir des femmes en tant qu'éducatrices en santé communautaire, le cas échéant, compte tenu de leurs rôles et connaissances uniques en matière de gestion de l'eau et de soins aux personnes à charge au sein du ménage ?

... envisage-t-elle de nouer des partenariats avec des institutions financières pour promouvoir l'accès au financement, par exemple, sous la forme de prêts pour l'assainissement, afin de fournir aux emprunteurs le capital initial dont ils ont besoin pour acheter des produits et services d'eau et d'assainissement ?

... travaille-t-elle avec les collectivités pour accroître la participation des femmes aux structures et comités locaux de gestion de l'eau ?

... inclut-elle des femmes dans les équipes de sensibilisation des utilisateurs et les effectifs du service de réparation/de relevé des compteurs ?

Villes :

COCHEZ

SI LA RÉPONSE EST OUI

... mène-t-elle des consultations sexospécifiques, effectue-t-elle des analyses des utilisateurs et des griefs ventilées par sexe, et/ou participe-t-elle à des forums consultatifs avec divers utilisateurs de services municipaux pour comprendre les problèmes, les demandes ou les opportunités spécifiques aux différents genres ?

... veille-t-elle à ce que les villes disposent de mécanismes de règlement des différends et de soutien et nouent des partenariats avec des organisations compétentes pour prévenir des incidents de violence basée sur le genre et y répondre, le cas échéant ?

... expérimente-t-elle des mesures telles que l'augmentation du nombre de caméras, l'amélioration de l'éclairage, des mécanismes de règlement des différends/griefs et des campagnes de sensibilisation des citoyens/utilisateurs ?

... réalise-t-elle des audits de sécurité ? (Les audits de sécurité consistent généralement en des marches exploratoires menées par des groupes de trois à six personnes issues des communautés locales et impliquent souvent des urbanistes et des conseillers pour la communication et la sensibilisation. Les participants déterminent les sites où la criminalité est potentiellement élevée ou où les femmes pourraient ne pas se sentir en sécurité afin de sensibiliser aux risques pour la sécurité et aux possibilités d'améliorer l'environnement physique et de le rendre plus sûr pour tous les résidents.)

OUTIL 3.4 :

Termes de référence de l'expert indépendant du genre

- » **OBJECTIF** : S'assurer que les équipes d'engagement communautaire ont l'expertise requise en matière de genre
- » **UNITÉS CIBLES** : Engagement communautaire, ressources humaines

Si vous désirez intégrer la problématique du genre dans les activités d'engagement communautaire, mais que vous ne disposez pas des compétences spécifiques en la matière, il serait judicieux de recruter un expert indépendant du genre. Cet outil donne un exemple de termes de référence, notamment des tâches clés et des compétences exigées à ce type d'expert. Ces spécificités peuvent être personnalisées en fonction des aptitudes déjà disponibles en interne et des besoins de l'entreprise, de la communauté, du projet, et de l'équipe de développement du projet.

Ce cadre de TdR suppose que l'expert sera sollicité pour un éventail complet d'activités — notamment l'intégration du genre dans l'évaluation communautaire de référence, l'évaluation d'impact et les activités connexes — mais peut être modifié, si nécessaire.

Notez que la **SUITE D'OUTILS 1** donne les détails du recrutement d'un champion du genre à l'échelle de l'entreprise. En plus de ce poste, il est recommandé de recruter un autre expert du genre pour l'équipe d'engagement communautaire. En effet, comme expliqué dans la **SUITE D'OUTILS 1**, l'intégration du genre dans des activités d'engagement communautaire est une tâche substantiellement différente de celle consistant à s'assurer du recrutement dans des conditions équitables et de la promotion des femmes dans l'effectif de l'entreprise. Par ailleurs, s'assurer que les entreprises détenues par des femmes disposent d'opportunités dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, comme présenté dans la **SUITE D'OUTILS 2**, nécessite aussi d'effectuer une démarche distincte.

Selon la taille du projet, l'expert pourrait occuper un poste autonome au sein de l'équipe chargée de l'engagement communautaire ou des relations avec la collectivité. En outre, un ou plusieurs experts de l'engagement communautaire de l'entreprise pourraient avoir des compétences en matière d'intégration du genre. Pour des projets plus grands, il serait judicieux que les entreprises fassent appel à un expert en matière d'intégration du genre au niveau régional et national.

Éléments clés des termes de référence d'un expert du genre

Introduction

[Décrire le projet, notamment sa situation actuelle, et dans quelle mesure des activités d'engagement communautaire ont été entreprises ou sont planifiées.]

Décrire la relation du projet avec la communauté, notamment la mesure dans laquelle les femmes sont consultées, le rôle des femmes dans la communauté tel que constaté actuellement, et la mesure dans laquelle les femmes sont impliquées — ou peuvent l'être — dans les consultations, la planification et les activités du projet.

Décrire la mesure dans laquelle les femmes ont été incluses dans les activités à ce jour, et justifier toute conclusion concernant le besoin d'un spécialiste de l'égalité des sexes — par exemple, comment l'entreprise s'est rendue compte qu'elle avait besoin d'un spécialiste de l'égalité des sexes ou d'activités axées sur cette question ?]

Description des tâches

Présenter les activités spécifiques que l'expert devra entreprendre. En fonction de la structure de l'équipe, l'expert peut la soutenir, ou il pourrait diriger des activités spécifiques telles que :

- Des évaluations communautaires de référence et des études d'impact social : à titre d'exemple, s'assurer que la collecte de données est ventilée par sexe, que les sources de données (comme des groupes de femmes et des fournisseurs de services liés à la violence sexiste) sont précisées, que les méthodes de recherches participatives sont revues et modifiées en vue d'intégrer l'avis des femmes, et que les données sont analysées à travers le prisme de l'égalité des sexes.
- La conception de mécanismes de suivi participatif et de règlement des différends et la formation à ceux-ci : revoir les méthodes proposées pour s'assurer que la promotion de la participation des femmes a été prise en compte.
- La conception d'approches sur la violence sexiste et la formation à celles-ci, si nécessaire.
- La conception et la mise en œuvre d'un programme de réinstallation sensible à l'égalité des sexes, si nécessaire.
- La conception et la mise en œuvre d'activités d'engagement communautaire : veiller à ce que les femmes puissent accéder aux activités communautaires et/ou que des activités spécifiques sont mises en place pour promouvoir leur autonomisation économique et sociale.

Présenter les compétences et une expérience clés

- Compétences clés : elles pourraient désigner la capacité d'analyser de façon critique la communauté et les dynamiques interpersonnelles du genre, l'équilibre des pouvoirs, et les différences dans l'accès, individuel et en groupe, aux collectivités touchées par le projet et autour de celui-ci ; la connaissance d'une langue locale est un atout.
- Expérience : il peut s'agir d'une expérience de travail sur l'égalité des sexes et le développement des infrastructures au sein d'une communauté d'accueil, dans d'autres communautés, et/ou sur la lutte contre la violence sexiste dans des projets d'infrastructure avec les entreprises concernées et leurs communautés d'accueil.

Présenter la structure des rapports et de l'équipe

Indiquer clairement aux candidats potentiels si l'expert dirigera les activités citées ci-dessus ou fournira des directives sur l'égalité des sexes à une équipe élargie.

OUTIL 3.5 :

Intégration des préoccupations relatives au genre dans les évaluations communautaires de référence

- » **OBJECTIF** : Développer une approche sensible à l'égalité des genres dans les dynamiques communautaires
- » **UNITÉ CIBLE** : Engagement communautaire et/ou expert indépendant du genre

La plupart des projets d'exploitation de ressources naturelles prévoient des évaluations sociales et environnementales de référence au début du processus pour aider l'entreprise à comprendre la communauté qui sera affectée. Même si les directives sur les bonnes pratiques en matière d'évaluations communautaires de référence et de cartographie communautaire sont déjà bien documentées dans de nombreux secteurs, cet outil aidera à garantir que ces processus sont sensibles au genre. En effet, il est essentiel d'intégrer une enquête sur les expériences différentes des hommes et des femmes dans la communauté, démarche qui nécessite la collecte de données ventilées par sexe sur les différents rôles et responsabilités, ainsi que sur l'accès à certaines ressources au sein de la communauté, comme indiqué ici.

Si des évaluations ont déjà été effectuées, et/ou si un site est déjà fonctionnel, examinez les précédentes évaluations de référence pour déterminer si elles ont intégré la dimension du genre. Si ce n'est pas le cas, envisagez de réaliser une évaluation complémentaire afin de recueillir des données de référence sur les femmes. Cette collecte de données exhaustive et l'analyse qui s'ensuit permettront aux équipes communautaires de comprendre les dynamiques sociales et la problématique du genre au sein d'une communauté, les risques et possibilités qui accompagneront le projet, et les défis potentiellement liés à l'acquisition du permis social et au partage des profits. Ces conclusions aideront à ajuster l'évaluation et les programmes d'engagement communautaire, afin de vous assurer qu'ils contribuent à un développement efficace et à un permis social robuste. Elle pourront également servir de référence pour des évaluations environnementales ou sociales, ou pour des études d'impact sur les droits de l'homme.

Préparation de la pré-évaluation

Avant de commencer, utilisez les directives détaillées dans le tableau 3C pour faire en sorte que votre approche mène à la conception d'une évaluation communautaire de référence sensible à l'égalité des sexes.

TABLEAU 3C | Préparatifs pour une évaluation communautaire : Aide-mémoire

DÉTERMINER LES OBJECTIFS DÉTAILLÉS DE L'ÉVALUATION

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

Rôles et responsabilités de chaque sexe dans la communauté

Accès aux ressources et contrôle de celles-ci selon le sexe

Besoins pratiques des deux sexes : ce dont les hommes et les femmes ont besoin pour survivre et mener leurs activités quotidiennes respectives, en fonction de leurs rôles et responsabilités

Besoins stratégiques des deux sexes : ce dont les femmes ont besoin pour améliorer leur qualité de vie, leur statut social et l'égalité par rapport aux hommes

Impacts positifs ou négatifs potentiels sur l'un des facteurs cités ci-dessus

DÉSIGNER UN RESPONSABLE POUR CONDUIRE L'ÉVALUATION

(Consultez l'**OUTIL 3.4 : Termes de référence de l'expert indépendant du genre.**)

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

Recrutez un ou des expert(s) indépendant(s) du genre pour collecter les données et mener l'analyse

Si une équipe est déjà recrutée, s'assurer du juste équilibre entre les sexes

Recrutez un ou des expert(s) au début du processus d'évaluation, pour permettre une compréhension exhaustive du contexte local, de la culture et des coutumes, et pour améliorer leur capacité à fournir des directives et des conseils avisés

Les experts devront connaître les techniques d'enquête, d'entretien et de recherche concernant les communautés, ainsi que les relations entre les différents groupes sociaux et au sein de ceux-ci

METTRE L'ACCENT SUR LES DÉTAILS DANS LA CONCEPTION DE L'ÉVALUATION

(Consultez les tableaux 3E et 3F pour en savoir plus sur la compilation, la comparaison et l'évaluation des données d'activités, d'accès et de contrôle.)

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

Lors de la collecte de données, examinez les différents rôles et activités exercés par les hommes et par les femmes au sein de la communauté, ainsi que les différences dans leur accès aux ressources clés et dans le contrôle de celles-ci. À titre d'exemple, il se peut que les femmes assument des responsabilités significatives dans la gestion du ménage ou la culture de la terre, mais qu'elles ne soient pas les propriétaires légales ou officielles des propriétés ou des terres sur lesquelles elles vivent ou qu'elles exploitent. Statistiquement, les femmes ont également moins accès à des comptes bancaires.

Examinez les façons dont le projet pourrait affecter la routine et la vie quotidienne des hommes et des femmes : à titre d'exemple, il se peut que les femmes doivent passer chaque jour un plus grand nombre d'heures à la collecte d'eau potable du fait de la pollution environnementale.

Examinez les problèmes d'accès et de contrôle :

- La collecte de l'eau peut susciter des préoccupations sécuritaires
- Il pourrait être plus difficile pour les femmes d'assumer certaines responsabilités si elles doivent passer plus de temps à collecter de l'eau en raison d'autres responsabilités
- Les femmes pourraient ne pas avoir de contrôle sur les moyens de transport vers les points d'eau

ACTUALISER LE PROCESSUS POUR UNE ÉVALUATION DE RÉFÉRENCE, TENANT COMPTE DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

Assurez-vous que les données sont ventilées par sexe

Assurez-vous que le processus est transparent

Assurez-vous de la participation et de la consultation des femmes

MAXIMISER L'UTILISATION DES RÉSULTATS

COCHEZ
SI LA RÉPONSE EST OUI

Partagez et validez les résultats de l'évaluation avec les membres de la communauté

Assurez-vous que la communauté comprend les indicateurs, en particulier lorsqu'ils sont liés aux femmes

Collecte de données pour l'évaluation de référence

Une évaluation communautaire de référence devrait s'appuyer sur des sources secondaires (données préexistantes) ainsi que sur des sources principales (à travers les consultations communautaires). Dans tous les cas, il est impératif que ces données soient ventilées par sexe et selon d'autres facteurs, tels que la catégorie socioéconomique, la caste, la religion, le groupe ethnique, l'âge, le niveau d'alphabétisation, la situation matrimoniale (célibataire, veuve, divorcée), ou le handicap, comme indiqué plus haut. S'il est impossible de ventiler toutes les données par sexe, établissez des priorités en fonction de ce qui sera le plus pertinent par rapport aux décisions qui seront prises concernant le projet et les initiatives communautaires.

Étape 1. Identifier les sources de données

Le tableau 3D donne des exemples de sources de données principales et secondaires pouvant alimenter les évaluations communautaires de référence, puis des moyens de s'assurer que ces informations sont sensibles à l'égalité des sexes.

TABLEAU 3D | Questionnaire pour une évaluation de la dimension genre dans l'engagement communautaire

SOURCES SECONDAIRES (DONNÉES PRÉEXISTANTES)¹⁵

Les sources de données préexistantes fournissent en général des données qualitatives

- Données locales, régionales ou gouvernementales
- Statistiques de recensement
- Enquêtes sur la santé fournie par des ONG ou des entités gouvernementales
- Données sur la violence basée sur le genre
- Registres d'impôt
- Études ethnographiques ou universitaires
- Histoire locale ou sociétés historiques

MOYENS DE GARANTIR UNE COLLECTE DE DONNÉES SENSIBLE À L'ÉGALITÉ DES GENRES

- Les données sont-elles ventilées par sexe, et les informations sur les hommes et les femmes sont-elles équilibrées ?
- Des informations sur l'indépendance des femmes ou les services aux femmes sont-elles incluses, comme le pourcentage de celles disposant de titres fonciers, ou celui de celles travaillant en tant que professionnelles de la santé ?
- L'histoire des femmes est-elle prise en compte ?
- Les données sur les groupes de femmes (groupes communautaires de femmes, associations d'entreprises féminines, etc.) sont-elles prises en compte ?

Associations communautaires ou commerciales, et syndicats

Précédentes évaluations environnementales et sociales, et/ou études d'impact sur les droits de l'homme menées par l'entreprise

Les données sont-elles ventilées par sexe ?

SOURCES PRINCIPALES (GRÂCE AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES)

MOYENS DE GARANTIR UNE COLLECTE DE DONNÉES SENSIBLE À L'ÉGALITÉ DES GENRES

Recensement local

- Les données sont-elles ventilées par sexe ?
- Dans quelle mesure le recensement comptabilise-t-il les femmes qui ne sont pas cheffes de famille ?

Groupes de travail

Les entretiens et consultations avec les hommes et les femmes sont-ils équilibrés ? Des groupes de travail réservés aux femmes sont-ils organisés dans des communautés/contextes où les femmes ne peuvent pas s'exprimer librement devant les hommes ?

Enquêtes auprès des ménages

Les entretiens et consultations avec les hommes et les femmes sont-ils équilibrés ?

¹⁵ Cette liste est en partie adaptée du document du *Minerals Council of Australia* intitulé : *Voluntary Community Investment: A Strategic Approach That Incorporates Gender. A Toolkit for the Extractives Industry*, Canberra: Minerals Council of Australia, 2014.

Enquêtes sur les moyens de subsistance	Les entretiens et consultations avec les hommes et les femmes sont-ils équilibrés ?
Dialogues ouverts	Les femmes participent-elles à part égale ?
Entrevues avec des individus	Les femmes participent-elles à part égale ?
Consultations avec des groupes tels que :	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes participent-elles à part égale ? • Des groupes de travail réservés aux femmes sont-ils organisés dans des communautés/contextes où les femmes ne peuvent pas s'exprimer librement devant les hommes ?
Promenade d'étude	Promenez-vous dans divers quartiers (avec la permission de la communauté) pour connaître les différentes sphères de la vie locale, notamment celles dominées par des hommes et celles dominées par des femmes ?

Étape 2. Assurer une collecte de données fondée sur l'équité entre les genres : inclure la voix des femmes dans le processus

Lorsque les professionnels de l'engagement communautaire ne mettent l'accent que sur des structures traditionnelles (gouvernement et dirigeants locaux, représentants ecclésiastiques...) dans le cadre de consultations communautaires, ces voix seront prépondérantes, et ce sont souvent celles des hommes. De même, si l'équipe demande à rencontrer des représentants communautaires comme les élus et les notables, elle pourrait ne trouver aucune femme à ces postes. Par conséquent, les besoins des femmes pourraient ne pas être évoqués au cours de ces rencontres, et leur point de vue pourrait être édulcoré au bout du compte.

Par ailleurs, la culture, la logistique ou d'autres raisons liées aux rôles et responsabilités de chaque sexe au sein de la communauté peuvent impliquer que les hommes et les femmes ne soient pas inclus au même titre. À titre d'exemple, les femmes pourraient effectivement assister aux négociations ou aux réunions communautaires, mais ne pas être à l'aise pour prendre la parole devant les hommes, ou ne pas être autorisées à s'exprimer en présence de ceux-ci. En outre, si la programmation ne prend pas en compte la disponibilité et l'emploi du temps des femmes, ainsi que les difficultés qu'elles rencontrent dans les transports ou pour d'autres questions logistiques, leurs rôles et responsabilités pourraient empêcher leur présence aux réunions ou consultations.

Autres approches pour assurer l'inclusivité

À la lumière de ces obstacles à la participation, les professionnels de l'engagement communautaire devront modifier leurs techniques afin d'encourager les femmes à prendre davantage part au processus d'évaluation. Parmi les modifications envisageables :

- S'assurer que les hommes et les femmes sont inclus dans l'analyse ;
- Utiliser des techniques d'évaluation sociale additionnelles pour garantir que la voix des femmes est prise en compte, telles que :
 - Tenir des réunions et des entrevues avec :
 - Des informateurs clés ;
 - Des groupes de travail composés exclusivement de femmes ;

- Des groupes de travail composés de mères ;
- Des femmes issues de diverses ethnies et classes sociales afin d'éviter l'accaparement des ressources par les élites (situation dans laquelle les ressources ou profits destinés à la communauté sont détournés par des individus ou groupes mieux lotis) ;
- Des centres de soins de santé et des fournisseurs de service pour les survivants de violence sexiste.
- Intégrer les femmes pour garantir leur participation :
 - Déterminer les heures de réunion les plus commodes pour encourager leur présence ;
 - Enquêter sur les obstacles potentiels à leur présence et offrir des solutions (transport, garde d'enfants, aide aux tâches domestiques).
- Utiliser des outils pour évaluer les divers besoins pratiques et stratégiques des hommes et des femmes :
 - **Besoins pratiques des deux sexes** : ce dont chacun a besoin pour survivre et pour ses activités quotidiennes respectives, selon les rôles et responsabilités acceptés par la société ;
 - **Besoins stratégiques des deux sexes** : ce dont les femmes ont besoin pour améliorer leur qualité de vie, leur statut social et l'égalité dans leur relation avec les hommes¹⁶.

Étape 3. Prendre en compte les questions sensibles lors de la collecte de données

Certaines des questions à étudier au cours de l'évaluation communautaire de référence peuvent être très sensibles, notamment celles concernant la violence, l'alcoolisme et la prostitution. D'autres apparemment moins sensibles — telles que le changement de la distribution des tâches au sein du ménage ou de la communauté, ou bien les tensions provoquées dans un ménage par des changements économiques induits par le projet — pourraient malgré tout aussi toucher les sensibilités, par exemple, celles concernant l'évolution des rôles de chaque sexe.

Afin de procéder à une évaluation respectueuse, sans compromettre l'exhaustivité, l'équipe de recherche doit être consciente de ces sensibilités, ainsi que des réalités locales et des normes culturelles. À titre d'exemple, dans des situations où les hommes et les femmes peuvent avoir des perspectives ou des expériences différentes, ou lorsque les conditions culturelles font qu'ils ne peuvent pas parler librement les uns devant les autres, il peut être important d'organiser des consultations non mixtes ou individuelles et de renforcer la confiance au fil du temps avec les membres de la communauté — en particulier avec les femmes. Il est aussi important de prendre en compte les individus qui mèneront les recherches. Ainsi, certaines entreprises recrutent des sous-traitants ou des ONG locales ayant déjà une relation avec les communautés et comprenant la culture locale pour mener l'évaluation communautaire de référence ou d'autres activités recommandées et mentionnées dans la présente boîte à outils.

Capitaliser sur les connaissances et les relations locales peut créer une forte valeur ajoutée. Toutefois, il est important de s'assurer de l'indépendance des ONG ou des sous-traitants locaux afin qu'ils fournissent des données objectives sur la communauté.

¹⁶ Adriana Eftimie, Katherine Heller et John Strongman, [Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity](#), Washington, DC: World Bank, 2009, 22.

En outre, l'équipe de recherche doit agir prudemment lorsqu'elle demande des informations sensibles comme les tendances sur la violence, l'alcoolisme, le VIH/SIDA ou d'autres maladies, étant donné que les résidents locaux peuvent éprouver des difficultés à parler de ces questions. Pour aider à évacuer la gêne et permettre la collecte des données, tout en fournissant l'assistance réellement nécessaire, outillez les chercheurs, avant même qu'ils ne commencent leur recherche sur les questions sensibles, avec des informations sur le soutien local, les services de conseil et les circuits d'orientation appropriés. L'expérience a montré qu'en faisant preuve de finesse — et en développant la confiance —, il est possible, dans de nombreuses communautés, d'obtenir une image exacte de ces questions délicates et sensibles.

Étape 4. Élaborer des questions pour intégrer l'égalité des genres dans les évaluations communautaires de référence existantes¹⁷

Le tableau 3E donne des exemples de questions pouvant être utilisées pour rechercher des différences entre les sexes dans des sujets communautaires de référence. La liste n'est pas exhaustive, mais offre des exemples de façons d'intégrer l'égalité des genres dans les évaluations de référence.

TABLEAU 3E | Exemples de questions d'évaluation de référence pour rechercher les différences entre les genres

Éducation

Niveau d'éducation acquis	<ul style="list-style-type: none"> Quel est le niveau d'éducation acquis par les hommes/garçons et les femmes/filles ?
Accès et assiduité à l'école	<ul style="list-style-type: none"> Quel est le taux d'abandon scolaire des garçons et des filles ? En cas de différence significative, à quoi l'attribuez-vous ? Quel est le taux d'absentéisme des garçons et des filles au cours de l'année scolaire ? En cas de différence significative, à quoi l'attribuez-vous ? Y-a-t-il eu des signalements de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre dans des cadres scolaires (d'élève à élève ou d'enseignant à élève) ?

¹⁷ Une grande partie de cette liste est tirée des ouvrages suivants : Minerals Council of Australia, *Voluntary Community Investment: A Strategic Approach That Incorporates Gender*; World Bank, « [Gender-Responsive Social Analysis: A Guidance Note Incorporating Social Dimensions into Bank-Supported Projects](#), » juin 2005, 17-19 ; et [Why Gender Matters: A Resource Guide for Integrating Gender Considerations into Communities Work at Rio Tinto](#), 2009.

Emploi

Revenu et accès à l'argent	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le revenu moyen des hommes et quel est celui des femmes ?
Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Les hommes et les femmes ont-ils un accès égalitaire aux opportunités de formation à un emploi formel ? • Les hommes et les femmes ont-ils un accès égalitaire aux emplois dans le secteur formel ?
Accès à des services de garderie	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes de la communauté peuvent-elles accéder aux services de garderie ? Dans quelle mesure le revenu ou la classe sociale constituent-ils un facteur déterminant pour cet accès ?

Population et santé

Espérance de vie	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est l'espérance de vie moyenne des hommes et des femmes ?
Accès à la santé	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le pourcentage de médecins de sexe féminin ? • Quel est le pourcentage d'infirmières ? • Des soins gynéco-obstétriques appropriés sont-ils disponibles ? • Quelle est la distance à parcourir/quel est le temps nécessaire pour recevoir des soins de santé, notamment pour un accouchement ? • Les fournisseurs de soins de santé sont-ils formés à la façon de répondre à la violence basée sur le genre ?
Taux de mortalité	<ul style="list-style-type: none"> • La mortalité chez les nouveau-nés connaît-elle une forte prévalence comparée au reste du pays ou du monde ? Si oui, pourquoi ? • Quel est le temps nécessaire/quelle est la distance à parcourir pour que les femmes consultent un prestataire de santé lors d'une grossesse ou d'un accouchement ?
Situation nutritionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la situation nutritionnelle des hommes et des garçons ? Des femmes et des filles ?
Taux de natalité	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le pourcentage de grossesse et d'accouchement chez les adolescentes ?
Indicateurs de santé	<ul style="list-style-type: none"> • S'il existe des différences entre les hommes et les femmes dans ces indicateurs, que laissent-elles supposer ? <p><i>CONSEIL : Insister particulièrement sur les indicateurs ayant de fortes implications sur l'égalité des sexes, comme les cas d'infections sexuellement transmissibles.</i></p>
Taux d'alphabétisation	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il une corrélation entre les différences entre les sexes dans les taux d'alphabétisation et d'absentéisme ou d'abandon scolaire ?

Dynamique et vulnérabilité des ménages

Structure du ménage et du mariage	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et pourcentage de ménages dirigés par des femmes • Quels types de structures matrimoniales existent dans la communauté ? La polygamie y est-elle courante ?
Contrôle des ressources financières	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les ménages où les hommes sont ceux qui touchent un revenu, les femmes ont-elles accès à cet argent ? Les décisions concernant le budget et les dépenses familiales sont-elles prises conjointement par les hommes et les femmes, ou l'un a-t-il plus de pouvoir de décision que l'autre ? • Lorsque les femmes touchent un revenu, en ont-elles le contrôle ? <i>NOTE : Dans les sociétés polygames, les femmes peuvent partager leurs revenus avec leur mari alors que celui-ci reçoit également les revenus d'autres épouses.</i> • Les femmes peuvent-elles avoir leur propre compte bancaire ? • Est-il courant que les femmes aient leur propre compte en banque ? <i>CONSEIL : Consultez le tableau 3G pour des indications sur la façon de comprendre l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci.</i>
Différences de statut socioéconomique	<ul style="list-style-type: none"> • Les ménages dirigés par des femmes sont-ils différents sur le plan socioéconomique de ceux dirigés par des hommes ? • Quelles sont les raisons de ces différences ? • Les hommes et les femmes attribuent-ils ces différences aux mêmes raisons ?
Participation au développement du ménage et de la communauté	<ul style="list-style-type: none"> • Les hommes et les femmes participent-ils aux activités contribuant au développement du ménage ou de la communauté ? • Ces contributions sont-elles basées sur le sexe, l'âge, l'ethnie, ou d'autres facteurs de la diversité ? • Quelle est la division du travail dans le ménage et des responsabilités familiales ?
Prévalence de la violence basée sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> • La violence basée sur le genre est-elle plus importante dans certaines sous-populations de la communauté, notamment certaines classes sociales ou économiques, ou des groupes ethniques en particulier ?

Communauté

Nombre et pourcentage de femmes assumant des rôles de leader	<ul style="list-style-type: none"> • Quels types de rôles de <i>leader</i> les femmes assument-elles ? • Les femmes <i>leaders</i> font-elles partie du gouvernement municipal en plus d'être présentes dans les organisations communautaires ?
--------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Prise de décision communautaire

- Dans quelle mesure les femmes sont-elles impliquées dans les consultations et les décisions communautaires ?
- Comment l'information communautaire est-elle transmise ? (bouche à oreille, journal, radio, panneau d'affichage communautaire, etc.) Les femmes et les hommes obtiennent-ils l'information différemment ?
CONSEIL : Dans certaines communautés, les femmes et les hommes peuvent recevoir l'information de différentes manières en raison de leurs responsabilités quotidiennes et de leurs réseaux sociaux particuliers. Par exemple, les hommes peuvent recevoir des nouvelles directement de dirigeants ou d'hommes d'affaires locaux lorsqu'ils sont en ville ou au travail. En revanche, dans certaines communautés, les femmes peuvent recevoir des nouvelles d'autres femmes ou de groupes de femmes pendant qu'elles s'occupent de tâches ménagères ou agricoles. Les femmes peuvent également avoir moins accès à certaines informations en raison des dynamiques de genre/de pouvoir au sein de la communauté ou des écarts avec les hommes en matière d'éducation.
- La participation aux consultations et aux décisions communautaires nécessite-t-elle d'être alphabétisé — par exemple, la documentation est-elle écrite sur papier ou tableau d'affichage, ou bien d'autres médias comme la radio ou des haut-parleurs sont-ils utilisés ?
- Nombre/pourcentage de personnes appartenant à des groupes minoritaires autochtones/ethniques

Existence de moyens de transport et de mobilité, et accès à ceux-ci

- Quels sont les moyens de transport les plus couramment utilisés par les membres de la communauté ?
- Les hommes et les femmes y ont-ils accès au même titre et ont-ils la même capacité à les utiliser ?
- S'il existe des obstacles à l'utilisation de ces moyens de transport, lesquels sont-ils ?
- Quelles sont les conséquences de ces obstacles — par exemple, les hommes ou les femmes ont-ils des difficultés à acheminer leurs produits vers les marchés ?

Taux de criminalité

- Quel est le taux de violence basée sur le genre ?
- Quel est le taux de criminalité signalé lié à la violence basée sur le genre ?
- Quelles sont les politiques/capacités des autorités locales/de la police en matière de violence basée sur le genre ? Les autorités judiciaires locales sont-elles formées au traitement des plaintes pour violence basée sur le genre ? Ces plaintes sont-elles reconnues et prises au sérieux ?
CONSEIL : Notez que le taux des crimes signalés en lien avec la violence basée sur le genre est probablement inférieur à la réalité¹⁸.

¹⁸ Dans de nombreux pays, la violence basée sur le genre n'est pas perçue comme étant un crime.

Ressources

Niveaux d'accès aux ressources et de contrôle sur celles-ci

- Les hommes et les femmes ont-ils différents niveaux d'accès aux ressources suivantes et de contrôle sur celles-ci :
 - Achat d'une parcelle de terre/d'une propriété (pour y vivre, pour l'agriculture de subsistance ou pour la culture de rente) ?
 - Location ou utilisation d'un terrain/d'un bien immobilier ?
 - Emploi ?
 - Équipements ?
 - Argent en espèce ?
 - Comptes bancaires ?
 - Éducation/formation ?
 - Si oui, quelles sont les raisons de ces différences ?
 - Les hommes et les femmes attribuent-ils ces différences aux mêmes facteurs ?
- CONSEIL : Consultez le tableau 3G pour des indications sur la façon de comprendre l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci.*

Rôles et responsabilités

CONSEIL : Utilisez le profil d'activités dans le tableau 3-F pour documenter et analyser les différences dans les rôles, les responsabilités et l'utilisation du temps de chaque sexe.

Utilisation du temps

- Les hommes et les femmes travaillent-ils le même nombre d'heures par jour (travail rémunéré ou non) ?
 - Les femmes ont-elles émis le souhait d'entreprendre d'autres activités, comme l'entrepreneuriat, si elles avaient davantage de temps ?
- CONSEIL : Les femmes ont généralement un fardeau de travail non rémunéré beaucoup plus lourd que les hommes (comme les tâches ménagères et la responsabilité de s'occuper de la famille). Ce fardeau limite leur disponibilité et leur capacité à décider d'utiliser leur temps à rechercher des activités plus productives, commercialisables, ou participatives ou même d'intérêt personnel. Cette contrainte et le fait que cela renforce souvent leur pauvreté monétaire exacerbe leur « pauvreté en temps ».*

Rôles au sein de la communauté

- Existe-t-il des différences dans les façons dont les hommes et les femmes participent aux consultations ou aux décisions communautaires ?
 - Existe-t-il des différences dans les rôles, responsabilités et relations entre les sous-groupes (religieux, ethniques/autochtones, classes socioéconomiques, âge) ?
- CONSEIL : Ce type d'information peut être obtenu via des données secondaires.*
- Les femmes sont-elles équitablement représentées dans les institutions formelles (dont le gouvernement local) et informelles, et y participent-elles à la prise de décisions ?

Rôles au sein de la communauté (suite)

- Si ce n'est pas le cas, est-ce du fait de barrières sexistes — les femmes sont-elles par exemple, intimidées ou menacées si elles tentent d'occuper un poste ou d'y participer ?

CONSEIL : Collecter des informations sur ces dynamiques aide les entreprises à identifier les risques associés à la hausse de la participation des femmes à la prise de décision et à des postes de direction dans un contexte culturel particulier, et à envisager des plans d'atténuation de tels risques.

Points de vue

- Quels sont les buts et les aspirations des hommes et des femmes, pour eux-mêmes et pour leur communauté ?
- Quels sont les points de vue des hommes et des femmes sur le projet d'infrastructure — l'approuvent-ils ou pas ?

Institutions d'influence

- Quelles sont les institutions formelles et informelles — entreprises, organisations de la société civile, syndicats, gouvernements locaux, régionaux et nationaux — et les structures organisationnelles qui pourraient aider ou bien entraver les efforts visant à promouvoir l'égalité des sexes ?
- Existe-t-il des institutions permettant aux hommes et aux femmes d'exprimer leurs besoins et leurs préoccupations ?

Environnement juridique¹⁹**Les lois et la constitution locales, régionales et nationales protègent-elles/garantissent-elles :**

- Le bien-être et la sécurité physiques, y compris contre la violence basée sur le genre ?
- La non-discrimination au travail et la prévention du harcèlement sexuel ?
- Les droits formels et informels à la terre et à la propriété de l'individu ou du groupe ?
- L'accès égal des hommes et des femmes à l'emploi, à l'éducation et à la santé ?
- L'accès égal des hommes et des femmes aux autorités publiques et au système judiciaire ?

¹⁹ Pour des suggestions plus détaillées sur les indicateurs juridiques et institutionnels relatifs à l'égalité des femmes, consulter le site du projet [Women, Business, and the Law](#).

Exemple de méthode de collecte et de formulation des données : Profils d'activité, d'accès et de contrôle²⁰

En vue de collecter les informations suggérées ci-dessus, les chercheurs peuvent choisir de créer un profil d'activité de la communauté. Cette démarche sera particulièrement utile pour recueillir et analyser les données sur les rôles et la division du travail entre hommes et femmes.

Le tableau 3F donne un exemple de profil d'activité, avec une colonne supplémentaire pour y saisir les activités et engagements de la communauté. La compréhension des dynamiques de genre sous-tendant les rôles et les responsabilités s'avérera précieuse lors de l'intégration du genre dans votre évaluation de l'impact social (**OUTIL 3.6**).

Comparez l'information recueillie dans le profil d'activité avec les données du profil sur l'accès et le contrôle figurant dans le tableau 3-G. L'utilisation du profil sur l'accès et le contrôle peut orienter la collecte et l'analyse des données pour mesurer les différences en termes d'accès aux ressources et de leur contrôle. Examiner les responsabilités des hommes et des femmes au regard de leur niveau d'accès et de contrôle aide à comprendre dans quelle mesure ils seront affectés différemment par un projet, ainsi que leur capacité à répondre aux changements et aux pressions provoqués par un tel projet. Ces exemples de profils sont basés sur le Cadre analytique à des fins d'analyse comparative entre les sexes, élaboré par l'Institut pour le développement international de Harvard en collaboration avec USAID, et sur le « *Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries* » élaboré par Australian Aid et Oxfam Australie²¹.

TABLEAU 3F | Profil d'activité

ACTIVITÉS	FEMMES	HOMMES	FILLES	GARÇONS	OÙ/QUAND/ TEMPS REQUIS
Productives <ul style="list-style-type: none"> • Emploi formel (rémunéré) • Activités informelles génératrices de revenus telles que le travail rémunéré et les services • Vente de produits au marché ou à domicile • Agriculture ou pêche autre que pour l'usage domestique • Autre 					

²⁰ ILO, "Unit 1: A Conceptual Framework for Gender Analysis and Planning," International Labour Organization and the Southeast Asia Multidisciplinary Advisory Team Online Gender Learning and Information Module.

²¹ C. Hill, C. Madden et N. Collins, *A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries*, Oxfam, Melbourne, 2017.

ACTIVITÉS	FEMMES	HOMMES	FILLES	GARÇONS	OÙ/QUAND/ TEMPS REQUIS
<p>Santé de la reproduction/soins</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soins aux enfants et aux membres âgés ou malades de la famille • Agriculture ou pêche de subsistance • Collecte, préparation et cuisson de la nourriture pour le ménage • Collecte de l'eau • Collecte de combustibles • Collecte de fourrage • Soins du bétail • Santé • Autre 					
<p>Participation communautaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretien des infrastructures communautaires (telles que les points d'eau ou les établissements éducatifs) • Participation aux réunions communautaires • Organisation de la vie politique • Organisation de manifestations au niveau local (cérémonies et célébrations culturelles ou religieuses, etc.) • Activités religieuses • Loisirs • Autre 					

TABLEAU 3G | Profil d'accès et de contrôle

	ACCÈS		CONTRÔLE	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ressources de la communauté et/ou du ménage <ul style="list-style-type: none"> • Terres pour l'agriculture de subsistance • Terres pour la culture de rente • Eau • Emploi • Équipements • Infrastructures communautaires • Argent en espèce • Comptes bancaires • Services sociaux • Services juridiques • Autre 				
Activités communautaires (ou sociopolitiques) <ul style="list-style-type: none"> • Revenu pour subvenir aux besoins essentiels de la famille • Revenu pour les dépenses discrétionnaires • Redevances/compensation • Pouvoir de décision • Autres actifs non monétaires • Possibilités d'éducation, de formation ou d'acquisition de connaissances • Statut ou prestige • Autre 				
Profits tirés des ressources <ul style="list-style-type: none"> • Revenu en espèces • Détention d'actifs • Besoins fondamentaux (nourriture, vêtements, logement) • Éducation • Pouvoir/influence politique • Autre 				

Analyser les données

Une fois terminée la collecte de données pour l'évaluation communautaire de référence, les informations doivent être compilées, organisées et analysées. En principe, l'expert indépendant du genre devrait également s'occuper de cette phase.

Il est essentiel que la communauté — aussi bien les hommes que les femmes — participe pleinement à cette analyse. Pour garantir la participation égalitaire des femmes, programmez l'analyse à des moments et dans des lieux facilitant leur présence (et demandez leur de déterminer ces moments et lieux). Veillez à savoir si les femmes peuvent avoir des difficultés à participer en raison de besoins que l'entreprise peut satisfaire (comme des garderies d'enfants, des moyens de transport, etc.). Faites une large diffusion du programme des réunions (suffisamment à l'avance) afin de permettre aux membres de la communauté d'être informés des horaires. De nombreux moyens de communication peuvent être utilisés, notamment le bouche à oreille, la radio et des affiches, afin de s'assurer que tout le monde reçoive l'information nécessaire. Les objectifs de l'analyse sont de déterminer en termes généraux :

- Les différences entre les sexes d'ordre social, culturel, économique ou politique ;
- Les points de vue et souhaits divergents des hommes et des femmes.

Assurez-vous de partager largement les résultats avec toute la communauté. Sollicitez des retours d'expérience afin de valider les résultats avec les hommes et les femmes de la communauté.

Utilisez les conclusions de l'évaluation communautaire de référence et de la phase d'évaluation complète pour orienter la planification et la mise en œuvre de votre projet et des initiatives communautaires dirigées par votre entreprise. Les **OUTILS 3.7 à 3.14** mettent l'accent sur la planification et la mise en œuvre — phase visant à « apporter des solutions » — des initiatives d'engagement communautaire sensibles au genre.

OUTIL 3.6 :

Intégration des préoccupations relatives au genre dans les évaluations d'impact social

- » **OBJECTIF** : Comprendre les impacts sur le genre dans les collectivités touchées par les projets
- » **UNITÉ CIBLE** : Engagement communautaire et/ou expert indépendant du genre

À propos de l'évaluation de l'impact social

Certes, une évaluation communautaire de référence sensible au genre aide les entreprises à comprendre la communauté locale et son fonctionnement quant aux rôles de chaque sexe et aux relations entre ceux-ci, mais une évaluation de l'impact social sensible au genre est essentielle pour déterminer les impacts que le projet d'infrastructure pourrait avoir sur la communauté, sur les rôles de chaque sexe et les relations entre ceux-ci, ainsi que sur les institutions d'influence. Ces évaluations sont de plus en plus souvent des initiatives autonomes, et font souvent partie du processus d'évaluation de l'impact environnemental exigé par les pouvoirs publics et les investisseurs pour approuver le projet. La Norme de performance 1 de la Société financière internationale établit l'importance d'une évaluation intégrée pour déterminer les impacts, les risques et les opportunités d'ordre environnemental et social des projets.

Un aspect clé de l'évaluation de l'impact social est son utilité pour comprendre ce que les membres de la communauté eux-mêmes croient être les impacts positifs et négatifs potentiels du projet. Pour obtenir ces informations et éviter une approche verticale dirigée par l'entreprise, envisagez de mener une évaluation d'impact basée sur la communauté. Une tierce partie, comme une ONG ou un cabinet d'études, peut aussi l'effectuer²². Gardez à l'esprit qu'intégrer les potentiels impacts positifs dans l'évaluation permettra d'identifier les ressources et processus requis pour les réaliser. Cette démarche aidera également à garantir que les femmes seront en mesure de tirer pleinement profit des opportunités offertes.

Dans cette boîte à outils, l'évaluation de référence et celle de l'impact social sont traitées différemment afin de faciliter l'intégration du genre dans les processus existants. Il est toutefois possible de les combiner, en particulier pour les entreprises élaborant leurs programmes d'engagement communautaire ou modifiant leurs méthodes, et qui veulent éviter de multiplier les évaluations. Une autre option consiste à réaliser une évaluation de l'impact différencié par sexe intégrant les deux possibilités. Consultez la section Ressources additionnelles de cette boîte à outils pour obtenir davantage d'informations sur l'évaluation de l'impact différencié selon le genre.

²² Pour de plus amples informations, consulter le guide d'Oxfam America intitulé « [Community Voice in Human Rights Impact Assessments](#) » et la section Ressources additionnelles de cette boîte à outils.

ENCADRÉ 3A | Impacts négatifs fréquents des projets d'infrastructure sur les questions de genre

- Changement dans les dynamiques communautaires, avec davantage d'emplois et d'industries connexes ;
- Perturbation des schémas de mobilité et d'accès ;
- Augmentation des problèmes sociaux et sanitaires dans la communauté hôte à cause de l'afflux d'une main-d'œuvre temporaire masculine ;
- Augmentation des risques sécuritaires en raison du changement des dynamiques sociales ;
- Perturbation des réseaux sociaux et des filets de sécurité sociale ;
- Augmentation des pressions sociales associées à une disponibilité accrue d'argent en espèces, à un afflux de personnes, et à un changement des dynamiques sociales, notamment à cause de l'alcoolisme, de la prostitution et des risques accrus d'infections sexuellement transmissibles ;
- Augmentation des problèmes sociaux liés à l'accès aux terres et à la délivrance de titres fonciers dans les communautés d'origine ;
- Effets négatifs disproportionnés de la dégradation de l'environnement (par exemple, des ressources terrestres, atmosphériques ou hydriques) ou de la vulnérabilité au climat ;
- Répartition inéquitable des redevances ;
- Inégalité des chances en matière d'emploi ;
- Réorganisation des charges familiales et/ou des responsabilités pour la subsistance, les femmes devant s'y consacrer encore plus lorsque les hommes obtiennent un emploi rémunéré dans le cadre du projet ou dans des filières connexes ;
- Perte de moyens de subsistance ;
- Inflation liée à l'accroissement de l'activité économique dans la région en raison du projet.

Différencier les impacts du projet

Les évaluations d'impact social sensibles au genre examinent les manières dont les rôles des hommes et des femmes — déterminés à travers l'évaluation de référence — influencent la façon dont ils subissent les impacts du projet, ainsi que leur résilience à ces impacts. Cet examen peut viser :

- Les impacts socioéconomiques directs et indirects induits par la conception, l'exploitation et la clôture du projet ;
- Les façons dont les hommes et les femmes sont différemment affectés par les impacts ci-dessus, en tenant aussi compte de certaines vulnérabilités supplémentaires ;
- Les façons dont les différences d'accès aux ressources et leur contrôle par les hommes et par les femmes — notamment les ressources naturelles, l'argent en espèces et les profits du projet — affectent la résilience et la capacité à s'adapter aux changements énoncés ci-dessus ;

- La répartition des rapports de force, de l'influence et du pouvoir de décision au sein des ménages, et dans la communauté : comment ces rapports de force déterminent-ils les impacts sur les hommes et sur les femmes, notamment ceux issus des groupes vulnérables ?
- L'influence des rôles de chaque sexe sur la subsistance, les moyens d'existence et la mobilité, à la lumière des impacts du projet ;
- Les façons dont les différences d'accès à l'éducation et à l'emploi influencent la capacité des hommes et des femmes à s'adapter aux changements susmentionnés ;
- Les façons dont les hommes et les femmes sont différemment affectés par les changements sanitaires et sécuritaires découlant du projet.

Identifier les moyens d'atténuer les risques et d'accroître les avantages

Une évaluation de l'impact social sensible au genre constitue un outil utile pour découvrir des façons d'atténuer les risques posés par des projets ou d'accroître les avantages que la communauté peut tirer de ceux-ci. Toutefois, elle doit prendre en compte les différences entre les sexes grâce aux techniques suivantes :

- Déterminer les impacts négatifs disproportionnés subis par les femmes, et s'y attaquer ;
- Renforcer les impacts positifs pour les femmes ;
- Éviter de perpétuer ou d'exacerber les inégalités existantes entre les sexes ;
- Trouver des opportunités pour améliorer les relations entre hommes et femmes et l'égalité des sexes ;
- Associer les femmes à la conception et à la mise en œuvre des processus de consultation et de négociation ;
- Améliorer le partage des avantages entre les hommes et les femmes de la communauté ;
- Distribuer, de façon égale, les avantages entre membres féminins et masculins de la communauté en incluant les groupes vulnérables.

Utiliser les résultats de l'évaluation d'impact social sensible au genre pour éclairer la conception des phases subséquentes du projet, des consultations et des programmes communautaires. Cette démarche permettra de garantir que des approches communautaires sensibles au genre sont intégrées dans toutes les étapes du projet.

Collecte de données équitable entre les genres

Une collecte de données équitables entre les sexes est absolument essentielle pour une évaluation qui rend judicieusement compte des différences entre les sexes dans les impacts sociaux dus à projet d'infrastructure. Hors, les méthodes standard de collecte de données peuvent, par inadvertance, ne pas prendre en compte la voix des femmes. À titre d'exemple, des facteurs culturels peuvent les empêcher de s'exprimer devant des hommes, ou leurs responsabilités au sein du foyer ou envers les enfants peuvent les rendre indisponibles pour participer aux consultations. Consultez l'**OUTIL 3.5** pour en savoir plus sur l'inclusion des voix des femmes dans le processus de collecte des données.

TABLEAU 3H | Questions à inclure dans une évaluation d'impact social sensible au genre

QUESTIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Quels sont, pour les hommes et pour les femmes, les impacts positifs actuels ou prévus (économiques, sociaux et environnementaux) des différentes étapes du projet, notamment sur leurs activités, leur accès aux ressources et le contrôle de celles-ci ?

Quels sont, pour les hommes et pour les femmes, les impacts négatifs actuels ou prévus (économiques, sociaux et environnementaux) des différentes étapes du projet, notamment sur leurs activités, leur accès aux ressources et le contrôle de celles-ci ?

Le projet offre-t-il des possibilités de promouvoir l'égalité des sexes à travers des institutions locales spécifiques ? Quelles sont ces institutions ?

La cohésion sociale sera-t-elle réduite ou mise à mal ?

Note : Si certains changements peuvent être considérés comme positifs, comme la réduction du temps dont les femmes ont besoin pour aller chercher de l'eau, il est important de ne pas faire de suppositions avant d'avoir consulté les femmes et les hommes d'une communauté. Par exemple, dans certaines communautés, les femmes ne veulent pas réduire le temps qu'elles consacrent à la corvée d'eau, car c'est un moment important pour converser avec d'autres femmes.

Des pratiques de l'héritage culturel seront-elles fragilisées ou des sites d'importance culturelle ou des sites sacrés seront-ils endommagés ?

INTÉRÊTS ET PERCEPTIONS

Quelles sont les différences dans les perceptions des hommes et des femmes vis-à-vis du projet, et quels en seront les impacts ?

Les hommes et les femmes ont-ils des espoirs et des inquiétudes différents à propos du projet ?

CHANGEMENT DES DYNAMIQUES DU MÉNAGE

Le projet crée-t-il des opportunités d'amélioration de l'égalité des sexes dans les ménages ?

Quelles sont les conséquences potentielles du changement dans l'accès aux ressources au sein et hors du ménage pour les hommes et les femmes ? À titre d'exemple, comment les changements extérieurs — emploi, moyens de subsistance, disponibilité accrue d'argent en espèces — modifient-ils le fonctionnement des ménages ?

Le projet menacera-t-il les moyens de subsistance existants, ou bien les règles et coutumes relatives à la propriété foncière, et comment cela pourrait-il affecter différemment les hommes et les femmes ?

L'un des changements énoncés ci-dessus pourrait-il mener à une hausse de la violence familiale ou sexiste ?

Quelles mesures peuvent être prises pour prévenir ou minimiser les risques potentiels de violence familiale ou sexiste ?

INSTITUTIONS D'INFLUENCE

Quelles institutions d'influence ou autres parties prenantes, telles que des organisations de la société civile ou des groupes communautaires — notamment ceux travaillant avec les femmes — ou les syndicats, en particulier ceux entièrement masculins, pourraient soutenir ou au contraire entraver vos initiatives en matière d'égalité des sexes ?

Comment l'entreprise peut-elle collaborer avec elles en vue de les associer aux initiatives en matière d'égalité des sexes, ou veiller à ce que ses initiatives ne soient pas entravées ?

Comment le projet peut-il faire fonctionner ou renforcer les structures et processus sociaux existants pour faire avancer les initiatives en matière d'égalité des sexes ?

SOUS-GROUPES SOCIAUX ET POPULATIONS VULNÉRABLES

Des sous-groupes sociaux ou des populations vulnérables (classes sociales inférieures, niveaux de pauvreté élevés, groupes ethniques minoritaires, personnes handicapées, ou tout autre ayant une faible représentation et capacité d'action) sont-ils confrontés à des problèmes supplémentaires liés au genre, ou bien démontrent-ils une sensibilité particulière à des questions communautaires liées au genre ?

SÉCURITÉ ET SANTÉ

Le projet augmentera-t-il le risque de violences (domestiques, sexistes ou autre), d'infections sexuellement transmissibles ou d'autres menaces pour la sécurité personnelle ou la santé ?

Quelles mesures peuvent être prises pour éviter ou minimiser ces risques ?

La communauté compte-t-elle des blessés, des malades ou des handicapés dont un proche féminin prend habituellement soin ?

La santé et le bien-être de ces individus seront-ils affectés par les changements dans les dynamiques de pouvoir ou une égalité des sexes accrue ?

PARTICIPATION ET PARTAGE DES AVANTAGES

Les hommes et les femmes s'auront-ils tous des opportunités de participer au projet à travers des emplois, l'essor de fournisseurs locaux, des initiatives communautaires, ou au partage des avantages qui en découlent ?

Comment l'entreprise peut-elle s'assurer que les femmes expriment autant que les hommes leurs opinions durant les consultations communautaires ?

Comment l'entreprise peut-elle assurer la communication et entretenir des liens avec les *leaders* féminins et masculins de la communauté ?

Quelle est la probabilité que les ressources soient accaparées par les élites (profits allant aux membres de la communauté mieux lotis ou au statut socioéconomique plus élevé) ?

Comment les préoccupations et la participation de l'ensemble des membres de la société peuvent-elles être prises en compte ?

Comment le projet peut-il être conçu pour fournir des opportunités de *leadership* et de développement professionnel à la fois à des hommes et à des femmes (par exemple, à travers des postes d'encadrement ou de gestion du projet au sein de l'entreprise, de la communauté ou de l'administration) ?

Les hommes et les femmes seront-ils confrontés à différents obstacles ou subiront-ils des coûts disproportionnés pour participer au projet ?

CONSEIL : Cela peut impliquer de sacrifier un emploi rémunéré ou de subir des pressions accrues sur le temps et le travail en raison d'engagements antérieurs liés à des activités de subsistance, à des charges familiales ou à l'obligation de s'occuper des enfants.

INTERVENIR : OUTILS 3.7-3.14

Incorporer l'information issue des évaluations dans les activités d'engagement communautaire

Les informations tirées des évaluations sensibles au genre sont utiles à la conception, au développement et à l'ajustement de vos activités d'engagement communautaire. À mesure que ces dernières seront mises en place, les évaluations mettront en lumière les priorités grâce aux données recueillies, telles que :

- Les façons dont le projet d'infrastructure influe directement et indirectement sur les rôles et responsabilités des hommes et des femmes ;
- Les façons dont le projet change l'accès des hommes et des femmes aux ressources et leur contrôle de celles-ci ;
- Les différences basées sur le genre dans les perceptions du projet et de ses avantages potentiels ;
- Les différences basées sur le genre dans les préoccupations et les aspirations liées au développement local, économique et social ;
- Les possibilités de formation et de renforcement des capacités et les besoins des hommes et des femmes membres de la communauté.

Les résultats de l'évaluation sensible au genre peuvent aider à éclairer les décisions concernant le projet, modeler les activités de relations communautaires, et contribuer à la mise au point des mécanismes de partage des avantages et de règlement des griefs.

Pourquoi prendre en compte la voix des femmes dans la conception des activités ?

Écouter les préoccupations, les besoins et les intérêts des hommes et des femmes — en tant que membres de la communauté touchée par le projet en tant que clients et utilisateurs potentiels de celui-ci — présente de multiples avantages. Comme indiqué plus haut, cette démarche permet de promouvoir un permis social d'exploitation. Mais des activités conçues en tenant compte des contributions des hommes et des femmes seront aussi probablement plus efficaces du point de vue de l'usage des fonds et de la satisfaction des besoins des clients.

Une observation empirique d'un projet de la Banque mondiale au Pérou révèle que les **femmes étaient plus enclines à choisir des investissements propices à la viabilité de la communauté à long-terme.**

L'expérience montre que les hommes et les femmes ont souvent différentes priorités en matière d'investissement. Une observation empirique d'un projet de la Banque mondiale au Pérou révèle que les femmes étaient plus enclines à choisir des investissements propices à la viabilité de la communauté à long-terme. Les hommes étaient eux plus susceptibles de suggérer de dépenser pour des projets d'infrastructure ayant de plus faibles répercussions sur le développement. D'autres études ont fait ressortir des résultats similaires.

Lorsque les femmes sont incluses, les programmes tendent à mettre davantage l'accent sur les besoins immédiats de développement de la communauté, notamment la santé, l'éducation, le renforcement des capacités et la nutrition, ainsi que sur des projets d'infrastructure à moyen ou long terme. Lorsque l'on prend seulement en compte la voix des hommes, les fonds de la communauté tendent à être utilisés dans des projets ayant un impact plus faible sur le développement, ou un intérêt plus limité. Dans de nombreux cas, ces investissements contribuent moins à améliorer les indicateurs clés de développement en matière de santé, d'éducation et d'assainissement²³.

Les entreprises doivent évidemment s'efforcer d'associer les communautés sans faire d'exclus et à toutes les étapes — de la consultation sur l'opération elle-même à la sélection, la conception et la gestion des projets de sensibilisation des populations locales.

Cette section présente des outils pour aider à intégrer la sensibilité au genre dans la conception du projet, les dispositifs de planification et d'intervention d'urgence, les mécanismes de règlement des griefs et les initiatives de proximité et de développement économique. Mais ces outils fonctionnent tout aussi bien pour des entreprises ayant déjà établi des protocoles d'engagement communautaire bien élaborés. Dans ce cas, les utiliser comme directives complémentaires afin d'incorporer des mesures additionnelles dans vos processus existants. Cette démarche aidera à maximiser l'intégration du genre dans la conception et la mise en œuvre du projet.

²³ Adriana Eftimie, Katherine Heller et John Strongman, [Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity](#), 20.

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.

OUTIL 3.8 :

Guide pour la prise en compte des femmes dans les initiatives de lutte contre la COVID-19 et d'autres plans et mesures d'urgence

- » **OBJECTIF** : Assurer la prise en compte de la dimension genre dans les interventions de lutte contre la COVID-19, afin que la planification et la riposte soient adaptées aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. Cet outil peut également être appliqué à d'autres situations d'urgence.
- » **UNITÉ CIBLE** : Engagement communautaire et/ou expert indépendant du genre

L'apparition de la COVID-19, sa rapidité, ses effets différenciés selon les contextes et l'absence de bonnes pratiques répertoriées pour une pandémie de cette ampleur ont rapidement mis en lumière les limites des mécanismes de riposte des institutions nationales et internationales ainsi que des entreprises. Par exemple, il s'est avéré difficile de mettre en place un processus de riposte et de redressement intégrant la notion de genre. Les entreprises d'infrastructure peuvent jouer un rôle important en soutenant les communautés dans la lutte contre la pandémie. Une telle démarche contribuera non seulement à maintenir le permis social, mais aussi à renforcer la confiance et la collaboration entre les entreprises et les communautés qui les accueillent. Compte tenu de l'incertitude autour de la durée d'une crise, les employeurs peuvent envisager d'ajuster leurs budgets, leurs politiques et leurs initiatives stratégiques afin d'adopter des approches et normes de travail innovantes et efficaces pendant et après la crise.

Le guide ci-dessous est divisé en plusieurs sections. Les entreprises peuvent s'appuyer sur l'une ou l'autre de ces sections pour choisir les domaines d'intérêt qu'elles jugent prioritaires. Les actions proposées ne constituent qu'une feuille de route générale. En fonction du contexte, il peut y avoir diverses raisons pour lesquelles certains éléments ne conviennent pas à une entreprise ou ne sont pas réalisables. Nous suggérons toutefois que chaque élément soit soigneusement examiné pour en déterminer les avantages et l'impact potentiels.

Retenir le personnel féminin et l'associer à la prise de décision

Les femmes sont souvent en première ligne des crises à maints égards — et pourtant elles ne participent pas aux décisions qui la concernent²⁵. Pour assurer la prise en compte du genre :

- Consulter les femmes qui travaillent et celles qui les représentent, car elles peuvent avoir de bonnes idées sur la façon de soutenir l'emploi dans les moments difficiles.
- Défendre activement le *leadership* des femmes dans les organes de coordination de la riposte aux situations d'urgence et promouvoir une véritable participation de celles-ci.
- Veiller à ce que toutes les propositions de financement, les évaluations d'impact et les stratégies soient établies et conduites conjointement par des femmes et s'appuient sur des analyses sexospécifiques complètes.
- Veiller à ce que les membres féminins des équipes d'intervention soient pris en compte pour assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et prévoir des congés payés réguliers, du matériel et des équipements de protection appropriés ainsi qu'un soutien psychosocial.

²⁵ Care International, « [Where are the Women? The Conspicuous Absence of Women in COVID-19 Response Teams and Plans, and Why We Need Them](#) », juin 2020. OECD, « [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#) », avril 2020.

Assurer une communication sensible au genre

Dans de nombreux contextes, les femmes, les filles et d'autres groupes mal desservis ont un accès limité à l'information pour de multiples raisons, notamment des taux élevés d'analphabétisme féminin, le fait de ne pas posséder de radios, de télévisions ou de téléphones portables ou de ne pas y avoir accès, et souvent le manque d'interactions en dehors de la maison. Cela peut les empêcher de recevoir des informations essentielles concernant la transmission et la prévention des maladies, les services disponibles, les possibilités de bénévolat et autres. Pour assurer la prise en compte du genre :

- Consulter les femmes, les filles et d'autres groupes mal desservis pendant la mise au point de supports de communication ainsi que de campagnes d'appui à leur déploiement.
- Adapter les messages et les informations sur les maladies ou d'autres situations d'urgence aux besoins spécifiques des femmes, tout en choisissant des canaux de communication appropriés, à savoir :
 - SMS/messages-texte, courriers d'information, messages radio et/ou annonces sur le site de l'entreprise
 - Mécanismes comprenant notamment, mais sans s'y limiter, des comités, des groupes de femmes et des réseaux féminins informels, ainsi que des groupes d'adolescents et de femmes handicapées, etc.
 - Services de réponse aux violences basées sur le genre (tels que numéros d'assistance téléphonique), s'il en existe
- S'attaquer de manière proactive aux rumeurs, à la désinformation, aux superstitions liées aux maladies et à la stigmatisation.
- Offrir des services de communication à distance via différents canaux, tels que des lignes d'assistance téléphonique, des messages-texte, des applications de téléphonie mobile et des médias sociaux (par exemple, renforcer les applications et la technologie mobile pour offrir des services aux femmes victimes de violence pendant le confinement).

Promouvoir des lieux de travail sains et empreints de respect

Il est essentiel que les entreprises prennent en compte la violence basée sur le genre dans leurs efforts de riposte aux situations d'urgence²⁶. Il a été démontré que les mesures visant à maîtriser la propagation de la COVID-19 ont entraîné une augmentation de la violence familiale ainsi que de l'exploitation et des abus sexuels, une situation qui s'applique aussi bien à la sphère familiale qu'à l'environnement professionnel. À cela s'ajoutent le stress et les pressions sur la santé mentale et physique causés par la pandémie, alors que les femmes en particulier doivent assumer de nombreuses responsabilités avec peu de mobilité ou de temps libre. Ce que les entreprises peuvent faire :

- Prendre au sérieux le risque de harcèlement et d'intimidation. Pour obtenir des orientations approfondies, consulter les [recommandations détaillées d'IFC concernant les risques sur le lieu de travail et les moyens d'y remédier](#).
- Examiner, renforcer et réviser les stratégies, plans d'action ou politiques de prévention de la violence basée sur le genre afin de déterminer si ceux-ci répondent à l'évolution de la situation pendant la situation d'urgence et de les adapter au besoin.

²⁶ UN Women, « [Facts and Figures: Ending violence against women](#) », 2022.

- Intégrer la prestation de services dans diverses sphères (pour le personnel et pour les membres de la communauté), y compris la santé mentale et physique, le logement, l'aide au revenu et l'accès aux ressources juridiques et judiciaires.
- Soutenir la santé mentale des employés grâce à une diversité d'outils, tels que la télémédecine, l'autodiagnostic numérique, la psychothérapie, la méditation guidée et la création de groupes de soutien virtuels.
- Créer des groupes de soutien des employés afin de réduire la stigmatisation des problèmes de santé mentale en promouvant les relations sociales, l'entraide et l'éducation sur les maladies mentales, notamment la dépression et l'anxiété.

Préserver les moyens de subsistance des femmes

Selon une évaluation de l'Organisation internationale du travail, les femmes ont été les plus touchées par la baisse des revenus provoquée par la pandémie²⁷. Pendant la pandémie de COVID-19, comme dans d'autres situations d'urgence, les femmes ont été considérablement sollicitées. Les mesures de confinement ont multiplié les responsabilités familiales et entraîné des réductions de temps de travail et même des pertes d'emploi. En outre, étant donné que les femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur informel et dans de petites et moyennes entreprises (PME), les restrictions liées à la COVID ont fait qu'il leur était très difficile de préserver leurs moyens de subsistance. Ci-dessous sont énoncées des mesures que les entreprises peuvent prendre pour préserver les moyens de subsistance des femmes (texte adapté en partie de travaux de l'OCDE²⁸ et d'une série d'étude de cas sur l'égalité des sexes et la COVID-19 compilées par IFC²⁹).

Au sein de l'entreprise :

- Offrir des solutions de garderies publiques aux parents qui travaillent dans des services essentiels, tels que des établissements de santé, des services publics de distribution et des services d'urgence.
- Réduire les heures de travail, prévoir des aides pour les travailleurs et gérer les indemnités de congés techniques et de congés-maladie.
- Promouvoir des modalités de travail flexibles qui tiennent compte des responsabilités familiales des travailleurs.
- Cibler les hommes dans les campagnes pour répartir la charge du travail informel et non rémunéré, en particulier s'occuper des enfants, des personnes âgées et des infirmes.
- Élargir l'accès aux allocations chômage pour les travailleurs atypiques et/ou envisager des paiements forfaitaires pour les travailleurs touchés.

Avec des petites et moyennes entreprises dirigées par des femmes :

- Mettre en place des mesures de médiation en cas de retards d'exécution de marchés et de paiement.
- Réduire au minimum l'exposition aux chocs en diversifiant la base de fournisseurs et en élargissant les opportunités pour les entreprises appartenant à des femmes.

²⁷ ILO, [The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#), 2020.

²⁸ Possibilités d'action proposées par l'OCDE dans « [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#) », avril 2020.

²⁹ IFC, [COVID-19 and Gender Equality: Six Actions for the Private Sector](#), novembre 2020.

- Préserver les réseaux de fournisseurs en mettant à la disposition de PME féminines les liquidités dont elles ont grand besoin. Face à une crise telle que la pandémie de COVID-19, les entreprises se sont concentrées à juste titre sur la gestion de leur trésorerie. Néanmoins, cette démarche doit être accompagnée par des efforts de préservation des réseaux de fournisseurs sur lesquels elles s'appuient. À l'occasion de tables rondes et d'entretiens, IFC a relevé que les entreprises versaient des paiements accélérés ou des aides de trésorerie pour offrir une planche de salut à leurs principaux fournisseurs.
- Promouvoir des programmes de développement des fournisseurs. Les entreprises peuvent cultiver un réseau de fournisseurs résilients grâce à des actions de développement, une stratégie commerciale qui consiste à travailler avec divers fournisseurs pour améliorer leurs performances et favoriser la croissance continue de l'activité. De tels programmes prévoient l'éducation et le mentorat, facilitent la collaboration entre les fournisseurs et permettent de mettre en évidence des fournisseurs prometteurs qui répondent aux besoins actuels et futurs en matière d'approvisionnement.
- Envisager des mesures de soutien plus prospectives afin de renforcer la résilience des entreprises, telles que des programmes de formation ou de mentorat pour aider les PME féminines à évaluer et gérer l'impact financier de la crise, à passer au numérique ou à trouver de nouveaux marchés.

Mettre en place des services d'appui au personnel sur site et/ou aux communautés

La coopération avec des organisations multilatérales qui ont déjà une expérience de la gestion des catastrophes peut être utile pour mettre en place des mécanismes solides et flexibles de riposte aux situations d'urgence en tirant profit de leurs compétences et de leurs ressources. Par exemple, le cadre « [Disponibilité, accessibilité, acceptabilité, qualité](#) » (AAAQ) contient des questions visant à déterminer les obstacles auxquels les femmes et les filles peuvent se heurter pour accéder aux services de soutien.

En outre, la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge a élaboré un répertoire de bonnes pratiques en matière de genre et de diversité dans les opérations de secours, qui a été adaptée aux fins de la présente boîte à outils (voir encadré 3B).

ENCADRÉ 3B | Répertoire de bonnes pratiques en matière de genre et de diversité dans la fourniture de services d'appui³⁰

- Recueillir des données sur l'âge, le sexe et la diversité des membres du personnel ou de la communauté concernés.
- Veiller à ce que les équipes chargées de l'évaluation des besoins et de l'aide soient équilibrées du point de vue du genre et de la diversité.
- Consulter les hommes et les femmes et recueillir leurs avis pour s'assurer que les services répondent effectivement à leurs besoins respectifs et sont adaptés aux réalités sociales et culturelles.
- Mettre à disposition du personnel d'appui aussi bien masculin que féminin.
- Veiller à ce que l'aide fournie comprenne des éléments et des informations qui répondent aux besoins des hommes et des femmes en matière de santé génésique, y compris la protection contre le VIH/SIDA et d'autres maladies sexuellement transmissibles.
- Inclure des conseils sur la violence familiale et la prévention de l'abus d'alcool lors de séances de soutien psychosocial. Veiller à ce que ces séances tiennent compte de l'aide dont certains hommes ont besoin pour faire face à l'évolution des rôles assignés traditionnellement à chaque sexe, comme s'occuper de jeunes enfants après la perte d'un conjoint.
- Concevoir des services de soutien d'urgence qui répondent aux besoins et préférences socioculturels et économiques définis par les hommes et les femmes concernés, en gardant à l'esprit les considérations de confidentialité et de sécurité.
- Déterminer si les hommes et les femmes vulnérables ont besoin de protection, y compris ceux appartenant à des minorités ethniques ainsi que les personnes âgées ou handicapées. Surveiller rigoureusement ces groupes, établir des rapports les concernant et plaider pour leur sécurité.

³⁰ De : « [International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. A practical guide to Gender-sensitive Approaches for Disaster Management.](#) » IRC: Geneva, 2010.

OUTIL 3.9 :

Note d'orientation sur le rétablissement des moyens de subsistance en tenant compte de la problématique du genre

- » **OBJECTIF** : Veiller à ce que les femmes bénéficient des programmes de rétablissement de moyens de subsistance
- » **UNITÉS CIBLES** : Engagement communautaire

Avantages de la prise en compte de la problématique du genre pour le rétablissement des moyens de subsistance

Une approche du rétablissement des moyens de subsistance sensible au genre est nécessaire, car la perte d'actifs associée aux projets d'infrastructure peut aggraver les disparités existantes entre les femmes et les hommes. Une mauvaise identification des parties prenantes et de leurs besoins peut conduire à des systèmes inéquitables de partage des avantages, tant au niveau des communautés que des ménages. Ce qui, en retour, limitera l'impact sur l'amélioration des moyens de subsistance et l'accès aux ressources et services au sein des ménages et de la collectivité. Ainsi, pour s'assurer que les avantages sont équitablement répartis, il est important de travailler de manière constructive avec les femmes et les hommes tout au long du processus d'engagement communautaire. Une telle démarche aidera les entreprises à obtenir l'approbation sociale et à atténuer tout risque pour leur réputation. En ce sens, les femmes sont les alliées de l'entreprise dans ce processus.

Les entreprises devraient envisager de différencier les effets potentiels sur les collectivités par secteur et par phase du projet. Par exemple, la construction peut avoir des effets spécifiques sur l'utilisation des terres, tandis que la prestation de services peut influencer sur des industries connexes susceptibles d'employer plus de femmes que d'hommes. Les stratégies d'atténuation prévues dans les programmes de réinstallation, les mécanismes de gestion des plaintes, les initiatives d'autonomisation et d'autres domaines doivent tenir compte de ces différences.

La section suivante donne un aperçu des principales questions à régler et des actions à mener pour s'assurer que la problématique hommes-femmes est prise en compte dans les plans de rétablissement des moyens de subsistance. En fonction du contexte et des objectifs spécifiques de l'entreprise, les mesures proposées peuvent aller d'une application basique/légère à une mise en œuvre intensive et porteuse d'impact. Les actions recommandées peuvent être détaillées et développées en fonction du contexte.

Renforcer la résilience

Idéalement, un investissement permettra **non seulement de rétablir, mais aussi de renforcer les moyens de subsistance et d'améliorer durablement la situation des groupes mal desservis**, en allant bien au-delà de l'approche de « conformité »³¹. Il peut œuvrer activement à résorber les disparités et à combattre les violations des droits humains en réduisant les inégalités entre les sexes et d'autres formes répandues de discrimination. En fait, une démarche inclusive peut améliorer le bien-être de communautés entières. Pour assurer sa mise en œuvre, on pourrait avoir recours à un

³¹ Voir aussi World Bank, « [How to Ensure Better Outcomes for Women in Resettlement: A Toolkit.](#) » Washington, DC: World Bank Group, 2019.

large éventail d'outils identifiables via la collecte de données sexospécifiques et des consultations avec les parties prenantes (consultez les **OUTILS 3.5, 3.6, et 3.7**). Les mesures d'autonomisation devraient être adaptées aux hommes et aux femmes ainsi qu'à d'autres sous-groupes tels que les jeunes, dont les trajectoires de développement peuvent être divergentes, mais complémentaires³².

Le renforcement de la résilience peut être un principe utile, car il fait contrepoids à la vulnérabilité et passe notamment par la promotion d'approches et d'interventions concertées en matière de développement et d'investissement. Il favorise également la complémentarité entre les actions à court terme répondant aux besoins immédiats et les programmes à long terme qui ciblent des problèmes structurels et renforcent les capacités³³.

L'inclusion est la clé

Le succès dépend d'approches inclusives qui consistent à maintenir le dialogue avec les agriculteurs et la population locale et à les placer au centre du processus d'apprentissage — par exemple, à travers des processus continus de retour d'information³⁴.

- **Mettre l'accent sur les ménages mal desservis**, qui peuvent être dirigés par des femmes, des mineurs, des personnes âgées, des personnes handicapées ou atteintes d'une maladie chronique, ou des membres de sous-groupes socialement ou économiquement marginalisés au sein de la collectivité (tels que les ménages déplacés, les ménages vivant en dessous du seuil de pauvreté ou ceux appartenant à un groupe ethnique minoritaire). Les intégrer en tant que parties prenantes autonomes ayant le potentiel d'orienter le processus de rétablissement des moyens de subsistance de manière singulière, et d'y contribuer.
- **Intégrer des organisations de proximité et des ONG représentant des groupes mal desservis**, assurer leur participation tout au long du projet et leur proposer des activités de renforcement des capacités sur mesure, tant au niveau individuel qu'institutionnel.
- Pour s'assurer que les disparités entre les sexes sont prises en compte dans le plan de rétablissement des moyens de subsistance, **élaborer ledit plan** en prenant appui sur les éléments suivants :
 - Ensembles de données aux niveaux national et régional
 - Analyse sexospécifique des politiques, stratégies et législations gouvernementales portant sur l'utilisation des terres, les droits fonciers, les régimes fonciers (coutumiers et formels), les ressources naturelles, l'agriculture, l'inclusion financière et d'autres domaines d'intervention liés aux moyens de subsistance
 - Analyse sexospécifique des politiques, stratégies et législations publiques portant sur l'utilisation des terres, les droits fonciers, les régimes fonciers (coutumiers et formels)
 - Évaluations de la vulnérabilité et des sexospécificités
 - Consultations des parties prenantes dans un souci d'égalité des sexes
 - Priorités nationales en matière de rétablissement des moyens de subsistance et sources de financement

³² International Institute for Environment and Development – IIED, « [Briefing: Gender considerations in the restoration of livelihoods: resettlement from hydropower](#) ». IIED: London, UK, 2018.

³³ Pour un examen approfondi et des exemples de bonnes pratiques sur le lien entre résilience et autonomisation, lire ActionAid et UK Direction for International Development (DFID), « [What works for Women?](#) » ActionAid, London, 2011.

³⁴ Andrea Mottram et al., « [Resilience Design in Smallholder Farming Systems: A Practical Approach to Strengthening Farmer Resilience to Shocks and Stresses](#) ». The TOPS Program and Mercy Corps: Washington, DC, 2017.

Comprendre l'économie des ménages

Les ménages ne sont pas des entités homogènes. Dans les programmes axés sur les moyens de subsistance, il faut déterminer dans quelle mesure :

- **Les ressources, les responsabilités et les contraintes** sont inégalement réparties entre les membres du ménage (par exemple, les femmes possèdent moins de terres et moins de droits de propriété).
- Les femmes rencontrent plus de **difficultés d'accès** aux marchés, au crédit et aux mécanismes financiers ainsi qu'aux stratégies de diversification des revenus.
- Les hommes et les femmes jouent **différents rôles au sein du ménage** et y contribuent de différentes manières, y compris s'occuper de personnes handicapées, infirmes ou âgées, en évaluant la charge de travail existante et supplémentaire qui serait associée à des activités de procréation (non rémunérées) et de production (génératrices de revenu). Le but est de s'assurer que les nouvelles activités de restauration et de subsistance ne surchargeront pas les femmes qui s'occupent encore de la majorité des tâches d'aidant ou de reproduction à travers le monde.
- Les hommes et les femmes jouent **différents rôles dans les systèmes agricoles**. Ils peuvent produire pour différentes chaînes de valeur, et les mesures de rétablissement des moyens de subsistance doivent tenir compte des pertes et autres impacts sur toutes les cultures touchées. Lorsque des ressources forestières communautaires sont concernées, le plan devrait tenir compte des coûts économiques, environnementaux et sociaux liés à l'utilisation de ces ressources par chaque sexe. Un autre exemple est celui des communautés de pêcheurs, où les mesures de rétablissement des moyens de subsistance devraient reconnaître que le poisson est généralement pêché par les hommes, mais que les femmes jouent un rôle clé dans sa transformation et sa commercialisation.
- Les hommes et les femmes peuvent ne pas être touchés de la même manière par **les impacts et les risques** associés à la perte de moyens de subsistance ou à la réinstallation, et peuvent ne pas y répondre de la même manière également.
- Les rôles attribués à chaque sexe ont une incidence sur **les flux de revenus** (les femmes assument par exemple, une plus grande responsabilité que les hommes en ce qui concerne les besoins fondamentaux du ménage).

ENCADRÉ 3C | Au Viet Nam, les compétences et les capacités des femmes ont été renforcées³⁵

Song Bung 4 au Viet Nam a été le premier projet hydroélectrique à bénéficier d'un financement de la Banque asiatique de développement. Il a adopté une approche proactive de promotion de l'égalité des sexes par la mise en œuvre d'un processus complexe de réinstallation et de rétablissement des moyens de subsistance des minorités autochtones et ethniques. Il a renforcé les compétences et les capacités des femmes en modernisant leurs pratiques agricoles par la formation à l'aménagement de rizières humides (les femmes principalement), la culture du haricot et du maïs ainsi que le maraîchage (les femmes principalement), et l'élevage et la pêche (les hommes et les femmes).

Les activités liées à l'aménagement de forêts communautaires se sont également appuyées sur des consultations étroites avec des femmes de la minorité *Co Tu* et sur leur participation, y compris en ce qui concerne la sélection des arbres à planter, la protection naturelle des forêts, l'utilisation d'engrais verts, le désherbage et le jardinage. En outre, des cours d'alphabétisation ont été offerts dans les villages touchés, réunissant une majorité de femmes. C'est le rôle important que jouent traditionnellement les femmes *Co Tu* dans les secteurs de l'agriculture et de la production alimentaire qui explique l'accent mis sur les femmes dans la formation d'agents de vulgarisation et le recours à ces derniers.

Les nouvelles compétences et informations agricoles ainsi mobilisées ont contribué à réduire la pénibilité du travail dans les champs. Par exemple, une nouvelle technique expérimentale de culture du haricot et du maïs suit les courbes de niveau du terrain pour faciliter l'accès des femmes à leurs champs sur des pentes raides et réduire l'érosion sur leurs parcelles. De même, les femmes ont appris à utiliser les engrais verts et d'autres techniques pour accroître la production de légumes dans les jardins potagers. On a ainsi constaté qu'elles sont capables de mettre en pratique ces nouvelles connaissances en décidant de la manière d'investir leur argent au quotidien.

Interventions recommandées

Dans l'idéal, les interventions seront conçues de manière à renforcer et à exploiter les actifs existants des populations touchées et des groupes mal desservis, en particulier les femmes. Hormis des ressources productives telles que la terre, ces actifs peuvent comprendre les compétences et la certification, le capital financier, la santé physique et mentale, la sécurité personnelle et les réseaux sociaux. Le rétablissement des moyens de subsistance peut également s'appuyer sur des mesures qui améliorent l'accès aux ressources productives, aux marchés, à l'éducation et à l'information.

Une approche véritablement transformatrice peut contribuer à réduire le temps que les femmes consacrent à des tâches ménagères telles que la collecte de l'eau ou la transformation des aliments en améliorant l'accès à l'eau, à l'assainissement et à l'électricité. Elle intégrerait également des facteurs

³⁵ Banque asiatique de développement, [Navigating gender-inclusive resettlement: The experience of the Song Bung 4 hydropower project in Viet Nam Mandaluyong City](#), Philippines: Banque asiatique de développement, 2014,

environnementaux tels que la réduction des effets du changement climatique ou de la dégradation des ressources naturelles causée par des projets d'infrastructure. Elle peut être appliquée en associant les activités de rétablissement des moyens de subsistance à d'autres aspects des stratégies d'investissement social d'une entreprise.

L'équipe consultative d'IFC sur les infrastructures durables a collaboré avec des acteurs sur le terrain pour mettre en place des stratégies d'investissement communautaire qui prévoyaient notamment :

- La promotion d'une production agricole durable et inclusive ainsi que le développement des chaînes de valeur ;
- Des programmes ciblés de promotion de l'entrepreneuriat afin de stimuler les entreprises locales de femmes et de jeunes ;
- Des programmes de formation et de renforcement des capacités axés sur les femmes et les jeunes et mis au point en tenant compte des préférences et des besoins énoncés par eux-mêmes (par exemple, en matière d'inclusion financière) ;
- Des activités de formation et de sensibilisation à la prévention et l'atténuation de la violence basée sur le genre et la réponse face à celle-ci destinées aux hommes et aux femmes ;
- La formation aux techniques de culture et d'élevage durables ;
- L'ouverture ou la facilitation d'un accès à l'orientation professionnelle et à l'aide à l'emploi, y compris le parrainage de stages d'apprentissage ;
- L'ouverture ou la facilitation d'un accès à des possibilités de formation professionnelle et technique.

D'autres mesures peuvent consister à :

- Plaider pour le renforcement des droits des femmes à la terre et aux ressources naturelles, y compris au sein des communautés ;
- Nouer des partenariats et des alliances avec des réseaux régionaux et nationaux pour l'agriculture, la restauration ou la résilience, afin de renforcer l'inclusion des femmes et des groupes marginalisés ;
- Faciliter l'accès à l'information et/ou aux services juridiques relatifs à l'emploi, aux permis de travail ou à l'immatriculation des entreprises ;
- Faciliter l'accès aux services financiers (y compris l'épargne, les transferts monétaires et les prêts) pour aider à stabiliser la trésorerie des ménages et leur fournir des capitaux de démarrage pour investir dans une activité commerciale ou une formation ;
- Faciliter l'accès aux services d'aide aux entreprises et à la formation à l'entrepreneuriat.

Moyens de subsistance en milieu urbain

En milieu urbain, il est essentiel d'inclure les emplois informels dans les plans de rétablissement des moyens de subsistance, en analysant les différents types de revenus générés par les hommes et les femmes. Le rétablissement des moyens de subsistance en milieu urbain peut s'appuyer sur la disponibilité immédiate d'établissements de formation afin d'offrir aux femmes des possibilités nouvelles et plus lucratives. À Lahore (Pakistan), un processus de réinstallation en milieu urbain a donné lieu à une enquête sur la condition des femmes, lesquelles ont unanimement exprimé le besoin d'avoir de meilleures possibilités d'affaires et fait savoir qu'elles souhaitaient en priorité se

former ou renforcer leurs capacités en couture, enseignement, informatique et cuisine³⁶. Des mesures adaptées aux moyens de subsistance en milieu urbain sont particulièrement importantes lorsque les populations de réfugiés sont touchées par des projets d'infrastructure, car elles sont souvent constituées en grand nombre de ménages dirigés par des femmes et sont souvent engagées dans des secteurs d'activité informels et précaires³⁷.

Moyens de subsistance en situations de conflit

Dans des situations de conflit, d'après-conflit ou de fragilité, le rétablissement des moyens de subsistance peut contribuer à la consolidation de la paix en élargissant l'accès à des ressources limitées pour les personnes touchées par un conflit et/ou le changement climatique et en renforçant la cohésion sociale grâce à la gestion communautaire de ces ressources. Lorsqu'elles sont mises en œuvre selon une approche sensible au genre qui tient compte des besoins des hommes et des femmes, les mesures de rétablissement des moyens de subsistance peuvent aider à réduire les inégalités et produire des résultats durables en matière de développement. Par exemple, la remise en état des infrastructures hydrauliques dans les zones touchées par un conflit peut permettre la reprise de services essentiels dans les secteurs de l'agriculture, de la santé, de l'éducation, de l'assainissement, ainsi que d'autres services essentiels³⁸.

Échange de connaissances et partenariats pour le rétablissement des moyens de subsistance

L'échange de connaissances sur les questions, les stratégies et les résultats importants liés au genre dans le cadre du rétablissement des moyens de subsistance peut aider à déterminer quelles sont les pratiques optimales et les possibilités offertes. À cet égard, il faut :

- Transmettre toutes les évaluations, toutes les études et tous les produits du savoir aux experts nationaux du genre, ainsi qu'aux groupes de travail ou aux institutions concernés par cette question, en vue d'un examen collégial, afin de garantir le plus haut niveau d'exactitude possible.
- Consulter d'autres groupes d'experts, en particulier en ce qui concerne l'agriculture/l'agroforesterie ou la production ou les chaînes de valeur, car les interventions axées sur les moyens de subsistance dans ce secteur sont régies par une multitude de facteurs, et les risques ainsi que les résultats doivent être mesurés à l'aide d'indicateurs et d'outils appropriés. Les organisations d'aide humanitaire et de développement ont souvent les compétences nécessaires et peuvent être des partenaires utiles.
- Après une intervention, réaliser des enquêtes socioéconomiques pour évaluer dans quelle mesure la réinstallation a été concluante et les moyens de subsistance rétablis après le projet. Ces enquêtes doivent être complétées par un processus indépendant de suivi et d'évaluation.

³⁶ Vincent Roquet et al., « [Urban Land Acquisition and Involuntary Resettlement](#) ». The World Bank, Washington, DC, 2017.

³⁷ UNHCR, « [Refugee Livelihoods in urban settings](#) ».

³⁸ Ilona Coyle et al., « [From Fragility to Resilience: Managing Natural Resources in Fragile Situations in Africa](#) ». African Development Bank: Abidjan, 2016.

ENCADRÉ 3D | Investir dans les femmes tout au long des chaînes de valeur agro-industrielles³⁹

Le rapport et guide d'IFC intitulé « *Investing in Women Along Agribusiness Value Chains* » appelle le secteur privé à investir pour combler les écarts entre les hommes et les femmes dans l'agroindustrie. Il se concentre sur quatre étapes distinctes d'une chaîne de valeur simplifiée :

1. La fourniture d'intrants (semences et engrais, par exemple) ;
2. La production ;
3. La transformation et le stockage après la récolte ;
4. Le transport, la commercialisation et la promotion.

À chacune de ces étapes de la chaîne de valeur, le rapport aide les entreprises à déterminer les avantages potentiels de la réduction des disparités entre les sexes. Pour ce faire, les auteurs ont passé en revue les contributions et les contraintes des femmes à chaque étape, esquissant des solutions pour le secteur privé, démontrant le bien-fondé d'investissements, tenant compte de la problématique du genre et présentant des études de cas sur ce qui se fait de mieux.

³⁹ IFC, [Investing in Women along Agribusiness Value Chains](#), 2016.

OUTIL 3.10 :**Sensibilité au genre dans le suivi et évaluation participatif et les mécanismes de règlement des griefs**

- » **OBJECTIF :** S'assurer que les femmes interviennent dans le suivi et évaluation participatif et les mécanismes de règlement des griefs dans les communautés touchées par le projet
- » **UNITÉS CIBLES :** Engagement communautaire et/ou expert indépendant du genre

À propos des stratégies de responsabilité sociale : Suivi et évaluation participatifs et mécanismes de règlement des griefs

Les hommes et femmes de la communauté doivent disposer d'un moyen d'exprimer leur satisfaction, leurs préoccupations, leurs questionnements ou leurs plaintes relatifs à un projet d'infrastructure et aux activités spécifiques de sensibilisation des communautés. La raison pour laquelle les processus de suivi et d'évaluation ainsi que les mécanismes de règlement des griefs sont essentiels.

Ces instruments sont particulièrement utiles quand certaines voix n'ont été ni entendues ni prises en compte à diverses étapes de l'élaboration du projet. Il s'agit de méthodes efficaces pour identifier le plus tôt possible, et tout le long du cycle de vie d'un projet, les problèmes existants et potentiels. Impliquer à la fois les hommes et les femmes dans la conception initiale des processus et des mécanismes — ainsi que dans leur exécution — garantira une efficacité et une fonctionnalité optimales pour l'ensemble des membres de la communauté. Cette pratique augmentera leur potentiel de réussite, et en retour, contribuera au bon fonctionnement du projet et des initiatives communautaires.

Le suivi et évaluation participatif et les mécanismes de règlement des griefs revêtent plusieurs formes, qui ont chacune leurs atouts et leurs techniques de mise en œuvre. Plutôt que de les détailler toutes, le présent outil fournit des orientations communes à toutes les approches envisageables⁴⁰. Notez que bon nombre d'institutions financières exigent de tels processus. À titre d'exemple, la Norme de performance 1 d'IFC impose la mise en place de mécanismes de règlement des griefs en vue d'entendre les plaintes et de faciliter la prise en compte des préoccupations des communautés touchées par la performance environnementale et sociale des clients d'IFC.

Concevoir des processus participatifs de suivi et évaluation sensibles au genre

Les techniques de suivi et évaluation participatif (telles que les évaluations rurales participatives, les entretiens avec des informateurs clés, la cartographie des résultats, et les fiches d'évaluation communautaire) sont différentes des méthodes traditionnelles de suivi et évaluation. Elles permettent à la communauté touchée par le projet de jouer un rôle dans l'élaboration d'indicateurs et de priorités et sur la façon dont la réussite des projets et des initiatives communautaires est mesurée, lui donnant un sentiment d'appropriation des résultats. (Consultez l'**OUTIL 3.16** pour des conseils sur les fiches d'évaluation communautaire.) Les institutions de développement utilisent de plus en plus le suivi et évaluation participatif, car il permet une analyse plus précise de la réussite du projet.

⁴⁰ Pour de plus amples informations sur la conception de mécanismes de règlement des griefs, consulter la note de bonnes pratiques d'IFC intitulée « [Good Practice Note: Addressing Grievances from Project-Affected Communities](#) » et la boîte à outils du CAO intitulée « [Grievance Mechanism Toolkit: A practical guide for implementing grievance mechanisms in different sectors](#) ».

Les hommes et femmes de la communauté devraient pouvoir jouer un rôle égal à toutes les étapes du processus de suivi et évaluation participatif, et devraient être encouragés à le faire. Voici quelques façons de faciliter une participation inclusive :

- **Mettre en place des indicateurs** : Toute technique de suivi participatif commence par définir des indicateurs de succès — c'est-à-dire de réussite d'un projet ou d'un service fourni. Permettre aux bénéficiaires d'un service d'être associés à la détermination des mesures par lesquelles celui-ci est évalué aide à mettre l'accent sur les caractéristiques et services essentiels du projet, et à démontrer l'engagement et la responsabilisation par rapport à ces services. Afin qu'ils reflètent les priorités de tous, il est essentiel que les femmes soient impliquées dans la définition de ces indicateurs. Ces derniers peuvent être déterminés au niveau du projet et du programme, ainsi qu'à un niveau plus élevé. Ils peuvent mesurer si les femmes sont traitées avec plus d'équité au sein de la communauté et/ou si leurs besoins stratégiques sont satisfaits — en constatant par exemple, le pourcentage de femmes participant aux réunions communautaires ou le pourcentage de celles ayant accès à un revenu en espèces ou à des titres fonciers ou immobiliers.
- **Ventiler les données par sexe** : Comme indiqué précédemment, ventiler les données par sexe est l'une des premières étapes dans la prise en compte des questions de genre dans les projets et les initiatives communautaires. Le seul moyen d'évaluer si un projet ou un programme nuit démesurément aux femmes est de déterminer ses effets sur celles-ci, indépendamment des effets sur les hommes. Les programmes et politiques présentés comme « neutres du point de vue du genre » risquent de favoriser les hommes par rapport aux femmes et de perpétuer voire d'exacerber les disparités existantes. (Pour en savoir davantage, consultez l'**OUTIL 3.6**.)
- **Partager et analyser les données à la fois avec les hommes et les femmes** : Les résultats peuvent être compilés publiquement lors des réunions communautaires, ou bien de manière confidentielle et diffusés ultérieurement. Veillez à assurer une participation égale des hommes et des femmes et leur accès égal aux résultats.
- **Adapter le projet ou le programme en vue de réduire les impacts négatifs sur les femmes et d'accroître l'équité dans le partage des avantages** : Les données ventilées par sexe devraient être analysées par rapport à des données de référence afin de déterminer les façons dont le projet ou le programme peut, par inadvertance, nuire aux hommes ou aux femmes, ou bien les favoriser de façon disproportionnée. Les changements et adaptations devraient être faits en collaboration avec les hommes et les femmes de la communauté, afin qu'ils participent à garantir un partage équitable des avantages découlant du projet.

Concevoir des mécanismes de règlement des griefs pour les hommes et les femmes

Les mécanismes de règlement des griefs fournissent un processus formel et transparent aux membres de la communauté afin qu'ils expriment leurs préoccupations ou leurs questionnements à propos des projets d'infrastructure. Ces mécanismes vont d'une approche simple, comme une boîte de dépôt de plaintes manuscrites, à des processus plus complexes et plus formels.

De nombreux investisseurs institutionnels exigent que les communautés touchées par le projet aient accès à un mécanisme de règlement des griefs. Ceci crée un système crédible pour connaître les préoccupations des populations locales, et pour que soient prises les mesures nécessaires pour y remédier, réduisant ainsi les risques et protégeant la relation entre l'entreprise et la communauté.

Obstacles à la participation

Les hommes et les femmes, et particulièrement les groupes vulnérables au sein de la collectivité, peuvent rencontrer des obstacles au moment d'exprimer leurs griefs concernant un projet d'infrastructure. Ces obstacles peuvent être d'ordre logistique ou culturel, à savoir :

- Attentes culturelles envers les femmes ou certains groupes vulnérables, qui peuvent les inciter à taire leurs griefs ;
- Niveau d'alphabétisation plus bas parmi certains groupes communautaires, qui peut rendre difficile l'expression des préoccupations lorsque les procédures impliquent des soumissions manuscrites ;
- Connaissance limitée des processus formels, si l'entreprise n'a pas garanti une participation équitable aux consultations et aux réunions communautaires ;
- Manque de personnel mixte pour le mécanisme de règlement des griefs ;
- Manque de compréhension et de connaissances de la part du personnel en charge du mécanisme de règlement des griefs, qui peut ne pas bien mesurer les problèmes auxquels sont confrontés les hommes, les femmes et les membres vulnérables de la communauté. Ce personnel peut également ne pas disposer de la formation adéquate sur la gestion de questions sensibles au genre ;
- Dynamiques culturelles sexospécifiques quand, dans certaines communautés, les femmes sont tenues de s'en remettre aux hommes de la famille plutôt que d'accéder directement aux processus de règlement des griefs, à la police ou aux avocats ;
- Recours à des structures informelles de règlement des griefs : certains groupes communautaires peuvent être plus à l'aise avec d'autres structures de règlement des griefs, telles que les associations de femmes. Certains peuvent aussi croire qu'il ne sont pas habilités à participer aux procédures d'un mécanisme de règlement des griefs formel.

Mesures concrètes pour assurer l'accès aux mécanismes de règlement des griefs et leur utilisation en toute égalité

Voici des mesures spécifiques que votre entreprise peut adopter pour faire en sorte que les hommes et les femmes utilisent les mécanismes de règlement des griefs mis en place⁴¹.

- Associer les femmes à la conception du mécanisme dès le départ.
- Faire connaître de manière très large toutes les étapes et informations pertinentes du processus de règlement des griefs : points de contact pour accéder au mécanisme, formalités pour enregistrer une plainte, étapes et délais du mécanisme, moments où les plaignants peuvent s'attendre à recevoir des communications sur l'évolution de leur plainte, disponibilité des ressources offertes par le conseiller ou l'expert et mode de financement de ces ressources⁴².

⁴¹ Christina Hill et Kelly Newell, [Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment](#), Carlton: Oxfam Australia, 2009, 6.

⁴² Corporate Social Responsibility Initiative, [Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders](#), Cambridge: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2008.

- Assurer une promotion constante du mécanisme : cette approche garantira que les membres de la communauté, notamment les nouveaux, resteront informés. Dialoguer avec des organisations locales, telles que des groupes de femmes ou des ONG, pour s'assurer que l'information continue d'atteindre les divers membres de la collectivité⁴³.
- Examiner tout obstacle pouvant entraver l'accès et la participation équitables des femmes (consultez la liste ci-dessus).
- S'assurer que le mécanisme est compatible avec les droits de chacun, que ce soit dans les processus ou les résultats. (Consultez la section suivante pour en savoir davantage sur ce point.)
- Baser la conception du mécanisme sur l'inclusion, la participation et l'autonomisation de tous les individus, en portant une attention particulière aux personnes vulnérables.
- Désigner un champion des questions de genre pour s'assurer d'un traitement équitable des griefs des hommes et des femmes.
- Au minimum, désigner un champion des questions de genre au sein de l'équipe d'engagement communautaire.
- Pour un meilleur fonctionnement et pour éviter l'accaparement par les élites, désigner également une représentante d'organisations féminines élue démocratiquement au sein de la communauté.

Moyens de faciliter l'accès aux mécanismes de règlement des griefs et leur utilisation en toute égalité

Voici quelques façons d'encourager l'utilisation par tous les membres de la communauté, les hommes ou les femmes, des mécanismes de règlement des griefs mis en place :

- Ne pas facturer l'utilisation.
- Fournir des formulaires simples et faciles à utiliser, assortis d'instructions claires.
- Mettre en place plus d'une méthode de dépôt de plaintes afin que les plaignants puissent choisir celle qui répond le mieux à leurs besoins, garantit la confidentialité de leur soumission et ne les empêche pas de déposer librement leurs plaintes. Par exemple, des personnes analphabètes peuvent choisir de soumettre leur plainte en personne ou sur une ligne d'assistance téléphonique anonyme ; d'autres préféreront peut-être écrire leur plainte afin de la déposer rapidement et de façon anonyme.
- Permettre aux personnes analphabètes ou ne s'exprimant que dans la langue locale d'accéder au processus : fournir une assistance et des garanties pour s'assurer qu'elles réussissent à déposer leurs plaintes.
- Établir une procédure d'autorisation pour les plaintes de tiers : pour les plaintes déposées pour le compte d'un tiers, fournir un moyen de confirmer que la personne déposant la plainte est autorisée à le faire.

⁴³ Ibid.

- Faire connaître clairement plus d'un point d'accès au mécanisme de règlement des griefs : désigner au moins un point d'accès indépendant de l'entreprise, comme une organisation ou un représentant local, une organisation syndicale ou professionnelle ou un représentant de travailleurs, un médiateur, ou une ligne d'assistance téléphonique. S'assurer qu'il soit disponible à tous, pas seulement aux membres de l'organisation ou du syndicat que celle-ci ou celui-ci représente⁴⁴.
- Fournir si nécessaire des locaux distincts et envisager tout aménagement additionnel pour faciliter la participation des femmes et des hommes au besoin.
- Garantir la sécurité et la sûreté des locaux à la fois pour les hommes et pour les femmes : les accès devraient être faciles, éclairés et non isolés, mais pas trop passants.
- Garantir l'anonymat des plaignants.
- Traiter chaque plainte sérieusement et chaque plaignant avec respect.
- Envisager une formation pour les groupes communautaires locaux : certaines communautés peuvent préférer des structures informelles. Dans ces situations, les groupes locaux, les associations de femmes ou les plateformes de dialogue pour femmes peuvent se voir dispenser des formations, afin d'apprendre comment traiter les plaintes qui leur sont transmises. Cette démarche peut également aider à garantir que le processus formel prend en compte tout grief recueilli de la sorte.

⁴⁴ CSRI, [Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders](#).

OUTIL 3.11 :

Conception d'un processus de réinstallation sensible au genre⁴⁵

- » **OBJECTIF** : Garantir que le processus de réinstallation facilite des opportunités fondées sur l'équité entre les sexes et réduit les préjudices disproportionnés que subissent les femmes
- » **UNITÉS CIBLES** : Engagement communautaire, spécialiste en réinstallation et/ou expert indépendant du genre

Dans les cas où un projet d'infrastructure requiert la réinstallation de résidents locaux, les membres de la communauté les plus défavorisés ou vulnérables⁴⁶ sont les plus exposés à une marginalisation supplémentaire et ont le plus grand mal à reconstruire leur vie à la suite d'une réinstallation. Il arrive pourtant que ce soient eux qui reçoivent malgré tout le moins de compensation et d'assistance dans le cadre des programmes traditionnels de réinstallation.

Afin que les personnes touchées par le projet aient toute la latitude requise pour prendre leurs propres décisions concernant leur vie après la réinstallation, il est essentiel de concevoir un processus inclusif qui répond aux besoins et aux préoccupations spécifiques de chaque sous-groupe et implique un dialogue total avec tous les membres de la communauté.

Compensation tant pour les propriétaires fonciers que pour les utilisateurs des terres

Lorsqu'une entreprise négocie, avec une communauté touchée par un projet, l'achat d'une parcelle de terre ou une réinstallation, l'arrangement vise souvent à compenser les propriétaires fonciers, de sorte qu'ils puissent maintenir ou améliorer leur qualité de vie ou leur activité génératrice de revenu. Mais le problème qui se pose en réalité tient surtout au fait que bon nombre d'utilisateurs des terres n'en sont pas nécessairement propriétaires. Par conséquent, un arrangement prévoyant seulement une compensation pour les propriétaires fonciers exclue un pan entier de la communauté, à savoir les utilisateurs et les locataires. Comptant souvent parmi les personnes les plus démunies et les plus vulnérables, ces derniers voient la terre comme un refuge, une source de revenu et un moyen de subsistance, et courent donc le risque de tout perdre si le processus de réinstallation ne les prend pas en compte. En milieu urbain, les locataires qui sont déplacés en raison d'un projet peuvent être contraints de déménager dans une zone où les propriétés ont plus de valeur et le loyer est plus élevé, ce qui les défavorise encore plus sur le plan économique. Inclure ou indemniser uniquement les propriétaires fonciers reviendrait à passer complètement à côté de ce groupe de personnes et à perpétuer potentiellement les inégalités urbaines et la gentrification.

L'approche adoptée par IFC est l'une des façons de s'assurer que toutes les personnes visées par la réinstallation sont prises en compte. La Norme de performance 5 d'IFC exige que « dans les cas des

⁴⁵ Une grande partie de cet outil s'inspire de la publication de la Banque asiatique de développement intitulée [Gender Checklist: Resettlement](#), Manila: Banque asiatique de développement, 2003.

⁴⁶ « Une personne ou un groupe peut être défavorisé ou vulnérable pour des motifs fondés notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. Le client doit également considérer des facteurs tels que le sexe, l'âge, l'appartenance à un groupe ethnique, la culture, l'alphabétisme, l'état de santé, les incapacités physiques ou mentales, la pauvreté ou les désavantages économiques, ainsi que les dépendances exclusives aux ressources naturelles. » (Norme de performance 1 d'IFC, page 4).

personnes déplacées économiquement sans revendications recevables en droit sur les terres... les indemniser pour les actifs perdus autres que les terres (notamment les cultures, les infrastructures d'irrigation et d'autres améliorations apportées aux terres), au coût de remplacement intégral ».

Femmes particulièrement menacées dans le processus de réinstallation

Oublier d'adapter le processus de réinstallation aux besoins des personnes réinstallées peut accroître le risque que la communauté — ou les personnes les plus vulnérables, qui sont souvent des femmes — se retrouve dans une situation pire que celle qui existait avant le projet.

Dans de nombreux pays, en raison de restrictions juridiques ou de coutumes locales, les femmes ne peuvent acquérir des terres en leur nom. Un processus de réinstallation qui ne prend pas en compte ce contexte rendra les femmes davantage vulnérables à la perte de terres ou de moyens de subsistance, ou à une compensation inadéquate pour des parcelles qu'elles possèdent ou utilisent en réalité. Concernant celles dont les responsabilités ménagères dépendent de l'accès à la terre, comme dans le cas de l'agriculture de subsistance, l'absence de compensation en cas de réinstallation risque d'accroître la pression et d'exacerber d'autres inégalités au sein du ménage.

Les processus de réinstallation exacerbant les disparités entre les sexes peuvent avoir des impacts négatifs non seulement pour les communautés, mais également, au bout du compte, pour l'entreprise. Par ailleurs, l'expérience montre que les stratégies de dialogue communautaire inclusives, équitables pour les femmes et les hommes et mettant l'accent sur la réduction de la pauvreté, aideront à obtenir un permis social plus robuste — pierre angulaire d'une relation de qualité avec la communauté.

« Une information complète est la clé pour une bonne participation. Si les personnes touchées doivent exercer leurs droits à la réhabilitation, elles doivent être dûment informées. »

— *Gender Checklist: Resettlement*, Banque asiatique de développement

FIGURE 3A | Comment les disparités entre les sexes affectent les impacts de la réinstallation

Les femmes peuvent ne pas avoir le droit juridique ou coutumier de détenir un titre sur la terre qu'elles utilisent.	Les personnes ne détenant pas de titre foncier et dont les moyens de subsistance dépendent de la terre peuvent ne pas être admissibles à une compensation après la réinstallation.
Les hommes et les femmes peuvent avoir divers niveaux de participation à des emplois générateurs de revenu.	Il se peut que les travailleurs ne générant pas de revenu ne reçoivent pas d'aide à l'emploi ou au revenu/à la subsistance. Cela peut avoir des conséquences disproportionnées sur les femmes qui fournissent plus souvent un travail non rémunéré à la maison.
Les femmes sont souvent chargées de l'approvisionnement en eau, bois de chauffe, aliments pour les animaux ou produits forestiers.	La réinstallation pourrait accroître la distance par rapport à l'eau, au bois de chauffe, aux aliments pour les animaux ou aux produits forestiers, ou en accroître la rareté, ce qui pourrait avoir des incidences sur la vie des femmes en leur prenant plus de temps et en les rendant plus vulnérables à la violence.
Les hommes et les femmes peuvent avoir divers niveaux de mobilité et d'accès à l'intérieur de la collectivité, dans la ville ou dans la région.	Une mobilité limitée rend plus difficile l'adaptation au changement du lieu de résidence, en particulier si la réinstallation entraîne une baisse de la mobilité et une fracture des réseaux sociaux. Des liens sociaux moins étroits peuvent également réduire l'accès des femmes au financement.
Les hommes et les femmes peuvent avoir différents niveaux de connaissance de leurs droits et opportunités juridiques.	Les femmes, en particulier, peuvent ne pas être informées des ressources et protections juridiques disponibles.
Les inégalités entre les sexes conduisent souvent à la violence entre partenaires intimes et basée sur le genre.	Les changements sociaux et économiques découlant de la réinstallation peuvent accroître la violence entre partenaires intimes et basée sur le genre.
À l'échelle mondiale, la situation nutritionnelle des femmes est inférieure à celle des hommes, et leurs taux de mortalité et de morbidité sont plus élevés.	Des études ont montré que la réinstallation involontaire est liée à une détérioration de l'état nutritionnel et à une hausse de mortalité et de morbidité chez les femmes.

Lorsque les hommes et les femmes estiment que les accords sont avantageux, il y a moins de risque de frictions au sein du ménage et de la communauté. Par ailleurs, cette conception peut aider à atténuer le risque de protestations et d'opposition qui menace les exploitations et effraie les investisseurs.

Certes, cet outil met l'accent sur la garantie que les hommes et les femmes sont associés à l'élaboration des plans de réinstallation, mais il importe de rappeler qu'il ne s'agit pas pour autant de groupes homogènes, et qu'il existe des niveaux variables de vulnérabilité. Concernant les consultations, les négociations, la compensation, les options de réinstallation et les moyens de subsistance, le processus doit refléter les besoins de tous les membres de la communauté, à l'aide d'une approche inclusive étendue à l'ensemble des hommes et des femmes, et à chaque membre du ménage. Assurez-vous de prendre en compte les différences sur tous les plans, que ce soit la situation socioéconomique, la religion, l'ethnie, le handicap et la situation matrimoniale. L'utilisation des outils d'évaluation fournis dans le présent document peut vous aider à avoir une meilleure compréhension des normes culturelles de la communauté, des dynamiques entre les sexes, des rôles et responsabilités des femmes et des hommes, ainsi que des divers sous-groupes — ce qui permettra un processus de réinstallation plus efficace et plus équitable.

Il convient de noter que cet outil ne se veut pas un guide de réinstallation complet, mais est plutôt conçu pour venir en complément d'une stratégie de réinstallation préexistante. L'objectif est de s'assurer que celle-ci anticipe les besoins de tous et y apporte des réponses appropriées avant, pendant et après la transition.

Guide pour un processus de réinstallation sensible au genre

Avant de démarrer le processus de réinstallation, assurez-vous d'avoir mis en place une équipe de réinstallation équilibrée entre les sexes. Ceci pourra améliorer sa réactivité face aux problèmes de la communauté et conduire à l'élaboration de plans de réinstallation plus nuancés et sensibles au genre. Une équipe diversifiée aide également à faciliter la communication avec toutes les composantes de la communauté, alors que les équipes exclusivement masculines ou féminines pourraient éprouver des difficultés à interagir avec certains groupes.

Phase 1 : Comprendre et préparer la communauté

Cette première phase en trois étapes est essentielle pour garantir un processus de réinstallation équitable et sensible à l'égalité des sexes.

Étape 1. Recueillir des données pertinentes ventilées par sexe au cours de l'évaluation.

- a. Division du travail au sein du ménage.
- b. Rôle des hommes et des femmes dans les mécanismes de prise de décision au sein de la communauté et du ménage.
- c. Contributions au revenu du ménage (travail formel et informel, contributions financières et en nature) et activités de subsistance.
- d. Accès, contrôle et acquisitions au niveau des ménages concernant la terre, la propriété, les ressources financières et autres (voir la section suivante sur la propriété foncière et l'utilisation des terres, ainsi que les données spécifiques à recueillir).
- e. Niveaux de sensibilisation aux droits et aux processus juridiques, mesure dans laquelle les droits sont exercés, et degré d'interaction avec les responsables gouvernementaux et des institutions, telles que les banques.

- f. Existence de réseaux de solidarité de femmes, tels que des coopératives axées sur les activités de production.
- g. Indicateurs de santé et de nutrition, en particulier les services disponibles pour les femmes et les personnes vulnérables.
- h. Niveaux d'instruction et d'alphabétisation.
- i. Langues parlées :
 - Les femmes de la communauté ainsi que les minorités ethniques, les personnes âgées et/ou les personnes peu instruites ne s'expriment pas nécessairement dans la langue nationale. En milieu rural, elles peuvent être encore moins nombreuses à parler la langue nationale.
- j. Dimensions genre en ce qui concerne l'utilisation et la propriété juridiques et/ou coutumières de la terre :
 - Existe-t-il des dimensions genre dans les droits formels et coutumiers concernant la propriété, le transfert et l'héritage des terres, des biens immobiliers et des ressources naturelles ?
 - Le gouvernement national est-il signataire d'accords internationaux régissant la réinstallation ?
- k. Propriétaires/locataires formels de terres envisagées pour la réinstallation.
- l. Utilisateurs réels de toute terre envisagée pour la réinstallation, même s'ils n'en sont pas les locataires formels.
- m. Restitution (le cas échéant) :
 - Quelles terres seront restituées après la clôture du projet ?
 - À qui les terres seront-elles restituées ?
- n. Impacts et risques potentiels découlant du fait d'offrir directement de l'argent ou d'autres avantages aux hommes ou aux femmes :
 - Les fonds versés aux hommes parviennent-ils effectivement à la famille ? Les hommes associent-ils leurs épouses à la prise de décision concernant l'utilisation de ces fonds ?
 - Lorsque les femmes perçoivent des fonds, les hommes en assument-ils le contrôle ?
 - Le fait de verser de l'argent aux femmes augmente-t-il le risque de violences entre partenaires intimes ou basées sur le genre ?

Étape 2. Garantir la participation des femmes à la consultation, à la négociation et à la planification.

- a. Confirmer que les programmes et normes de compensation et de réinstallation sont examinés et conçus à la fois pour les propriétaires et les utilisateurs des terres.
- b. S'assurer que les hommes et les femmes issus de tous les groupes socioéconomiques sont pleinement informés du projet et du processus de réinstallation, et leur permettre d'examiner les plans à travers une communication ouverte :
 - Planifier des forums et consultations communautaires plutôt que des flux d'information à sens unique, afin de faciliter le dialogue et de répondre aux questions des membres de la communauté.

- S'assurer que les discussions se déroulent dans les langues locales et que les informations sont traduites dans les langues parlées par les membres de la communauté.
 - Fournir d'autres moyens de communication aux résidents analphabètes.
 - Veiller particulièrement à intégrer les femmes vulnérables : celles démunies, célibataires, veuves, souffrant de handicap ou appartenant à des groupes ethniques minoritaires. (Dans les communautés polygames, veiller à inclure non seulement les maris et leurs premières épouses, mais aussi les autres épouses.)
- c.** Associer à la fois les hommes et les femmes à toutes les étapes de la conception du processus de réinstallation.
- d.** Inclure les hommes et les femmes dans les consultations et négociations, puis en tenir compte à toutes les phases du processus de réinstallation, de la planification à la mise en œuvre, au lieu de limiter à la consultation des responsables locaux — qui sont souvent des hommes.
- e.** Utiliser des techniques et aménagements en vue d'obtenir la présence d'hommes et de femmes issus de tous les groupes socioéconomiques :
- Programmer des consultations aux heures et dans des lieux convenant à la fois aux hommes et aux femmes.
 - Prévoir si nécessaire une garderie et des moyens de transport.
 - Organiser des réunions distinctes pour les hommes et les femmes et/ou disposer d'animateurs du même sexe pour les groupes sur le genre : cette disposition peut être particulièrement utile dans la collecte de différents points de vue sur des questions sensibles telles que l'eau, l'assainissement, l'hygiène (notamment les toilettes), les plans des logements, et la violence entre partenaires intimes et basée sur le genre.
 - En vue de recueillir des données et d'encourager la participation des hommes et des femmes, utiliser des techniques⁴⁷ d'évaluation rurale participatives telles que l'analyse de l'utilisation du temps, les calendriers agricoles, les discussions de groupe et les promenades d'études.

Étape 3. Déterminer des options de budget et de financement encourageant la pérennité des services de réinstallation.

- a.** Analyser le coût total de la réinstallation, et disposer d'un budget de contingence : cette démarche réduira le risque d'ajouter un fardeau financier à la communauté et contribuera à la réduction de la pauvreté.
- b.** Identifier des services nécessitant un financement communautaire : les communautés peuvent avoir besoin de contributions financières en soutien aux opérations à long terme et aux services de maintenance.
- c.** Envisager un partenariat avec le gouvernement ou des ONG dans le cadre de financements de services sur le long terme.

⁴⁷ Pour de plus amples informations sur les techniques d'évaluation rurale participative (PRA), consulter l'ouvrage de Robert Chambers intitulé "[The Origins and Practice of Participatory Rural Appraisal](#)," World Development, Vol. 22, n° 7, 1994: 953-969.

- d. Inclure des fonds spécifiques dans le budget pour des activités propices à l'égalité des sexes et communiquer cette information aux femmes.
- e. Mettre en place un processus de suivi garantissant que les fonds sont utilisés aux fins prévues.

Phase 2 : Travailler en collaboration et de façon équitable avec la communauté dans le cadre des programmes de réinstallation et de compensation pour répondre aux besoins de tous

La seule façon de s'assurer que le processus répond à tous les besoins et permet un accès et des avantages égaux consiste à associer les hommes et les femmes de la communauté au choix du lieu et des modalités de réinstallation, aux programmes d'aide et aux services d'appui. En outre, la participation des hommes et des femmes aux décisions relatives à la conception et au processus de réinstallation augmente la probabilité que l'ensemble de la communauté en tirera parti.

La conception d'un programme de réinstallation et de compensation adapté, inclusif et équitable entre les sexes suit les étapes suivantes :

Étape 1. Utiliser des approches innovantes pour permettre aux femmes d'accéder aux avantages.

- a. S'assurer que les deux conjoints sont informés de l'accord de compensation, qu'ils ont eu chacun leur mot à dire sur celui-ci et qu'ils l'acceptent.
- b. Envisager d'autres stratégies pour déterminer la compensation, en se basant sur les impacts réels de la réinstallation, dans des situations où les hommes et les femmes ne peuvent pas posséder de terres de façon équitable :
 - Cette démarche peut inclure l'exploitation de la coutume locale pour détecter les préjugés cachés : à titre d'exemple, dans les situations impliquant une femme divorcée, veuve ou célibataire vivant avec ses enfants adultes de sexe masculin, assurez-vous de prendre en compte ses habitudes d'utilisation de la terre au moment de déterminer la compensation.
- c. Créer un processus de compensation transparent :
 - Assurez-vous que l'information est disponible à l'ensemble des hommes et des femmes, et non pas uniquement aux chefs de famille, qu'il s'agissent d'un homme ou d'une femme.
 - Fournissez des informations dans les langues parlées par les membres de la communauté, ainsi que des modes de communication alternatifs pour les personnes illettrées.
- d. Envisager des moyens de compensation variés et alternatifs — argent en espèces, chèques ou compte bancaire — pour offrir aux personnes touchées des options répondant le mieux à leurs besoins :
 - Le dépôt direct sur les comptes en banque (lorsque les hommes comme les femmes en utilisent régulièrement) semble être la meilleure option, car la compensation reçue en espèces est souvent rapidement dépensée sans être mise à disposition pour les besoins de la famille.
 - Soyez attentifs aux différences potentielles : les hommes pourraient préférer une compensation en espèces et les femmes une autre option.

- e. Envisager de donner directement une compensation aux hommes et aux femmes, ou de la déposer sur un compte bancaire conjoint. Cette approche garantira que les hommes et les femmes ont accès au financement et que le retrait de fonds requiert des signatures conjointes :
- Si les lois nationales, régionales ou locales interdisent une compensation monétaire directe pour les femmes, envisagez d'autres formes d'aide à la réinstallation en vue de garantir une compensation équitable.
 - Évaluez les risques qui pourraient survenir après avoir remis de l'argent ou d'autres avantages directement aux hommes plutôt qu'aux femmes, comme le risque accru de violence entre partenaires intimes ou basée sur le genre :
 - Tenir des consultations avec les hommes et les femmes dans le cadre de ce processus.
 - Si les risques potentiels sont définis, envisagez des moyens de les atténuer.
- f. Veiller à ce que les ménages dirigés par une femme reçoivent les mêmes avantages que ceux dirigés par un homme :
- Cherchez à connaître les subtilités des ménages non traditionnels au sein de la communauté.
 - Il peut exister des personnes au sein des ménages qui sont en droit de recevoir leur propre compensation ou une aide au nom d'un ménage dirigé par une femme. Par exemple :
 - Divorcées ou veuves, des cheffes de ménages peuvent résider chez leurs parents ou leurs familles élargies hébergeant des générations multiples. Dans certains pays, il est également courant que des familles multigénérationnelles vivent ensemble.
 - Dans certains pays et au sein de certaines communautés, la polygamie est courante et il en résulte souvent que la première épouse profite des mesures de réinstallation, tandis que les autres ne sont pas prises en compte comme des bénéficiaires égales. Dans ces situations, mettez en œuvre des mesures pour garantir à toutes les épouses un accès égal aux consultations et aux avantages de réinstallation.

Étape 2. Soutenir l'accès équitable au régime foncier formel, à la propriété foncière et à la compensation.

Les femmes peuvent éprouver des difficultés à exercer leurs droits en tant que détentrices de titres, ou bien avoir un accès réduit à la propriété foncière formelle. Les efforts visant à documenter les conditions de propriété et à s'assurer que la compensation reflète les conditions de propriété réelles sont essentiels. Fournir une assistance pour soutenir un accès égal aux :

- documents d'identité nationale, souvent nécessaires pour établir un titre.
- comptes bancaires et postaux au nom de chaque individu ; à défaut, les maris et les femmes sont cosignataires des comptes bancaires, car les noms des maris sont souvent les seuls mentionnés.
- titres fonciers, nécessitant un besoin particulier d'assistance pour les femmes divorcées ou veuves qui, dans de nombreux pays, peuvent être confrontées à des difficultés culturelles, politiques ou juridiques pour jouir de leurs droits à leur terre. En outre, dans certains contextes, les femmes détenant un titre foncier formel peuvent malgré tout être confrontées dans l'exercice de leur droit à des obstacles d'ordre culturel, de procédures ou relevant du droit coutumier.

Étape 3. Veiller à ce que l'aide à des moyens de subsistance alternatifs cadre avec les besoins des hommes et des femmes. Fournir des opportunités ou des plans à tous ceux qui étaient employés par le projet, qui en tiraient des revenus ou en dépendaient pour leur subsistance :

- a. Formation professionnelle ou possibilités d'emploi :
 - Il se peut que les hommes et les femmes ne jouissent pas du même accès aux possibilités d'éducation ou de formation. Lorsqu'une entreprise offre d'autres options d'emploi après la réinstallation, garder à l'esprit qu'il peut exister des disparités d'accès à celles-ci pour les personnes admissibles en fonction de leur sexe. Fournir alors des possibilités de formation à ces nouvelles fonctions permettra un accès plus équitable à ces moyens de subsistance et à ces emplois de remplacement.
 - Dans des situations où leur activité se concentre dans des secteurs de plus petite taille et moins formels, tels que la vente de produits, les travaux ménagers, la collecte de produits forestiers ou les travaux champêtres, les femmes peuvent être particulièrement vulnérables à la perte de leur source de revenu durant la réinstallation, en particulier si elles n'ont pas le même accès aux terres, aux moyens de transport, aux marchés ou à des clients. Il est essentiel d'inclure ces activités économiques informelles dans les plans de réinstallation et d'offrir le choix de moyens de subsistance de remplacement comparables ou meilleurs.
- b. Accès aux programmes de crédit et de microfinancement.
- c. Compensation pour perte de revenu (dont les revenus informels) et perte d'actifs (notamment des ressources naturelles, telles que les cours d'eau ou les terres cultivables) : cette compensation ne devra pas être perçue comme étant un suppléant à des moyens de subsistance durables et à long-terme.

Étape 4. Associer les hommes et les femmes au choix des sites de réinstallation et à la conception des logements.

Le choix des sites et la conception des logements peut affecter différemment les hommes et les femmes. Dans certaines circonstances, ces dernières peuvent ne pas s'adapter aussi facilement, étant donné leurs rôles, leurs responsabilités, et leur niveau de mobilité. Impliquer chacun dans le processus de choix et de conception garantit ainsi que l'ensemble des nouvelles infrastructures et ressources réponde aux besoins de toute la famille.

- a. Choix du site : omettre d'impliquer les hommes ou les femmes dans ces décisions importantes pourrait poser des risques de diminution de l'accès aux ressources, à l'emploi, à l'éducation, à la santé ou aux marchés, ainsi qu'une baisse de la sécurité et de la sûreté.
 - Veillez à ce que le nouvel emplacement ne restreigne pas l'accès aux marchés, à la nourriture, à l'eau ou à d'autres ressources pour quelque raison que ce soit, notamment à cause de risques accrus de sécurité et de vulnérabilité.
 - Vérifiez que le nouvel emplacement ne soit pas dangereux sur le plan écologique ou géographique, pollué ou autrement vulnérable.
 - En milieu rural, assurez-vous que la qualité du sol du nouvel emplacement soit la même ou meilleure que celle de l'emplacement d'origine, afin de promouvoir une sécurité alimentaire égale ou améliorée.

b. Construction et conception des logements :

- Discutez avec les hommes et les femmes des communautés concernées de leurs préférences en matière d'emplacement, de structure et de conception des logements.
- Tenez des consultations équitables pour savoir s'ils préfèrent recevoir un financement et du matériel pour construire eux-mêmes leurs logements.
- Consultez chacun sur les autres formes de soutien dont ils pourraient avoir besoin.
- Disposez d'un plan pour s'assurer que les besoins fondamentaux sont satisfaits au cours de la phase de transition entre les habitats initiaux et les nouveaux. Cette démarche est particulièrement importante pour les femmes, les enfants et les personnes âgées, ainsi que pour les personnes vulnérables.

Étape 5. Garantir un accès égal ou accru aux infrastructures quotidiennes, notamment à l'eau et à l'assainissement, ainsi qu'aux ressources fossiles.

Cette démarche intègre l'élaboration de plans visant à préserver l'infrastructure. Il est possible que l'administration publique aide à la fourniture d'eau (puits), à l'élimination des déchets et des eaux usées, ou pour d'autres services ; assurez-vous donc de veiller au maintien de la disponibilité de ces ressources publiques.

a. Intégrer l'accès aux infrastructures essentielles dans le processus de réinstallation, notamment :

- Routes et autres solutions de transport/mobilité : cette initiative garantira l'accès aux infrastructures de base, aux écoles, à des services de soins de santé et autres lieux essentiels tels que définis par la communauté. Dans les contextes où les femmes ont moins de mobilité que les hommes, il est essentiel de les consulter pour s'assurer que l'on a répondu à leurs besoins en matière de transport. Cela implique également des interrogations pour déterminer les autres aménagements nécessaires au cours de la période de transition et dans la nouvelle localité. Veillez à intégrer les femmes célibataires, enceintes, âgées et cheffes de ménage, et tout autre groupe vulnérable dans ces consultations.
- Installations sanitaires, telles que toilettes et salles de bain : si le plan vise à construire des équipements collectifs, envisagez d'ajouter de l'éclairage pour accroître la sécurité des femmes.
- Sources d'eau : dans les situations où les femmes sont chargées de la collecte de l'eau, assurez-vous de les impliquer dans les décisions concernant la disposition et la conception d'infrastructures hydrauliques, telles que les robinets et les puits. Cette démarche permettra de garantir un accès égal et d'accroître les chances qu'elles entretiendront les installations.

b. S'assurer que l'accès aux ressources de base, telles que le bois de chauffe et l'eau, est maintenu ou accru au niveau du nouvel emplacement. Les femmes et les filles sont souvent chargées de collecter ces ressources, et une réinstallation les rendant plus difficiles à trouver, ou plus éloignées, peut donc accroître la durée de l'activité de ces femmes et ainsi avoir des conséquences négatives, telles que l'abandon de l'école par les filles pour aider leur mère à la maison.

- c. Envisager d'utiliser la réinstallation comme une occasion d'introduire de nouvelles techniques de cuisson : cette initiative devrait impliquer des contributions d'hommes et de femmes, en particulier lorsque les deux groupes ont une responsabilité dans l'achat de nouvelles cuisinières — et non à leur utilisation. Celles-ci peuvent réduire le temps de collecte du bois de chauffe, et diminuer le risque de pollution de l'air ambiant, responsable de problèmes respiratoires chez les femmes et les enfants se trouvant souvent à proximité immédiate.
- d. Répartir les responsabilités pour l'élimination des déchets et la gestion des eaux usées entre les autorités et la communauté. Les hommes et les femmes devraient pouvoir participer à toute formation pertinente à cet égard.

Étape 6. Garantir un accès équitable ou accru aux infrastructures sociales et aux services sociaux.

Envisagez d'utiliser la réinstallation comme une occasion d'introduire de nouveaux services dont la communauté a besoin. Évaluez si l'on peut solliciter la participation des autorités ou des ONG pour certains de ces services, tels que la mise en relation des écoles ou des centres de santé avec les systèmes nationaux ou régionaux. Veillez à ce que l'initiative intègre des plans de maintenance à long terme de ces services. Tenez des consultations avec les femmes de la région au sujet des besoins de la communauté en matière :

- a. d'écoles et d'infrastructures éducatives ;
- b. d'hôpitaux ou de centres de santé ;
- c. de centres/services de garde d'enfants ;
- d. de lieux de culte ;
- e. d'autres infrastructures ou services sociaux qui pourraient répondre à leurs besoins ou aspirations.

Étape 7. Mettre en place un processus de mécanisme de règlement des griefs sensible au genre.

Pour en savoir plus sur la mise en place d'un mécanisme de règlement des griefs sensible au genre, consultez l'[OUTIL 3.10](#).

Étape 8. Mettre en place un processus de suivi et d'évaluation sensible au genre afin d'évaluer le processus de réinstallation.

Le suivi et évaluation permettra d'identifier les défaillances et insuffisances auxquelles il faut s'attaquer en vue d'assurer le bien-être de la communauté, notamment celui des femmes et des groupes vulnérables. Pour en savoir davantage sur ce point, consultez les [OUTILS 3.15](#) et [3.16](#).

OUTIL 3.12 :**Initiatives de développement communautaire profitant à la fois aux hommes et aux femmes**

- » **OBJECTIF :** S'assurer que les initiatives communautaires sont conçues pour refléter les priorités des hommes et des femmes de la communauté
- » **UNITÉS CIBLES :** Engagement communautaire

Outre l'évaluation de la situation de la communauté, des impacts et des objectifs de développement, de nombreuses entreprises prévoient des activités en vue de promouvoir le développement communautaire. Celles-ci impliquent un soutien aux économies, chaînes d'approvisionnement et infrastructures locales. Concernant des communautés rurales mal desservies par les services gouvernementaux, ces activités et des partenariats publics-privés peuvent être des moyens importants de fourniture de services. En favorisant des relations positives, et en aidant ainsi à obtenir et à maintenir le permis social et le fonctionnement régulier et ininterrompu du projet, ces programmes profitent à la fois à la communauté et à l'entreprise.

Pour aboutir à un développement et à des progrès réels et durables, il est essentiel d'associer les hommes et les femmes à la prise de décisions sur la nature et la structure des initiatives communautaires de l'entreprise.

Cet outil fournit des suggestions sur la façon d'intégrer les points de vue et les besoins des hommes et des femmes dans une égale mesure au moment de déterminer la nature des initiatives de développement communautaire et de les concevoir. Il s'agit notamment d'assurer aux deux sexes un accès équitable aux activités et aux avantages qui en découlent, ainsi que des initiatives visant spécifiquement à promouvoir l'autonomisation économique et sociale des femmes.

Conception d'initiatives communautaires équitables entre les genres

Les recommandations suivantes pour la conception d'initiatives communautaires équitables entre les sexes aideront à optimiser et à pérenniser leur impact :

- Veiller à ce que l'égalité des sexes soit intégrée en tant que priorité stratégique dans la conception de plans de développement communautaires pluriannuels.
- Utiliser les informations recueillies dans vos évaluations communautaires de référence et vos évaluations d'impact social sensibles au genre (voir les **OUTILS 3.5** et **3.6**) comme des contributions clés à la conception de votre plan communautaire stratégique et d'initiatives communautaires spécifiques.
- Intégrer les hommes et les femmes à toutes les étapes de la consultation sur la planification et la mise en œuvre des activités de développement communautaire :
 - Veillez à impliquer divers participants issus de toutes les couches sociales et économiques, afin d'éviter l'accaparement par les élites.
 - Tenez, si nécessaire, des réunions distinctes avec les hommes et les femmes, à des horaires, dans des lieux et dans des langues qui permettront leur participation active (voir l'**OUTIL 3.7** pour des orientations détaillées).

- Informer régulièrement la communauté de l'évolution des initiatives et d'autres engagements. Cette façon de gérer les attentes pourra prévenir des troubles en cas de retards de la mise en œuvre.
- Associer les femmes et les hommes au suivi et à la mise en œuvre des initiatives (voir l'**OUTIL 3.15**).
- Fournir des orientations constructives, fondées sur les évaluations de référence et d'impact social, afin d'encourager les contributions des femmes n'ayant pas encore participé aux consultations ou à la conception du programme communautaire. A l'origine, il peut parfois sembler que les femmes sont à court d'idées, mais cela peut être dû à une visibilité limitée si les programmes précédents n'ont fait que renforcer les rôles traditionnels.
- Rechercher des possibilités de lier les activités d'autonomisation économique et sociale aux besoins de la chaîne d'approvisionnement locale de l'entreprise, ce qui peut grandement contribuer à l'acceptabilité sociale et à la résilience économique de la communauté locale :
 - Collaborez avec des collègues locaux chargés des acquisitions/approvisionnements afin de déterminer les besoins auxquels il serait possible de répondre au travers de l'approvisionnement local.
 - Utilisez ces informations comme base d'une consultation communautaire sur la conception d'une formation communautaire ou la fourniture d'un autre type de soutien (comme l'accès au financement) qui pourrait permettre l'expansion de l'approvisionnement local. (Consultez la **SUITE D'OUTILS 2** pour des conseils détaillés en vue d'une meilleure intégration des entreprises appartenant à des femmes dans la chaîne d'approvisionnement.)
 - Favorisez la collaboration entre les départements en vue de partager les coûts des activités.
- Obtenir un consensus sur les priorités de la communauté et s'assurer que les initiatives sont alignées sur ces priorités : les communautés acceptent parfois des activités proposées par les entreprises ou les professionnels du développement, alors qu'elles ne conviennent pas à leurs priorités, leur climat ou leurs besoins. S'assurer que les activités cadrent au mieux avec les priorités de la communauté conduit à des taux de réussite plus élevés avec, dans le meilleur des cas, un impact plus positif sur les femmes.

Mise en œuvre d'initiatives communautaires équitables entre les genres

Parmi les recommandations pour vous orienter dans vos initiatives communautaires en faveur de l'équité entre les genres :

- S'assurer que tant les hommes que les femmes ont les mêmes possibilités de jouer divers rôles dans les programmes communautaires. À titre d'exemple, prendre des mesures afin que les femmes puissent occuper des postes de direction ou de gestion dans le cadre des activités de sensibilisation. Il s'agit non seulement d'un moyen d'accroître l'impact social des activités, mais aussi d'ouvrir aux femmes des perspectives de *leadership*.
- Demeurer informé des initiatives de proximité et de promotion de l'égalité des genres menées par d'autres entreprises, des organismes donateurs et des ONG de la région : cette démarche permettra d'éviter les chevauchements et mettra en lumière des possibilités de collaboration. Par ailleurs, des partenariats avec d'autres entités pourraient également aider à garantir la pérennité à la fin du cycle du projet et après que l'entreprise aura quitté la région.

ENCADRÉ 3E | Exemples d'initiatives communautaires présentant un avantage particulier pour les femmes

Cette liste recense des activités mises en œuvre dans des communautés pour compenser les effets négatifs du projet qui touchent de façon disproportionnée les femmes, et pour promouvoir l'autonomisation économique et sociale de celles-ci.

- Renforcement des capacités des agricultrices pratiquant une agriculture de subsistance : il s'agit, par exemple, de formations sur les moyens d'accroître la productivité et la production agricoles.
- Renforcement des capacités de micro-entrepreneurs féminins : il peut s'agir, par exemple, d'une formation au *marketing* ou d'un programme d'éducation financière.
- Renforcement des capacités et appui financier à l'intention des organisations féminines locales et régionales : ces initiatives contribuent également à l'autosuffisance de la communauté et réduisent le risque d'une dépendance excessive vis-à-vis de l'entreprise.
- Projets d'infrastructure visant à réduire la pauvreté des femmes en temps.
- Programmes de sensibilisation au VIH/sida : il s'agit notamment de services de conseil, de dépistage, de messages d'intérêt public et de distribution gratuite de préservatifs, qui profitent aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Il convient de noter que dans de nombreux contextes, les femmes peuvent avoir moins d'autonomie en matière de comportement sexuel et/ou de planification familiale, de sorte que les programmes de santé publique à l'échelle communautaire peuvent avoir un impact particulièrement important sur leur capacité à adopter des comportements sains.
- Conseil, soutien et accueil pour les victimes de violence entre partenaires intimes et basée sur le genre, d'abus d'alcool et de drogues : ces programmes devraient être exécutés par des experts formés, et pourraient être menés en partenariat avec l'administration publique ou la société civile.
- Éducation et sensibilisation à la violence basée sur le genre : les programmes devraient cibler à la fois les hommes et les femmes en vue de mieux faire connaître les conséquences, les implications juridiques et les impacts plus larges sur la famille.
- Éducation, sensibilisation et renforcement des capacités des municipalités et autorités locales en matière de violence basée sur le genre afin de mieux les préparer à y faire face.
- Programmes visant à encourager l'éducation primaire et secondaire des filles : ces efforts pourraient impliquer des partenariats avec les gouvernements et des initiatives, telles que des programmes de subventions, pour encourager les familles à maintenir les enfants à l'école plutôt que de les envoyer travailler ou aider aux tâches ménagères.
- Programmes de santé ou des infrastructures améliorées pour faciliter un accès accru aux soins de santé.
- Programmes d'éducation ou infrastructures améliorées pour faciliter un accès accru à l'éducation.

OUTIL 3.13 :**Opportunités de développement économique local et d'autonomisation pour les femmes**

- » **OBJECTIF :** Élaborer des activités qui promeuvent l'autonomisation économique des femmes
- » **UNITÉ CIBLE :** Engagement communautaire

Créer des possibilités économiques — sous la forme d'emplois et de recours aux fournisseurs locaux — constitue l'une des façons les plus évidentes dont les projets d'infrastructure peuvent apporter leur contribution à la communauté riveraine de leurs opérations (pour obtenir des orientations détaillées sur la création d'emplois équitables entre les sexes et les possibilités offertes aux fournisseurs locaux, consulter les **SUITES D'OUTILS 1** et **2**).

Cependant, pour les femmes qui n'ont pas d'emploi formel ou ne font pas partie de la chaîne d'approvisionnement, les activités économiques émanant des activités d'engagement communautaire peuvent souvent soutenir un développement social et économique plus étendu, en les aidant à constituer un capital et à contrôler les ressources. Cette démarche s'accompagne d'un accès à l'information, à de l'influence et à un statut. Le fait de renforcer les capacités des entreprises locales indépendantes de l'entreprise de valorisation des ressources naturelles leur permet de perdurer tout au long des différentes phases du projet et après la fin de celui-ci.

L'**OUTIL 3.12** concerne la mise en place de services essentiels de soutien communautaire et de protection sociale. En revanche, celui-ci fournit des orientations sur la création de programmes ciblant directement le développement économique des femmes et leur autonomisation, leur ouvrant ainsi la voie vers une indépendance plus accrue. En retour, elles seront en mesure d'apporter des contributions positives à long terme pour leurs familles, leurs communautés et elles-mêmes.

Utilisez cet outil conjointement avec l'**OUTIL 2.7** mentionné dans la boîte à outils sur la chaîne d'approvisionnement, qui propose des stratégies pour soutenir le développement d'entreprises locales détenues par des femmes. Il convient de noter que les activités de développement économique et d'autonomisation peuvent se chevaucher. Comme dans le cas de l'**OUTIL 3.12**, les femmes tout comme les hommes peuvent tirer parti des nombreuses initiatives suggérées ici, mais l'accent est mis ici sur la garantie de l'accès des femmes à de tels programmes, pour éliminer les obstacles et faciliter l'atteinte de l'objectif général d'une égalité des sexes.

Conception de programmes pour le développement économique et l'autonomisation des femmes

Les points qui suivent représentent quelques conseils sur la conception de programmes destinés à encourager les possibilités économiques et l'autonomisation des femmes :

- Associer autant que possible les femmes et les hommes aux programmes : cette approche garantit que l'ensemble des membres de la communauté en tire parti. Par ailleurs, elle contribue à faire accepter les programmes par les hommes, réduisant toute résistance potentielle si ceux-ci estiment que les femmes ont été injustement favorisées. (Cela pourrait également permettre de

mieux comprendre l'égalité des sexes et de remettre en question la conception traditionnelle du genre afin de montrer que certains programmes ou certaines activités ne sont pas strictement « pour les hommes » ou « pour les femmes ».)

- Veiller à choisir des programmes adaptés au contexte local et aux marchés locaux afin d'accroître les chances de succès et de durabilité. Par exemple, avant de décider de former des femmes à la fabrication et à la vente d'un bien ou d'un produit particulier, il est recommandé de réaliser une étude sur les possibilités de commercialisation ou de discuter de l'idée avec les membres de la communauté ou les entreprises de la région afin de connaître les niveaux actuels de l'offre et de la demande pour le produit.
- Pousser la réflexion au-delà des biens et services traditionnels normalement associés aux femmes (produits de boulangerie et textiles, par exemple). Lorsque vous discutez avec des femmes pour trouver une idée, pensez également à proposer des solutions qui peuvent être nouvelles pour elles ou pour leur communauté.
- Atténuer les conséquences potentielles liées aux rôles de chaque sexe : la participation des femmes à des programmes d'autonomisation économique pourrait les détourner de leurs rôles traditionnels, par exemple, si elles n'ont plus assez de temps à consacrer à leurs tâches ménagères. (Cela pourrait avoir des conséquences imprévues dangereuses, telles que l'augmentation de la violence familiale.) Parmi les stratégies d'atténuation, on peut citer :
 - Des services de garde d'enfants pour les familles qui travaillent ;
 - Des groupes de soutien pour les femmes qui travaillent et leur famille ;
 - Des technologies et infrastructures améliorées pour réduire le fardeau du travail ménager et renforcer l'accès aux marchés ;
 - De l'éclairage pour permettre aux femmes et aux enfants de travailler et/ou d'étudier après la tombée de la nuit ;
 - Des puits pour accélérer la collecte de l'eau ;
 - Des moulins pour accélérer la transformation des céréales ;
 - De l'électricité pour permettre, si nécessaire, le fonctionnement de ces équipements.

Cadre pour l'autonomisation des femmes

Pour savoir quelles activités communautaires peuvent avoir le taux de réussite le plus élevé en terme d'autonomisation des femmes dans la communauté spécifique où vous opérez, les directives du Cadre d'autonomisation des femmes élaborées par Sara Hlupekile Longwe, une Zambienne experte du genre⁴⁸, permettent d'évaluer les contributions d'un projet à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Ce cadre aide à déterminer si le projet répondra aux besoins et aux intérêts des femmes, et s'il encouragera leur participation au processus de prise de décision et leur contrôle de celui-ci. Il définit cinq niveaux progressifs d'égalité et d'autonomisation, du plus élevé au plus faible :

⁴⁸ Pour en savoir plus, voir : « A Conceptual Framework for Gender Analysis and Planning », un module d'apprentissage en ligne de l'Organisation internationale du travail et de l'Équipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud-Est.

- **Contrôle** : capacité à agir et à maintenir un équilibre de contrôle entre les hommes et les femmes par rapport aux facteurs de production.
- **Participation** : capacité à participer aux processus de consultation et de prise de décision. Dans le contexte d'un projet, cette approche signifie une implication active dans l'évaluation des besoins, la planification et la conception, ainsi que dans le suivi et évaluation.
- **Conscientisation** : sensibilisation aux rôles de chaque sexe et aux relations entre les sexes, et compréhension que la répartition du travail en fonction du sexe et les flux d'avantages devraient être justes et équitables à la fois pour les hommes et les femmes.
- **Accès** : capacité d'accéder aux facteurs de production clés (terre, travail, crédit, formation) et aux avantages du projet.
- **Bien-être** : capacité d'accéder à la nutrition, à la santé, aux soins médicaux et à d'autres éléments déterminants du bien-être.

En outre, le cadre fait la distinction entre les problèmes et les préoccupations des femmes, puis aide à déterminer si la conception du projet renvoie réellement à leurs problèmes.

En adaptant des graphiques comme celui présenté au tableau 3I en fonction d'un projet ou d'une initiative donnée, on peut évaluer dans quelle mesure un projet ou une initiative encourage l'autonomisation des femmes. Travaillez conjointement avec celles qui participeront à ces programmes pour compléter le graphique, qui peut aussi être utilisé dans le cadre d'un processus de suivi et évaluation participatif plus vaste.

TABLEAU 3I | Degrés d'autonomisation des femmes

NIVEAU DE RECONNAISSANCE DES PROBLÈMES DES FEMMES

NIVEAU D'ÉGALITÉ	NÉGATIF	NEUTRE	POSITIF
Contrôle			
Participation			
Conscientisation			
Accès			

ENCADRÉ 3F | Programmes encourageant l'indépendance et l'autonomisation économiques des femmes

- Programmes d'alphabétisation des adultes ;
- Programmes d'éducation financière et systèmes d'épargne entre femmes ;
- Conseils sur l'emploi, la formation professionnelle, et le développement des compétences en affaires : les programmes peuvent préparer les femmes à un emploi ou bien à des possibilités commerciales existant dans la région ;
- Embauche directe par l'entreprise d'infrastructure, développement des fournisseurs locaux, emplois dans d'autres entreprises ou ambition de répondre à un nouveau besoin de commerce ou de marché au niveau local ;
- Promotion de l'entrepreneuriat féminin ;
- Subventions de démarrage ou accès à des programmes de microfinancement et de microcrédit : avant de déployer de tels outils, assurez-vous de connaître toute lacune de financement qui rendrait futile une formation en entrepreneuriat. (Consultez le chapitre 1, section III de la publication d'ONU-Femmes intitulée « [The power of procurement: How to source from women-owned businesses](#) » et découvrez les défis uniques auxquels les femmes sont confrontées dans l'accès au capital financier, social, et humain.) Travailler conjointement avec des institutions financières pour offrir des subventions de démarrage ou l'accès à des programmes de microfinancement et de microcrédit ;
- Opportunités pour l'entrepreneuriat des femmes en lien avec les marchés locaux et/ou pour le développement de fournisseurs locaux dans la chaîne d'approvisionnement de ressources naturelles ;
- Opportunités pour le tourisme ou l'artisanat, en fonction du contexte : ne pas compter exclusivement sur ces options qui offrent souvent peu de débouchés ;
- Soutien aux femmes en matière d'accès à la propriété et aux titres fonciers ;
- Programmes de logements sociaux abordables pour les ménages dirigés par des femmes ou d'autres membres vulnérables de la communauté ;
- Formation et autres programmes pour renforcer la confiance des femmes, notamment pour leur inculquer la conviction qu'elles ont la possibilité de susciter le changement ;
- Bourses et programmes d'apprentissage pour les femmes et les filles afin d'accroître leur accès à l'éducation et à la formation professionnelle : ces programmes peuvent être de nature générale ou spécifiques au secteur d'activité du projet.

OUTIL 3.14 :

Note d'orientation pour la création d'une communauté de femmes entrepreneures

- » **OBJECTIF** : Aider les entreprises à mettre en place un écosystème dynamique de femmes entrepreneures
- » **UNITÉS CIBLES** : Engagement communautaire, passation des marchés

Les entreprises qui soutiennent leurs fournisseurs réalisent des bénéfices commerciaux. Leurs fournisseurs sont fidèles, proposent des remises et des offres plus importantes et aident à gérer les risques de la chaîne logistique en les informant de manière proactive des problèmes d'approvisionnement. Une approche avant-gardiste que les entreprises peuvent utiliser consiste à venir en aide aux fournisseurs en leur offrant des solutions complémentaires qui leur permettent de nouer des partenariats fructueux afin de remporter collectivement des appels d'offres plus importants. Une telle démarche procure à l'entreprise des avantages tels que des coûts d'approvisionnement plus bas, des solutions innovantes et des fournisseurs en pleine croissance, ce qui peut renforcer ses chaînes d'approvisionnement.

Les entreprises appartenant à des femmes représentent un tiers des entreprises du monde entier opérant dans le secteur formel. Dans les économies émergentes, celles-ci sont majoritairement des micro ou petites entreprises⁴⁹. Les données disponibles indiquent que les femmes ont tendance à créer des entreprises qui mettent davantage l'accent sur des objectifs sociaux ou environnementaux⁵⁰. L'investissement dans la création d'une communauté d'entrepreneurs féminins peut améliorer le contenu local et la passation des marchés et aider à renforcer les moyens de subsistance et les efforts de réinstallation, tout en bâtissant des communautés plus résilientes qui en tirent pleinement parti et sont capables de participer à des projets d'infrastructure. Il peut également accroître les possibilités pour les femmes de générer un revenu et de contribuer à la création d'emplois et au développement. L'intérêt économique de travailler avec des entrepreneurs féminins a été décrit plus en détail dans la **SUITE D'OUTILS 2** du présent manuel, ainsi que dans la publication d'IFC intitulée « *Investing in Women* » (2017)⁵¹.

Cet outil détaille les principaux types d'interventions pouvant servir à combler les lacunes dans l'écosystème de l'entrepreneuriat féminin. Il s'articule autour de cinq grandes catégories d'appui : 1) la création d'un environnement favorable ; 2) l'accès aux financements et aux capitaux ; 3) l'accès à des encadreurs, des mentors et des réseaux d'affaires ; 4) la formation à la gestion d'entreprise et le renforcement des compétences en vue de promouvoir l'action individuelle, l'initiative personnelle et l'esprit d'entreprise ; et 5) l'inclusion des hommes⁵². En fonction du contexte, qu'il soit national ou régional, les entreprises peuvent choisir la catégorie à privilégier afin de renforcer durablement l'écosystème, en déterminant où elles peuvent faire la plus grande différence en veillant à la complémentarité avec les initiatives existantes.

⁴⁹ ILO, « [Women's Entrepreneurship Development: Encouraging women entrepreneurs for jobs and development](#) », 2016.

⁵⁰ Hechavarría, D. et al., « [Taking Care of Business: The Impact of Culture and Gender on Entrepreneurs Blended Value Creation Goals](#) », *Small Business Economics*, 2017. 48,1 : 225–57.

⁵¹ IFC, [Investing in Women: New Evidence for the Business Case](#), 2017.

⁵² Ce chapitre s'appuie en partie sur l'excellente analyse des spécialistes du genre et de l'économie que sont Shankar, Elam et Glinksi dans leur article intitulé « [Strengthening the Women's Entrepreneurship Ecosystem within the Energy Sector](#) », qui a été publié en collaboration avec ENERGIA et IDS Bulletin en 2020.

ENCADRÉ 3G | Jumelage virtuel de WeConnect⁵³

En juin 2020, *WeConnect International*, avec le soutien d'IFC et de l'Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneures (We-Fi) et d'autres, a organisé une série de réunions virtuelles de jumelage d'entreprises avec des PME féminines certifiées par le réseau dans la région Amérique latine et Caraïbes. Ce processus de jumelage virtuel comprenait cinq réunions sur différentes catégories de produits et services (technologie, services aux entreprises, communications et *marketing*, produits agricoles et alimentaires ainsi que des produits et services liés à la COVID-19). À chaque réunion, les équipes de passation des marchés et les responsables des achats dans les entreprises participantes ont partagé des informations sur leurs processus et leurs possibilités d'acquisition. S'en sont suivies de brèves présentations de propositions d'affaires par les PME féminines participantes. Un mois après les présentations, quatre acheteurs institutionnels avaient manifesté leur intérêt pour des réunions de suivi avec 18 PME détenues ou dirigées par des femmes dans diverses catégories de produits et services.

Des milliers de petits fournisseurs alimentent des fournisseurs de taille moyenne, qui, à leur tour, desservent de grandes entreprises. La pandémie de COVID-19 menace ces écosystèmes et les moyens de subsistance des personnes employées par les petits fournisseurs, y compris des entreprises appartenant à des femmes. Les institutions financières et les entreprises qui soutiennent les femmes entrepreneures dans leurs chaînes de valeur fourniront des solutions avantageuses pour tous.

Création d'un environnement favorable

Souvent, les normes sociales découragent l'entrepreneuriat féminin et des obstacles systémiques cantonnent les femmes à de petites entreprises informelles. Il est donc impératif de mettre en place un environnement qui leur est favorable. Cet **environnement favorable** commence au sein des entreprises, des institutions et des projets qui cherchent à travailler avec des femmes entrepreneures et/ou à les soutenir. Les entreprises d'infrastructure devraient d'abord prendre des mesures pour rendre leurs propres activités de gestion de la chaîne d'approvisionnement et de prestation de services plus inclusives pour les femmes.

Certaines des meilleures modalités de travail avec des femmes entrepreneures sont énumérées ci-dessous, mais la **SUITE D'OUTILS 2** du présent guide (sur l'intégration d'entreprises appartenant à des femmes dans la chaîne d'approvisionnement) donne des orientations détaillées sur ce sujet :

- Auto-évaluation pour les prestataires de services afin d'élaborer des plans d'action qui contribuent à améliorer les services offerts aux clients d'entreprises féminines et la communication qui leur est destinée.
- Sensibiliser les fournisseurs et les prestataires de services à la parité des sexes et les former à la diversité sont essentiels pour développer leur capacité à répondre aux besoins à la fois des entrepreneurs féminins et masculins.
- Il est tout aussi essentiel de procéder à une **analyse de la chaîne de valeur respectueuse de l'égalité des sexes** afin de comprendre comment mieux intégrer les femmes entrepreneures

⁵³ Le texte de cet encadré a été copié de la publication d'IFC intitulée : [COVID-19 and Gender Equality: Six Actions for the Private Sector](#), 2020.

dans les différents segments de la chaîne de valeur, tant de manière horizontale (intégration avec d'autres entrepreneurs au même niveau de la chaîne, par exemple par la formation de réseaux ainsi que des plateformes d'échange) que verticale (compréhension de tous les maillons et toutes les dynamiques de la chaîne de valeur ainsi que du rôle de chaque entrepreneur et de sa capacité d'action dans la hiérarchie de la chaîne).

Ensuite, les entreprises peuvent améliorer l'environnement « sur le terrain », dans les régions et les communautés avec lesquelles elles cherchent à interagir en menant les actions suivantes :

- Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action pour une meilleure intégration des femmes entrepreneures dans les chaînes de valeur.
- Reconnaître et célébrer les femmes entrepreneures, par exemple, par des campagnes associées à la célébration du « Mois de la femme entrepreneure » en vue de promouvoir la contribution de cette dernière à l'économie et à la société.
- Travailler avec les médias (télévision, radio, presse écrite) pour mettre en lumière des histoires de femmes ayant créé des entreprises inspirantes.
- Organiser des manifestations de réseautage ainsi que des forums en ligne axés sur les femmes et créer des groupes pour les femmes, et/ou inviter des femmes de la communauté à y participer. Une telle démarche peut leur permettre d'apprendre des erreurs des autres, de partager leurs connaissances, d'établir des liens, d'acquérir de nouvelles compétences en affaires et de se tenir au courant des tendances commerciales.
- Parfois, il peut être nécessaire d'améliorer, de remettre en état ou de construire les infrastructures nécessaires pour que les femmes entrepreneures puissent prospérer, comme des marchés, des entrepôts, des ateliers ou des espaces de bureaux.

ENCADRÉ 3H | Un nouveau marché de l'UNOPS accroît les possibilités économiques dans une ville somalienne⁵⁴

Lors de la construction du nouveau marché local de Bossaso dans le nord de la Somalie, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) a insisté sur la prise en compte des sexospécificités dans le cadre des activités d'engagement communautaire et de renforcement des compétences des populations locales. Ce marché représente le principal pôle économique pour la communauté et en particulier pour les commerçantes parmi lesquelles on compte des minorités telles que des réfugiées yéménites. Tout au long du projet, l'UNOPS a dialogué avec près de 2 000 entrepreneurs, hommes comme femmes, afin d'éclairer la conception et la construction du marché. L'objectif était de s'assurer que celui-ci répond bien aux besoins des utilisateurs finaux et de renforcer le sentiment d'appropriation du produit final. En outre, plus de 200 commerçants, dont 90 % de femmes, ont reçu une formation à l'activité commerciale et des kits pour démarrer une entreprise. Le marché nouvellement construit, combiné aux nouvelles compétences acquises, permet aux commerçants locaux d'engranger plus de revenus pour subvenir aux besoins de leurs familles et contribue au développement économique et à la stabilité de la région.

⁵⁴ UNOPS, « [New market means increased economic opportunities for one Somali town](#) », 2017.

Accès au financement et au capital, y compris le capital-temps

Les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder au capital financier (actifs monétaires et services financiers) peuvent comprendre le fait de ne pas posséder de terres ou d'actifs (ce qui entraîne l'absence de garanties pour des prêts), la faible capacité des femmes à obtenir des financements ou des pratiques bancaires discriminatoires. Pour contrer cela, les entreprises d'infrastructure peuvent envisager des programmes et des partenariats qui fournissent des capitaux de démarrage. Il peut s'agir de **microcrédits, de micro-consignations, de crédits-fournisseurs ou de prises de participation.**

Dans le même temps, les femmes entrepreneures ont besoin de connaissances financières pour accroître leur capacité à gérer leurs finances et pouvoir choisir les produits financiers les mieux adaptés à leurs besoins. Comme toute nouvelle compétence, la collecte de fonds et l'investissement nécessitent la formation et l'éducation. Il est important de savoir quels documents sont impératifs pour faire preuve de la diligence voulue, comment valoriser une petite entreprise qui n'a pas véritablement d'actifs, etc. Par conséquent, toute **aide financière devrait être liée à des activités de formation.**

Le temps à consacrer à des activités commerciales peut également être considéré comme un type de capital. Les femmes assumant la responsabilité première des tâches ménagères dans la plupart des contextes, cela limite leur capacité à entreprendre une activité commerciale. Pour leur faire gagner du temps, les entreprises peuvent **envisager des programmes et des partenariats destinés à améliorer l'accès à l'énergie, en particulier à l'électricité, que les femmes peuvent utiliser pour un large éventail de tâches ménagères et productives, ainsi que pour des activités économiques.** De même, tout programme d'entrepreneuriat mentionné dans le présent guide devrait tenir compte du temps dont les femmes ont besoin, par exemple : en **programmant des réunions et d'autres manifestations à des heures qui correspondent aux horaires scolaires, en proposant des services de garderie ou en permettant une participation en ligne.**

ENCADRÉ 31 | Aider les femmes à développer leurs entreprises : ScaleX⁵⁵

ScaleX est une initiative dirigée par IFC et lancée en partenariat avec We-Fi pour aider à résorber les écarts de financement entre les hommes et les femmes. Dans les marchés émergents, les femmes se heurtent à un énorme déficit de financement pour développer leurs *start-up*, seulement 11 % de leurs entreprises parvenant à obtenir des capitaux d'amorçage. Une étude réalisée par IFC et le laboratoire d'innovation dans le domaine du genre (GIL) du Groupe de la Banque mondiale en partenariat avec *Village Capital* montre que, bien que les femmes dirigent la moitié du portefeuille d'accélérateurs de *start-up*, elles continuent de souffrir d'un accès très inégal au capital. Pour remédier à ces inégalités, le programme ScaleX encourage les accélérateurs de *start-up* à soutenir l'entrepreneuriat féminin en leur versant une prime de 25 000 dollars pour chaque entreprise féminine qu'ils aident à lever au moins 1 million de dollars auprès d'investisseurs. Ces primes permettront aux fonds de capital-risque de s'engager à investir dans des femmes entrepreneures opérant sur des marchés émergents et aideront à mobiliser un montant total de 40 millions de dollars au profit de *start-up* dirigées par des femmes au cours de la phase pilote du programme.

⁵⁵ Pour en savoir plus sur le programme ScaleX, rendez vous sur le [site web d'IFC](#).

Accès à des encadreurs, des mentors et des réseaux d'affaires

Les femmes entrepreneures, en particulier dans les économies émergentes, ont besoin de mentors et de réseaux élargis grâce auxquels elles peuvent accéder aux ressources nécessaires pour créer et développer des entreprises, ou mobiliser ces ressources. Une façon d'encourager cela est de les intégrer dans des groupes qui favorisent l'entraide et la mise en commun de fonds tels que des coopératives ou des associations d'épargne et de crédit. Ces structures peuvent également aider les femmes à faire entendre leur voix au sein de leur communauté et à faire évoluer les normes sociales. Pour construire un écosystème de femmes entrepreneures prospères, il est essentiel que les entreprises réfléchissent à des moyens de les faire accompagner par des encadreurs et des mentors. Dans des environnements plus éloignés, une telle démarche peut également être entreprise à l'aide de moyens de communication numériques.

ENCADRÉ 3J | Renforcer les capacités des revendeuses en Turquie⁵⁶

Pour combler l'écart entre les hommes et les femmes dans sa chaîne d'approvisionnement, *Boyner Group*, la plus grande entreprise de vente au détail de Turquie, s'est associée à IFC pour lancer en 2014 le Programme d'autonomisation des femmes intervenant dans sa chaîne d'approvisionnement. Ce programme, communément appelé « *Good for Business Program* », avait pour but de former les entreprises féminines faisant partie de l'éventail des fournisseurs de *Boyner Group*, afin de renforcer leur capacité à obtenir des financements et d'améliorer leur rendement. Il a ainsi formé des femmes entrepreneures et développé des débouchés, des réseaux et des possibilités de financement pour celles-ci. Les ateliers de formation organisés combinaient des enseignements en classe et des séances d'accompagnement personnalisé par des formateurs certifiés en création d'entreprises et gestion des affaires. Entre autres résultats de cette initiative, on peut citer l'établissement d'un réseau pour les participants, une meilleure planification de l'activité commerciale et une plus grande motivation à entreprendre, et le renforcement des réseaux d'entreprises et des relations avec les banques et d'autres entreprises.

Formation à la gestion d'entreprises et renforcement des compétences

La formation des femmes entrepreneures doit être axée non seulement sur des titres de compétence ou des diplômes d'étude et de formation, mais aussi **favoriser l'action individuelle, l'initiative personnelle et l'esprit d'entreprise**. Des études tendent à montrer que les femmes entrepreneures sont beaucoup plus enclines à manquer de confiance en elles et à montrer une forte réticence à la prise de risques en raison des préjugés clairement établis à leur encontre⁵⁷. Cela signifie qu'il faut aller au-delà des enseignements généralement dispensés dans le cadre des programmes de formation à l'entrepreneuriat, qui ont tendance à mettre l'accent sur la comptabilité, les prévisions financières, l'établissement des prix, le calcul des coûts, le *marketing* et la gestion des *stocks* (même si cela reste très pertinent et peut être adapté aux entreprises à tous les niveaux et de toutes tailles — par exemple, l'OIT a mis au point un module pour les entrepreneurs semi-alphabétisés appelé « *GET Ahead* »)⁵⁸.

⁵⁶ Étude de cas d'IFC : [Boyner Group's Supply Chain Strengthens Women In Business](#).

⁵⁷ Shankar, Elam et Glinksi dans leur article intitulé « [Strengthening the Women's Entrepreneurship Ecosystem within the Energy Sector](#) », qui a été publié en collaboration avec ENERGIA et IDS Bulletin en 2020.

⁵⁸ Susanne Bauer, Gerry Finnegan et Nelien Haspels, « [Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit](#) », Bangkok, Berlin et Genève : Bureau international du travail, 2004.

Il a été démontré **qu'une formation à l'entrepreneuriat utilisant des mécanismes psychologiques**, qui encouragent l'initiative personnelle, donne de meilleurs résultats en termes d'augmentation des ventes et des bénéfiques. C'est ce que prouve une étude réalisée à Lomé (Togo) sur un échantillon de 1 500 microentreprises, qui a comparé les résultats de la formation classique à l'entrepreneuriat et de programmes axés sur l'initiative personnelle. Le dernier type de formation a donné de meilleurs résultats (ayant permis d'accroître de 30 % les bénéfiques des entreprises, contre 11 % pour les formations classiques, ce qui n'est pas statistiquement significatif)⁵⁹. Bien que le résultat soit le même pour les entreprises détenues par des hommes et des femmes, le besoin de formation à « l'esprit d'entreprise » est plus impérieux chez les femmes que chez les hommes en raison des contraintes culturelles auxquelles les femmes sont confrontées dès leur plus jeune âge et qui assimilent « l'entrepreneuriat » aux « hommes ».

Les entreprises d'infrastructure peuvent décider de franchir l'étape essentielle de **la création d'accélérateurs de start-up**, qui sont des entités conçues pour former les promoteurs de *start-up* et aider au développement de ces dernières jusqu'à ce qu'elles soient prêtes à recevoir des investissements. Cependant, dans de nombreux pays en développement où des femmes dirigent des microentreprises, les accélérateurs doivent « partir de zéro » et servir en même temps d'écoles de formation, car certains entrepreneurs manquent parfois de compétences de base en gestion d'entreprises ou de compétences connexes. L'ampleur de la prestation de l'accélérateur dépend du niveau de compétence des promoteurs et du potentiel des entreprises qu'il envisage d'accompagner. La participation à de telles initiatives aidera les **femmes entrepreneures à apprendre à définir des indicateurs clés de performance, à comprendre les chaînes de valeur et les marchés, et à peaufiner leur présentation aux investisseurs**. C'est également dans le cadre de ces initiatives que les femmes entrepreneures peuvent en apprendre davantage sur la levée de fonds et sur la façon de contacter des investisseurs et d'attirer des investissements.

Inclusion des hommes

Étant donné que les hommes sont plus susceptibles de créer une entreprise et que l'entrepreneuriat est largement considéré comme une activité masculine, les femmes ont beaucoup de mal à asseoir leur crédibilité et leur statut en tant qu'entrepreneures capables de créer et de développer des entreprises. Des données de plus en plus nombreuses indiquent que la participation des hommes à des programmes d'autonomisation économique des femmes renforcera considérablement l'impact de ces programmes sur les femmes et leurs familles. Les stratégies efficaces à cette fin comprennent la mise en place de programmes de renforcement des capacités qui permettent aux hommes d'exercer leur masculinité d'une manière plus constructive et plus équitable par rapport aux femmes, la promotion des avantages tirés par les hommes de l'autonomisation économique des femmes, la promotion de la participation des hommes aux tâches ménagères, la participation des hommes à la formation des femmes, et l'identification et la promotion de champions de l'égalité des sexes⁶⁰.

⁵⁹ Francisco Campos et al., « [Teaching personal initiative beats traditional training in boosting small business in West Africa](#) », 2017, dans *Science* Vol. 357, Issue 6357, pp. 1287-1290.

⁶⁰ ILO, [Engaging Men in Women's Economic Empowerment and Entrepreneurship Development Interventions](#).

ASSURER LE SUIVI ET LA PÉRENNITÉ : OUTILS 3.15 et 3.16

Le suivi et l'évaluation sont essentiels pour obtenir des informations de base et mesurer les impacts positifs et négatifs de votre projet et des initiatives communautaires. Des indicateurs sexospécifiques sur les aspects économiques, environnementaux et sociaux du projet et des initiatives communautaires permettront d'évaluer ce qui fonctionne ou pas, et de déterminer les domaines dans lesquels des changements s'imposent. Ces indicateurs permettront de mesurer l'évolution des attitudes à l'égard du projet de votre entreprise et les raisons de ces changements. Un suivi-évaluation minutieux et approfondi est la seule façon d'apprécier dans quelle mesure vos projets et programmes d'engagement communautaire parviennent à réduire les écarts entre les sexes dans les communautés touchées par le projet. Il est important de noter que les outils de suivi ont plus d'impact lorsqu'ils s'inscrivent dans un plan d'action plus large (tel qu'un plan d'action sur l'égalité des sexes) qui lie les indicateurs à des actions spécifiques, à des échéances et à des parties responsables au sein d'une entreprise. En outre, les indicateurs doivent être contraignants pour les plus hauts responsables de l'entreprise ; c'est-à-dire que les comptes et les rapports doivent être transmis à sa haute direction.

Conception des processus de suivi et d'évaluation pour les initiatives d'engagement communautaire

Le suivi et l'évaluation devraient, si possible, impliquer les hommes et les femmes de la communauté dans des processus participatifs tels que des évaluations rurales participatives, des entretiens avec des informateurs clés, la cartographie des résultats et des fiches d'évaluation communautaires (voir l'**OUTIL 3.16** pour plus de détails à ce sujet). D'autres instruments utiles comprennent des enquêtes quantitatives complémentaires et des évaluations avec aussi bien des groupes de travail mixtes que de même sexe. Les éléments clés d'un processus de suivi et évaluation minutieux et complet intègrent ce qui suit :

- Évaluation de l'impact positif et négatif des activités sur le genre ;
- Suivi organisé, minutieusement planifié et récurrent, à intégrer dans les plans et budgets pluriannuels de projet et d'engagement communautaire ;
- Adaptation aux activités spécifiques ;
- Partenariat avec la communauté pour assurer la diversité des genres, de races et de statuts socioéconomiques : les membres de la communauté devraient être associés à toutes les étapes, depuis la conception des indicateurs jusqu'à la phase d'évaluation, en passant par la collecte et le suivi des données ;
- Adaptation et amélioration des projets et initiatives communautaires en fonction des résultats du suivi et l'évaluation ;
- Répétition des évaluations à intervalles réguliers sur tout le cycle du projet, par exemple, lors de changements importants comme les expansions. Cette pratique permet de mesurer les changements sociaux, environnementaux ou économiques, et la mesure dans laquelle ils peuvent être attribués au projet.

Des indicateurs bien conçus sont essentiels

Lorsque vous créez votre cadre de suivi et évaluation, assurez-vous d'intégrer des indicateurs :

- Sensibles au genre ;
- Liés à des objectifs aussi bien locaux que stratégiques en matière de genre ;
- Représentant l'évolution du statut social et des rôles des hommes et des femmes ;
- Déterminés par l'entreprise et par la communauté ;
- Intégrant des facteurs qualitatifs et quantitatifs ;
- Renforcés par des données fiables issues de la phase d'évaluation et des actualisations régulières.

OUTIL 3.15 :

Exemples d'indicateurs de suivi et d'évaluation de la prise en compte de la problématique du genre dans les activités d'engagement communautaire et autres initiatives de proximité des entreprises d'infrastructure

- » **OBJECTIF** : Élaborer des indicateurs pour mesurer et évaluer de manière adéquate les aspects de l'égalité des sexes dans les projets d'infrastructure et les initiatives communautaires
- » **UNITÉS CIBLES** : Équipe d'engagement communautaire, en partenariat avec un expert indépendant du genre

Le tableau 3J fournit des exemples d'indicateurs pour mesurer la sensibilisation aux questions liées au genre dans le cadre de vos activités d'engagement communautaire et de vos initiatives de proximité. Ils peuvent varier en termes de portée, allant de changements mineurs facilement attribuables aux interventions de votre entreprise à des mesures évaluant plus largement le niveau de pauvreté dans la communauté.

Lors de la conception de votre instrument, mettez l'accent sur les indicateurs mesurant les changements directement attribuables à vos interventions. Il existera sinon un risque de généralisation qui pourrait donner lieu à une évaluation peu précise du niveau de pauvreté au sein de la communauté et qui ne permettra pas d'obtenir des informations sur l'efficacité particulière de vos initiatives.

Notez que le tableau fait référence aux « participants » plutôt qu'aux « membres de la communauté », car il ne se rapporte qu'aux individus participant aux initiatives de votre entreprise.

TABLEAU 3J | Exemples d'indicateurs pour mesurer les effets différenciés des initiatives d'engagement communautaire sur les femmes et les hommes

THÈME	INDICATEURS (Rechercher les données séparément pour les hommes et les femmes)
Développement économique des femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de participants ayant un compte bancaire à leur nom • Pourcentage de participants ayant accès aux prêts, au crédit et au microcrédit • Pourcentage de participants ayant reçu des prêts en leur nom au cours des six derniers mois de la part de banques ou d'institutions de microcrédit accréditées • Ratio des entreprises détenues par des femmes par rapport à celles appartenant à des hommes • Pourcentage de participantes ayant des compétences en gestion d'entreprise ou d'activités commerciales • Pourcentage de participantes propriétaires d'entreprises • Pourcentage de participantes engagées dans des activités économiques génératrices de revenus ou de subsistance • Nombre de nouvelles initiatives communautaires axées sur le développement économique des femmes résultant des activités de l'entreprise • Nombre de professionnels du sexe apparus à la suite des activités de l'entreprise (le cas échéant)

THÈME

INDICATEURS (Rechercher les données séparément pour les hommes et les femmes)

Autonomisation sociale et participation des femmes à la vie politique et communautaire

- Niveau de satisfaction chez les femmes ou les groupes de femmes concernant l'approche de l'entreprise en matière d'impact sur le genre
- Nombre de participants impliqués dans le suivi participatif
- Pourcentage de femmes occupant des postes de responsabilité au sein de la communauté
- Pourcentage de participantes prenant part à des comités ou à des groupes de travail :
 - Pourcentage ayant déclaré, au bout de deux ans, avoir participé de manière active à la prise de décisions et à la gestion, par rapport au suivi participatif de référence
 - Niveau de satisfaction après un an
- Pourcentage de participantes prenant part au processus décisionnel au niveau de la communauté et du ménage
- Nombre de participantes prenant la parole lors de réunions et de consultations communautaires, en particulier lors de réunions axées sur la prise de décisions, en comparaison avec les hommes
- Nombre de nouvelles initiatives communautaires axées sur l'autonomisation sociale des femmes grâce aux activités de l'entreprise
- Variation du pourcentage des fonds communautaires consacrés aux services (par rapport aux constructions ou aux infrastructures) due aux activités de l'entreprise
- Variation du pourcentage des fonds communautaires consacrés aux projets proposés par des femmes, par rapport à ceux proposés par des hommes, ou variation du montant consacré aux services et aux besoins des femmes, due aux activités de l'entreprise
- Nombre de propositions de financement de projets communautaires faites par des participantes par rapport à celles émanant des hommes

Terres, main-d'œuvre et actifs

- Taux de chômage et d'activité économique parmi les participants
- Prévalence du travail des enfants dans les familles des participants
- Pourcentage de participants ayant des titres fonciers ou immobiliers à leur nom
- Pourcentage de terres ou de propriétés locales appartenant à des participantes par rapport au pourcentage associé aux participants de sexe masculin
- Pourcentage de participants exploitant/louant des terres ou des propriétés
- Pourcentage de participants des deux sexes signalant un accès réduit aux terres utilisées pour l'agriculture ou les activités de subsistance en raison du projet d'infrastructure
- Pourcentage de participants des deux sexes signalant une baisse des revenus provenant de l'agriculture ou d'activités de subsistance en raison du projet d'infrastructure

THÈME	INDICATEURS (Rechercher les données séparément pour les hommes et les femmes)
Éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de participants ayant accès à l'éducation formelle • Taux d'inscription, de fréquentation et d'achèvement des études aux niveaux primaire, secondaire et tertiaire parmi les participants • Taux d'alphabétisation des participants adultes <ul style="list-style-type: none"> • Si des programmes d'alphabétisation sont proposés, pourcentage de participants qui les suivent et pourcentage de ceux qui les achèvent • Pourcentage de participants ayant des compétences utiles pour un emploi • Nombre d'enseignants financés grâce aux activités de l'entreprise • Nombre d'écoles financées ou construites grâce aux activités de l'entreprise • Pourcentage d'enfants participants qui travaillent et ne sont pas scolarisés
Santé	<ul style="list-style-type: none"> • Espérance de vie à la naissance pour les participants • Taux de mortalité infantile dans les familles des participants • Taux de mortalité maternelle chez les participantes • Pourcentage de participants ayant accès aux soins et aux installations médicales • Temps nécessaire pour que les participantes accèdent à des soins de santé maternelle et pour accoucher • Incidence de maladies infectieuses et d'autres problèmes de santé chez les participants • Incidence des infections sexuellement transmissibles parmi les participants <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de participants bénéficiant d'un traitement • Pourcentage de participants infectés qui sont des professionnels du sexe • Pourcentage de transmission du VIH de la mère à l'enfant parmi les participants • Taux de mortalité des participants atteints du VIH • Nombre de cas déclarés de maladies, notamment respiratoires, chez les participants qui sont causées par l'exposition à des matières dangereuses ou par la pollution résultant d'activités des entreprises d'infrastructure à grande échelle • Nombre de cas signalés de blessures et de décès de participants dus à des accidents de la circulation ; pourcentage lié à l'implication de véhicules de l'entreprise d'infrastructure • Nombre de cas déclarés de maladies chez les participants en raison de l'exposition à des matières dangereuses lors d'activités minières à petite échelle • Nombre de cas signalés de blessures de participants dus aux activités minières à petite échelle ; ratio des blessures subies par les hommes par rapport aux femmes
Environnement et assainissement	<ul style="list-style-type: none"> • Distance moyenne jusqu'aux installations sanitaires • Nombre de maladies liées à l'assainissement déclarées par les participants • Nombre de maladies liées à l'eau déclarées par les participants • Proportion de filles par rapport aux toilettes pour filles au niveau de chaque établissement scolaire • Proportion de garçons par rapport aux toilettes pour garçons au niveau de chaque établissement scolaire

THÈME	INDICATEURS (Rechercher les données séparément pour les hommes et les femmes)
Environnement et assainissement (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Distance moyenne et temps requis pour que les participants aient accès à l'eau potable • Pourcentage de foyers de participants disposant d'un robinet d'eau • Pourcentage de participantes signalant une réduction de l'accès à l'eau • Pourcentage de participants ayant accès à l'eau potable • Pourcentage de participants ayant accès à du carburant sûr • Temps mis par les participants pour se procurer du carburant
Infrastructure et électricité	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de participants ayant accès à des moyens de transport sans risque et à des routes revêtues • Nombre de foyers de participants ayant accès à l'électricité • Nombre de foyers de participants disposant de l'eau et d'installations sanitaires adéquates sur place • Pourcentage de participantes signalant une amélioration de l'accès à l'électricité • Pourcentage de participantes signalant une amélioration de l'accès à l'eau • Nombre de déplacements hebdomadaires par participant • Nombre de déplacements hebdomadaires par participant et objet desdits déplacements • Nombre de déplacements hebdomadaires par participant et mode de transport • Distance moyenne parcourue et durée moyenne des déplacements par sexe • Temps consacré chaque semaine par les participants au transport des marchandises jusqu'au marché • Temps consacré chaque semaine par les participants à la corvée d'eau
Sécurité et violence	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de participantes signalant avoir été victimes de violence familiale ou sexiste <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de cas consignés dans les archives de la police • Pourcentage de cas consignés dans les dossiers des hôpitaux/formations médicales • Nombre de participantes en quête d'un foyer sûr • Nombre de femmes et d'enfants ayant trouvé refuge dans un lieu sûr • Pourcentage de participants consommateurs de drogues et/ou d'alcool • Nombre de cliniques, centres de conseil ou autres services d'aide aux victimes de violences grâce aux activités de l'entreprise • Nombre de cliniques, de centres de conseil ou d'autres services d'aide aux consommateurs d'alcool ou de drogues grâce aux activités de l'entreprise

THÈME	INDICATEURS (Rechercher les données séparément pour les hommes et les femmes)
Sécurité et violence (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de policiers ou d'agents des forces de l'ordre au niveau local formés aux méthodes appropriées pour faire face à des cas de violence familiale ou basée sur le genre grâce aux activités de l'entreprise • Pourcentage du personnel de sécurité du projet d'infrastructure formé pour faire face aux incidents de sécurité/violence d'une manière sensible au genre grâce aux activités de l'entreprise
Pauvreté et vulnérabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de pauvreté des participants • Pourcentage des ménages des participants dirigés par une femme célibataire • Taux de pauvreté parmi les ménages dirigés par des participantes • Taux de chômage parmi les ménages dirigés par des participantes • Taux de mariages d'enfants parmi les participants • Pourcentage d'enfants de moins de 5 ans des participants bénéficiant de programmes de garde d'enfants • Nombre de participants (individus et/ou familles) quittant volontairement la communauté en raison de la perte de terres ou de logements, ou de la hausse du coût du logement, des denrées alimentaires ou du transport

ENCADRÉ 3K | Coûts économiques de la violence basée sur le genre dans le cadre d'un projet au sein de la communauté : Enseignements tirés de l'expérience de la Banque mondiale en Ouganda

En 2015, un projet de 265 millions de dollars financé par la Banque mondiale pour améliorer le réseau routier national en Ouganda a été annulé, notamment suite à des allégations d'abus sexuels sur mineurs par des entreprises travaillant pour le gouvernement. Dans l'attente d'une enquête plus approfondie, deux autres projets ont également été suspendus en conséquence.

Comme le montre cet exemple, les allégations de comportements sexuels répréhensibles et de violence basée sur le genre peuvent avoir de graves conséquences pour les projets financés par les organisations du Groupe de la Banque mondiale. Ces comportements contraires aux sauvegardes environnementales et sociales et aux normes de performance du Groupe de la Banque mondiale peuvent justifier la suspension ou l'annulation d'un projet, même si ce sont des sous-traitants qui sont coupables des actes répréhensibles⁶¹.

⁶¹ World Bank, « [World Bank Statement on Cancellation of the Uganda Transport Sector Development Project](#) », communiqué de presse, 21 décembre 2015.

OUTIL 3.16 :

Fiche d'évaluation communautaire

- » **OBJECTIF :** Recueillir les points de vue des membres de la communauté sur les questions de genre et leur donner les moyens d'apporter des changements dans ce domaine. (Cet outil peut être utilisé pour évaluer d'autres problèmes, pour les employés, ou pour évaluer les services, par exemple, dans la communauté.)
- » **UNITÉ CIBLE :** Engagement communautaire

Les fiches d'évaluation sont des mécanismes de suivi participatif qui peuvent aider les entreprises à animer un dialogue participatif avec les communautés. Elles permettent non seulement de recueillir des points de vue, mais aussi de donner aux participants les moyens de faire des suggestions d'amélioration et d'y donner suite.

Les fiches d'évaluation ont été mises au point dans le secteur public pour soutenir le dialogue entre les prestataires et les utilisateurs de services publics, mais elles peuvent être un outil efficace dans le secteur privé pour aider les entreprises et les communautés à comprendre les points de vue et les priorités des uns et des autres, et à proposer des solutions collaboratives, qui sont souvent peu coûteuses.

Dans le secteur privé, les fiches d'évaluation peuvent :

- Offrir aux entreprises et aux collectivités une plateforme pour réfléchir à un problème communautaire donné ;
- Donner aux entreprises et aux collectivités la possibilité de déterminer à quoi ressembleraient de bonnes relations avec la communauté et le développement local, et les moyens d'obtenir ces améliorations ;
- Offrir un forum de discussion et d'échange entre les entreprises et les communautés, et la possibilité d'utiliser ce forum pour convenir des changements à opérer ;
- Offrir un forum pour observer dans quelle mesure les changements sont mis en œuvre, évaluer le processus de changement et recueillir des commentaires à ce sujet ;
- Renforcer l'adhésion au projet, la transparence, la communication et la responsabilisation entre l'entreprise et la communauté.

En quoi consistent les fiches d'évaluation ?

En général, le processus d'établissement de fiches d'évaluation comprend une série de discussions de groupe au cours desquelles différents groupes débattent d'un sujet donné et l'évaluent (par exemple, « l'égalité des sexes dans la communauté ») sur la base de ce qu'ils considèrent comme une bonne performance à cet égard, en proposant leurs propres indicateurs spécifiques, puis en notant leur communauté en conséquence. Une fois qu'une série de discussions de groupe est menée à terme, les membres des différents groupes se réunissent pour examiner et comparer les résultats, et arrêter la note finale convenue et un plan d'amélioration.

Auparavant, ce processus était mené en présentiel. Mais en 2020, IFC a commencé à expérimenter une démarche virtuelle. Il s'agissait notamment d'un mélange de « salles » virtuelles — comprenant des participants qui avaient pu se réunir en personne, un animateur travaillant à distance et d'autres participants qui prenaient part aux travaux à distance depuis leur quarantaine.

Les fiches d'évaluation sont une bonne solution de substitution aux enquêtes traditionnelles, car elles permettent aux participants de définir les indicateurs à utiliser, au lieu de s'en remettre aux questions posées par les évaluateurs. Non seulement elles donnent à la direction une image plus authentique de ce qui compte pour les participants, mais elles permettent également à ces derniers de proposer des solutions. Une telle démarche peut ouvrir la voie à des idées plus innovantes, ainsi qu'à des investissements dans la mise en œuvre de leurs propres suggestions. Les fiches d'évaluation sont conçues comme le résultat d'un processus itératif qui est répété tous les six mois ou tous les ans pour suivre les progrès et opérer les ajustements nécessaires.

Orientations détaillées sur la mise en œuvre d'une fiche d'évaluation :

La section ci-dessous décrit, étape par étape, la mise en œuvre d'une fiche d'évaluation⁶². Elle est suivie d'une liste de ressources qui fournissent également des orientations détaillées à cet égard. Les étapes suivantes sont adaptées du guide de la Banque mondiale.

1. Préparation :

- a. **Identification des animateurs :** Des animateurs qualifiés sont une composante importante d'une fiche d'évaluation réussie. Ils peuvent venir de l'entreprise et avoir suivi une formation pertinente ou ne pas être employés par l'entreprise. En tout état de cause, il est important qu'ils soient perçus comme étant impartiaux et capables de mener à bien un processus objectif et confidentiel (non-imputation de ce qui se passe au sein d'un groupe de discussion) d'établissement d'une fiche d'évaluation communautaire. Certaines entreprises peuvent choisir de confier à un animateur externe la conduite du processus initial d'évaluation, tout en formant en même temps des animateurs internes pour les actions de suivi. Pour des besoins d'impartialité, les animateurs internes devraient comprendre des hommes et des femmes, qui sont issus à la fois du personnel et de l'administration, et qui travaillent ensemble pour offrir des prestations équilibrées⁶³.
- b. **Détermination de l'objet et du champ d'application :** Quels seront l'objet et la portée spécifiques de l'exercice d'évaluation ? Il est important que le champ d'application soit clairement défini, car le mandat est trop vaste, et il sera difficile de limiter le nombre de critères et de recommandations. En ce qui concerne le genre, les questions pourraient être : « Comment [nom de l'entreprise] peut-elle contribuer à prévenir la violence basée sur le genre au sein de la collectivité ? » ou « Comment les programmes de développement communautaire entrepris par [nom de l'entreprise] peuvent-ils servir à autonomiser les femmes et les filles ? ».

⁶² Sur la base du guide de la Banque mondiale intitulé : « [How-To Notes, Rapid Feedback: The Role of Community Scorecards in Improving Service Delivery](#) ».

⁶³ IFC a mis au point plusieurs autres outils pour s'assurer que les programmes de formation et d'apprentissage sont sensibles au genre. Pour en savoir plus à ce sujet, voir IFC, [Gender Supplement: Guide to Training: Setting the Standard for the Design, Delivery, and Evaluation of Learning Programs in Emerging Markets](#). Washington, DC: IFC, 2020. Voir aussi IFC, [Gender Responsive Training Methods: A Guidance Note](#), Washington, DC: IFC, 2021.

- c. Stratification des participants :** Une fois le sujet arrêté, identifier les principaux groupes de participants. Dans l'évaluation de l'égalité des sexes au sein de la communauté, par exemple, il serait important de recueillir les points de vue des hommes et des femmes. Les groupes peuvent être constitués en fonction d'autres facteurs tels que l'âge, le sexe, la situation économique, la profession, l'état de santé, le statut de minorité, etc.
- d. Collecte d'informations préliminaires :** Les animateurs doivent s'assurer qu'ils disposent d'informations à jour sur les politiques et programmes concernant les relations au sein de la communauté et sur les stratégies d'investissement social. Ils doivent aussi, si possible, veiller à obtenir des données ventilées par sexe sur la situation actuelle de l'équité entre les sexes au sein de la communauté. Avoir ces informations à portée de main facilitera les discussions.
- e. Sensibilisation :** Les animateurs doivent coordonner la communication avec les membres de la communauté pour faire en sorte que le personnel soit au courant et informé du processus d'évaluation à venir.

2. Groupes de discussion :

- a.** Pour chaque groupe de discussion, les animateurs demanderont aux participants d'examiner et d'évaluer l'entreprise en fonction de la question choisie. Par exemple, ils peuvent inviter les participants à avoir une discussion ciblée sur ce que signifie pour eux l'égalité des sexes au sein de la communauté et sur comment ils la définissent. Les participants proposeront des critères, puis voteront pour déterminer les cinq à huit critères les plus importants sur la base desquels évaluer l'impact de l'entreprise. Dans le cas de l'égalité des sexes, par exemple, les critères pourraient comprendre :
- La participation ou l'association des femmes et des filles aux consultations communautaires ;
 - La promotion de la participation des femmes aux comités de développement communautaire et à leur gestion ;
 - Les possibilités de formation disponibles pour les femmes et les filles de la collectivité ;
 - Les possibilités d'emploi disponibles pour les femmes et les filles ;
 - Les mesures de prévention et de réduction de la violence basée sur le genre au sein de la communauté ;
 - Des projets de développement adaptés aux besoins des femmes et des filles.
- b.** Une fois que des critères ont été proposés et sélectionnés, les participants évaluent la performance de l'entreprise sur chacun d'entre eux, sur une échelle de 1 (très insuffisant) à 5 (très bien). Les notes sont ensuite compilées et une moyenne calculée pour chaque critère.
- c.** Une fois que les notes ont été arrêtées pour chaque critère, les animateurs doivent encourager la discussion sur les solutions envisageables pour chaque problème ou les moyens d'améliorer la situation dans chaque cas. Dans l'idéal, il faudrait privilégier des solutions peu coûteuses, lorsque cela est possible — par exemple, trouver des moyens de modifier les processus et les politiques au lieu d'avoir recours à de grands projets d'infrastructure, comme la construction de nouvelles installations. Bien entendu, les recommandations doivent faire écho aux priorités et aux besoins de la communauté, mais un éventail de suggestions, comme des articles moins ou plus coûteux, peut augmenter la probabilité que l'entreprise approuve une série de recommandations à mettre en œuvre.

- d. Les groupes de discussion seront reproduits dans divers groupes communautaires et avec l'équipe de l'entreprise chargée des relations avec la collectivité. Au sein de l'entreprise, la discussion — sur la définition des critères et le vote sur la performance de l'entreprise — servira à évaluer sa propre performance et à mener une réflexion plus large sur le sujet (par exemple, comment l'engagement communautaire peut-il être sensible au genre ?).

FIGURE 3B | Modèle de données d'un groupe de discussion pour une fiche d'évaluation

CRITÈRES	NOTES					FORCES/ FAIBLESSES	PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION
	5 Très bien	4 Bien	3 Acceptable	2 Insuffisant	1 Très insuffisant		
1. Encourager la participation des femmes							
2. Mesures de prévention de la VBG							

3. Réunion d'échange :

- a. Une fois que les groupes de discussion de la communauté et de l'entreprise ont achevé leurs travaux, l'étape suivante consiste à inviter les représentants des deux parties à une « réunion d'échange ». Durant cette réunion, les représentants de chaque groupe de discussion devraient avoir la possibilité de présenter leurs critères et leurs notes, ainsi que les recommandations formulées.
- b. La réunion d'échange devrait déboucher sur une recommandation finale de plan d'action qui peut être approuvé par les représentants de la communauté et de l'entreprise. Un exemple de plan d'action est fourni ci-dessous.

FIGURE 3C | Exemple de plan d'action établi à l'issue d'une réunion d'échange sur les fiches d'évaluation

Actions proposées	Qui devrait prendre l'initiative des changements ?	Qui devrait soutenir le travail sur les changements ?
1. Au moins 40 % des participants aux consultations communautaires sont des femmes, et il existe des consultations séparées avec les femmes et les filles	Entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Responsables locaux Coopératives féminines
2. Des dispositions spéciales en matière de transport et de garde d'enfants sont proposées aux femmes qui viennent aux consultations pour faciliter leur participation	Entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Responsables locaux Coopératives féminines
3. Le mécanisme de règlement des griefs comporte des dispositions claires pour faire face à tout cas de violence basée sur le genre. Il est disponible dans la ou les langue(s) locale(s) et est également partagé lors des réunions communautaires, dont au moins 50 % des participants sont des femmes	Entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Responsables locaux Comités de développement communautaire
4. Les femmes peuvent porter plainte via des canaux de communication adaptés à leurs besoins, et elles peuvent solliciter des agents de police de sexe féminin	Entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Responsables locaux Comités de développement communautaire
5. L'entreprise s'emploie activement à prévenir la violence sexiste à l'encontre des femmes et des filles au sein de la collectivité par des campagnes de sensibilisation ciblant à la fois la population locale et les employés de l'entreprise	Entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Prestataires de services locaux Associations de femmes et de jeunes Responsables locaux
6. L'entreprise soutient les centres locaux de formation professionnelle afin d'offrir des bourses aux filles	Entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Établissements de formation Associations de jeunes
7. Le projet de développement communautaire de l'entreprise visant à soutenir l'autonomisation économique des jeunes inclut les filles de manière significative en adaptant les activités à leurs besoins particuliers, et en formant les garçons et les filles à l'égalité des sexes et à la santé sexuelle et reproductive	Entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Prestataires de services locaux Associations de femmes et de jeunes Responsables locaux Familles des jeunes

4. Suivi :

Après l'établissement de la fiche d'évaluation, il est essentiel que les responsabilités et les lignes d'action soient clairement établies pour garantir que les recommandations seront suivies et mises en œuvre. La fiche d'évaluation doit faire l'objet d'un suivi à intervalles convenus, par exemple, tous les six mois ou chaque année. Son pouvoir réside dans son appropriation par les participants et la capacité qu'elle leur donne de changer l'environnement de l'entreprise, mais aussi dans la satisfaction qu'elle leur procure en les faisant participer aux améliorations. Pour en tirer parti, il faut un suivi clair et adéquat des recommandations, ainsi qu'une répétition de la démarche afin d'observer les changements sur une période déterminée.

Sélection de ressources pour des informations complémentaires

Termes de référence de l'expert indépendant du genre

- Regional Association of Oil and Natural Gas Companies in Latin America and the Caribbean (ARPEL), "Terms of References for a Gender Sensitive Rapid Rural Appraisal in The Oil and Gas Industry" in *Guidelines for the Implementation of Gender Policies and Strategies*, Montevideo: ARPEL, 2004.
- World Bank, "Sample Terms of Reference (ToR) For Conducting Gender-Responsive Social Assessment" in [Gender-Responsive Social Analysis: A Guidance Note: Incorporating Social Dimensions into Bank-Supported Projects](#), Washington, DC: World Bank, 2005.
- World Bank, "Element 3: Translate Commitment into Action" in [Gender-Sensitive Approaches for the EI in Peru: Improving the Impact of Women in Poverty and their Families: Guide for Improving Practice](#), Washington, DC: World Bank, 2011. (This guidance provides recommendations for hiring a gender champion and gender team, including ideal roles, tasks, and skills required.)

Évaluations communautaires de référence

- World Bank, [Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit](#), Washington, DC: World Bank, 2012. (NOTE: Although this resource is specific to gender in artisanal and small-scale mining, it provides detailed guidance on methods of data collection that would be highly useful in the context of this toolkit as well.)
- World Bank, Guidance Notes 1-6 in [Gender-Sensitive Approaches for the EI in Peru: Improving the Impact of Women in Poverty and their Families: Guide for Improving Practice](#), Washington, DC: World Bank, 2011.

Évaluation de l'impact sur le genre

- International Council on Mining and Metals, "[Tool 12: Social Impact and Opportunities Assessment](#)" in *Community Development Toolkit*, London: ICMM, 2012.
- Hill, Christina; Madden, Chris; and Collins, Nina, "[A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries.](#)" Oxfam: Melbourne, 2017.
- O'Faircheallaigh, Ciaran, "[Shaping projects, shaping impacts: community-controlled impact assessments and negotiated agreements.](#)" *Third World Quarterly*, 38:5, 1181-1197, 2017.
- Oxfam America, "[Community-Based Human Rights Impact Assessment: The Getting it Right Tool.](#)"

Mécanisme de plaintes

- IPIECA, [Community Grievance Mechanisms Toolbox](#).
- Corporate Social Responsibility Initiative, [“Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders,”](#) Cambridge: Harvard University: 2008.
- IFC, [“Good Practice Note: Addressing Grievances from Project-Affected Communities: Guidance for Projects and Companies on Designing Grievance Mechanisms,”](#) Washington, DC: IFC, 2009.
- International Council on Mining and Metals, [“Human Rights in the Mining & Metals Sector— Handling and Resolving Local Level Concerns & Grievances,”](#) London: ICMM, 2009.
- Fair Labor Association, “Nestlé Gender Dialogue Project: Establishing Women’s Dialogue Forums and Training on Grievance Mechanisms,” Fair Labor Association, 2016.
- World Bank, [Extracting Lessons on Gender in the Oil and Gas Sector](#), Washington, DC: World Bank, 2013.
- Compliance Ombudsman Advisor (CAO), [Grievance Mechanism Toolkit: A Practical Guide for Implementing Grievance Mechanisms in Different Sectors](#), World Bank Group, 2016.
- UN Global Compact, [Human Rights and Business Learning Tool](#), Geneva: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2018.

Indicateurs sensibles au genre

- Canadian International Development Agency, [A Project Level Handbook: The Why and How of Gender-Sensitive Indicators](#), Gatineau: CIDA, 1997.
- Golla, Anne Marie; Malhotra, Anju; Nanda, Priya; Mehra, Rekha, [Understanding and Measuring Women’s Economic Empowerment Definition, Framework and Indicators](#), Washington, DC: ICRW, 2011.
- Kemp, Deanna and Keenan, Julie, [Why Gender Matters: A Resource Guide for Integrating Gender Considerations into Communities Work at Rio Tinto](#), Melbourne: Rio Tinto, 2010.
- Minerals Council of Australia, Voluntary community investment: A strategic approach that incorporates gender: A toolkit for the extractives industry, Sydney: MCA.
- Montaña Sonia, [“Gender Indicators and Statistics in Latin America and the Caribbean,”](#) Santiago: United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean, 2005.
- World Bank, [Integrating a Gender Dimension into Monitoring & Evaluation of Rural Development Projects](#), Washington, DC: World Bank.

Autres ressources

- Eftimie, Adriana; Heller Katherine; and Strongman, John, [Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity](#), Washington, DC: World Bank, 2009.
- IFC, [A Strategic Approach to Early Stakeholder Engagement](#), Washington, DC: IFC, 2015.
- IFC, [Projects and People: A Handbook for Addressing Project-Induced In-Migration](#), Washington, DC: IFC, 2009.
- IFC, [Strategic Community Investment: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets](#), Washington, DC: IFC, 2015.
- International Union for Conservation of Nature and Natural Resources – IUCN, [Gender-responsive restoration guidelines: A closer look at gender in the Restoration Opportunities Assessment Methodology](#). IUCN: Gland, Switzerland, 2017.
- Macdonald, Catherine, [“Working Paper: The Role of Gender in the Extractives Industries,”](#) Helsinki: UNU-WIDER, 2017.
- World Bank, [Uganda—Transport Sector Development Project: Additional Financing. Lessons Learned and Agenda for Action](#), Washington, DC: World Bank, 2016.

Bibliographie

- Asian Development Bank, [Gender Checklist: Resettlement](#), Manila: Asian Development Bank, 2003.
- Boutilier, Thomas, and Thomson, Ian, [“Modelling and Measuring the Social License to Operate: Fruits of a Dialogue between Theory and Practice,”](#) *Social License*, 2011.
- Business and Human Rights Law Centre, [“Rio Tinto Lawsuit \(re Papua New Guinea\),”](#) February 3, 2012,.
- CAO, [“Grievance Mechanism Toolkit: A Practical Guide for Implementing Grievance Mechanisms in Different Sectors,”](#) Washington, DC: World Bank Group, 2018.
- Chambers, Robert, [“The Origins and Practice of Participatory Rural Appraisal,”](#) *World Development*, Vol. 22, no. 7, 1994: 953-969.
- Corporate Social Responsibility Initiative, [Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders](#), Cambridge: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2008.
- Douglas, S., Farr, V., Hill, F.I and Kasuma, W., “Case study: Bougainville — Papua New Guinea,” in S. Douglas and F. Hill (eds), [Getting It Right, Doing It Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration](#), New York: United Nations Development Fund for Women, 2004.

- Eftimie, Adriana et al., [Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit](#), Washington, DC: World Bank, 2012.
- Eftimie, Adriana; Heller, Katherine and Strongman, John, [Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity](#), Washington, DC: World Bank, 2009.
- EY, ["Business Risks Facing Mining and Metals 2017-2018: Top 10 business risks."](#)
- Garasu, Lorraine, "The role of women in promoting peace and reconciliation," in A. Carl and L. Garasu (eds), [Weaving Consensus: The Papua New Guinea — Bougainville Peace Process](#), London: Conciliation Resources in collaboration with BICWF, 2002.
- Hill, Christina, and Newell, Kelly, [Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment](#), Carlton: Oxfam Australia, 2009.
- Human Rights in ASEAN, "Thailand: Ongoing Judicial Harassment against Members of the Khon Rak Ban Kerd Group (KRBKG)," July 13, 2017.
- IFC's ["Good Practice Note: Addressing Grievances from Project-Affected Communities,"](#) Washington, DC: IFC, 2009.
- IFC, "Performance Standard 1: Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts," Washington, DC: IFC, 2012.
- ILO, "A Conceptual Framework for Gender Analysis and Planning," International Labour Organization and the Southeast Asia Multidisciplinary Advisory Team Online Gender Learning and Information Module.
- Kauthen, Meg, ["Outside the Mine Gate: Empowering Women Through Inclusive Business,"](#) Business for Development, 2017.
- Kemp, Deanna, and Keenan, Julia, [Why Gender Matters: A Resource Guide for Integrating Gender Considerations into Communities Work at Rio Tinto](#), Melbourne: Rio Tinto, 2010.
- King, Elizabeth and Mason, Andrew D., [Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice](#), Washington and New York: World Bank and Oxford University Press, 2001.
- Lillywhite, S., Kemp, D. and Sturman, K., ["Mining, resettlement and lost livelihoods: Listening to the Voices of Resettled Communities in Mualadzi, Mozambique."](#) Oxfam: Melbourne, 2015.
- Minerals Council of Australia, *Voluntary Community Investment: A Strategic Approach That Incorporates Gender. A Toolkit for the Extractives Industry*, Canberra: Minerals Council of Australia, 2014.
- Observatory for the Protection of Human Rights Defenders, ["In Harm's Way: Women Human Rights Defenders in Thailand,"](#) Geneva: UN Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 2017.

- Oxfam America, [“Community Voice in Human Rights Impact Assessments.”](#) Washington, DC: Oxfam, 2015.
- [Papua New Guinea — Bougainville Peace Process](#), London: Conciliation Resources in collaboration with BICWF, 2002.
- Pike, Rory, *Social License to Operate: The Relevance of Social License to Operate for Mining Companies*, New York: Schrodgers, 2012.
- Protection International, “Thailand Khon Rak Ban Koed Group Demands Participation to Protect Their Communities from the Harmful Effects of Mining in Loei Province,” News Release, July 7, 2016.
- Protection International, “Thailand: Women Rights Defenders Honoured by the National Human Rights Commission,” News Release, March 10, 2016.
- Ward, Bernie and Strongman, John, [Gender-Sensitive Approaches for the Extractive Industry in Peru: Improving the Impact on Women in Poverty and Their Families](#), Washington, D.C: World Bank, 2011.
- World Bank, [“Gender-Responsive Social Analysis: A Guidance Note - Incorporating Social Dimensions into Bank-Supported Projects,”](#) Washington, DC: World Bank, 2005.
- World Bank, [“Good Practice Note: Integrating Gender into Country Assistance Strategies,”](#) Washington, DC: World Bank, 2012.
- World Bank, [“World Bank Statement on Cancellation of the Uganda Transport Sector Development Project \(TSDP\),”](#) News Release, December 21, 2015.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Adriana Eftimie (aefitimie@ifc.org) ou Katherine Heller (kheller@ifc.org) ou pour en savoir plus, rendez-vous sur commdev.org/infra-gender-toolkit pour en savoir plus.