



# PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

UNE CLEF POUR RÉDUIRE LA PAUVRETÉ ET  
INSTAURER UN DÉVELOPPEMENT DURABLE



# **PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES**

**UNE CLEF POUR RÉDUIRE LA PAUVRETÉ ET  
INSTAURER UN DÉVELOPPEMENT DURABLE**

«L'égalité hommes-femmes est réalisée lorsque hommes et femmes jouissent de biens sociaux, d'avantages, de ressources et de rémunérations équivalents. Une politique de l'égalité ne vise nullement à rendre les hommes et les femmes identiques, mais à instaurer et à préserver l'égalité des chances.»  
(CAD, OCDE, 1998)

Malgré certains résultats et succès enregistrés dans la lutte contre la pauvreté ces dix dernières années, les efforts visant à mettre un terme à la marginalisation économique, aux pratiques non démocratiques, aux conflits et à la surexploitation des ressources naturelles ne parviennent pas à réduire les inégalités entre riches et pauvres. Dans ce contexte, les inégalités entre hommes et femmes ne cessent de s'accroître, faisant de la discrimination entre les sexes la forme d'exclusion la plus répandue.

L'inégalité, en terme de rapports de pouvoir ou de participation aux prises de décisions, est l'une des causes structurelles de l'instabilité politique et sociale qui engendrent la pauvreté. Atténuer les inégalités entre hommes et femmes contribuerait aujourd'hui plus que jamais à instaurer plus de justice sociale et un développement durable.

Depuis le début des années septante, le mouvement international des femmes s'est affirmé et a mis l'accent sur la promotion de l'égalité et sur l'accès des femmes à la santé, à l'éducation, à la politique locale et à un revenu monétaire. Suite à la Conférence mondiale des femmes de Pékin en 1995, les institutions internationales, les organisations gouvernementales et non gouvernementales ont élaboré des stratégies pour mieux tenir compte de l'égalité entre hommes et femmes et accroître leur connaissance de la problématique. Elles ont mobilisé des ressources pour institutionnaliser la lutte contre les inégalités de genre tant au niveau national qu'international.



Le but de la nouvelle politique de la DDC est que toutes ses interventions favorisent l'égalité des hommes et des femmes, afin qu'ils/elles puissent exercer les mêmes droits et jouissent équitablement des retombées du développement. Pour atteindre cet objectif, la stratégie est de renforcer le pouvoir des femmes et des hommes, afin qu'ils/elles contribuent activement à la transformation des rapports sociaux de genre dans un esprit constructif et, autant que faire se peut, en s'aidant mutuellement.

## Relations hommes-femmes et développement: l'approche de la DDC

L'égalité hommes-femmes est considérée comme thème transversal dans les activités de la DDC à partir de 1990. En 1993, la DDC formule sa première politique «Pour un développement équilibré hommes-femmes», mise en œuvre à des degrés divers selon les pays et régions. La prise de conscience et les compétences dans ce domaine ne cessent de s'accroître au sein de la DDC et des institutions partenaires, l'égalité homme-femme est davantage prise en compte dans les approches et instruments. Se basant sur cette évolution, cette nouvelle politique devrait garantir une intégration plus systématique de la problématique dans toutes les activités de la DDC.

### La stratégie de la DDC

Le renforcement des capacités (cours de formation et intégration dans le processus d'élaboration et de suivi des programmes) a joué un rôle clé pour amener les collaborateurs et les partenaires de la DDC à intégrer les relations hommes-femmes dans leur travail. La DDC a opté pour une approche souple, les bureaux de coopération élaborant leurs propres stratégies ou instruments, en fonction du contexte local, la centrale étant disponible pour d'éventuels appuis.

La politique définie ici s'applique aussi bien à la coopération bilatérale et multilatérale de la DDC, qu'à l'aide humanitaire. Elle se fonde sur l'expérience de la DDC et contribue à sa finalité globale.

### Les priorités de la DDC

L'objectif prioritaire de la DDC consiste à rétrécir le fossé, toujours plus profond, entre riches et pauvres, en améliorant la répartition des bienfaits du développement et les conditions de vie des plus pauvres. Sa démarche consiste à aider ses partenaires nationaux ou locaux à influencer les mécanismes qui engendrent et perpétuent la pauvreté et les inégalités, de manière à créer un contexte économique et social plus favorable, à couvrir les besoins essentiels ainsi qu'à prévenir les problèmes environnementaux et les conflits.

Pour la DDC, corriger les inégalités structurelles et les rapports de pouvoir déséquilibrés entre différents groupes sociaux est non seulement un objectif du développement mais aussi une condition préalable au développement. Réduire les inégalités de genre constitue un des éléments de la lutte contre la pauvreté et contribue à instituer un développement durable, dans lequel femmes et hommes sont équitablement impliqués dans la gestion des affaires publiques et domestiques.

### Le rôle de la DDC

Il consiste à appuyer, suivre et encourager les changements sociaux qui contribuent à une amélioration durable des conditions de vie. La DDC s'efforce donc de collaborer avec des acteurs locaux engagés dans les processus de développement et qui adhèrent à ses principes, y inclus la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

## Pourquoi la DDC favorise-t-elle l'égalité entre hommes et femmes?

**L'égalité entre hommes et femmes fait partie des droits humains.** Des inégalités structurelles et des rapports de pouvoir déséquilibrés font que les hommes et les femmes ne bénéficient pas des mêmes droits socio-économiques et politiques. La promotion de l'égalité ne vise cependant nullement à imposer un modèle universel de rapports entre les sexes, commun à toutes les sociétés et à toutes les cultures. Son but est simplement de permettre aux femmes et aux hommes de définir l'égalité à laquelle ils aspirent dans leur contexte particulier.

**L'égalité par le renforcement du pouvoir des femmes et des hommes constitue l'une des clés de la bonne gouvernance.**

Pour que les hommes et femmes jouissent des mêmes droits, ils doivent être en mesure

de participer aux processus de prise de décisions. Soutenir la participation des femmes et des hommes aux structures décisionnelles pour qu'ils définissent leurs priorités et leurs stratégies en matière de développement contribue à réduire les inégalités sous-jacentes d'un système.

**La reconnaissance de la contribution respective des hommes et des femmes à la société, en tant qu'individus, qu'acteurs et actrices économiques et que citoyen(nes) constitue un élément fondamental du développement durable.**

Les femmes ne disposent en général que d'un accès limité aux ressources économiques et aux processus de décision. Dans le même temps, les hommes n'assument pas une part égale à celle des femmes dans les



### La Suisse et l'égalité entre hommes et femmes:

- 1981: Adoption de la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes, qui définit les principes de l'égalité des droits, ainsi que les moyens de réaliser cette égalité et de l'intégrer dans la Constitution fédérale
- 1992: Ratification du Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- 1997: Ratification de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- 1997: Ratification de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant
- Membre depuis 1998 du comité d'aide au développement de l'OCDE, la DDC rend régulièrement compte des effets de ses programmes et projets sur l'atténuation des inégalités entre hommes et femmes
- 1999: Programme d'action de Pékin: La Suisse s'est engagée à intégrer les relations hommes-femmes dans toutes les activités menées par les autorités

tâches qui relèvent de la gestion d'un ménage et de la reproduction sociale. Même si l'on parvient à valoriser de façon égale les contributions des femmes et des hommes dans tous les domaines, l'exclusion des femmes ou des hommes de l'un ou l'autre de ces domaines contribue à aggraver les inégalités et l'exploitation, allant à l'encontre de la durabilité du développement. Il importe dès lors de promouvoir les interventions qui fournissent aux femmes et aux hommes une opportunité de revoir la répartition des rôles de manière constructive, de modifier l'accès aux ressources (et à leur gestion) et aux processus de décision.

#### **L'accroissement du pouvoir des groupes défavorisés contribue à promouvoir le changement social et à réduire la pauvreté.**

Souvent, les hommes et les femmes ne vivent pas la pauvreté de la même façon et adoptent des stratégies différentes pour la combattre. Les femmes sont le plus souvent en première ligne, tant au niveau de la famille

que de la communauté. Intégrer davantage les femmes, c'est non seulement renforcer leur pouvoir, mais aussi donner de nouvelles perspectives, de nouvelles ressources et une nouvelle dynamique à la lutte contre la pauvreté et au renforcement du pouvoir des plus pauvres.

#### **L'intégration des relations hommes-femmes s'inscrit dans les stratégies de renforcement du pouvoir et améliore sensiblement l'efficacité et l'impact des projets de développement.**

L'intégration du genre dans la pratique du développement augmente la pertinence, l'efficacité, l'impact et l'équité des projets. Centrées sur l'atténuation des inégalités et des injustices sociales, une analyse et une planification sensibles aux genres incitent les organisations à développer une vision du changement et à se donner les moyens, méthodes et capacités, pour le réaliser. Au travers de ce processus ces organisations intègrent la qualité et l'équité dans leur culture organisationnelle.

#### **L'égalité entre hommes et femmes est inscrite dans la législation suisse et dans les conventions internationales que la Suisse a ratifiées.**

A l'instar des autres institutions suisses, la DDC est tenue de promouvoir l'égalité des chances. Elle doit également contribuer à la mise en oeuvre du Programme d'action de Pékin et respecter la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Enfin, la DDC doit rendre compte de sa politique en matière d'égalité et de ses résultats au Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE.

Au travers des négociations et collaborations internationales, la DDC veille également à ce que ses partenaires bilatéraux et multilatéraux respectent leurs engagements dans ce domaine.

## Principes fondamentaux

### - Une analyse différenciée à la base de tous les projets

Les relations hommes-femmes se retrouvent dans tous les contextes. Il est dès lors indispensable, avant la formulation d'un programme ou d'un projet, de procéder à une analyse prenant en compte les rapports sociaux de sexe aux différents niveaux, micro, meso ou macro, en fonction de l'intervention. Ces données différenciées doivent également être prises en considération dans le cycle du projet. Une telle analyse identifie les problèmes et les besoins de différents groupes de femmes et d'hommes, ainsi que les inégalités les plus criantes dans ce contexte spécifique. Elle permet de développer des hypothèses d'impact par rapport aux différents groupes d'hommes et de femmes. On peut alors définir les stratégies qui contribueront à réduire les inégalités entre hommes et femmes par le biais d'une approche transversale et/ou au travers d'actions visant spécifiquement à la promotion de l'égalité.

### - Une grande souplesse

Comme tout changement social, la modification des relations hommes-femmes remet en question des formes traditionnelles du pouvoir. Elle demande du temps et peut susciter des résistances. Il importe dès lors d'aborder cette problématique avec une grande souplesse en tenant compte du contexte. Les bureaux de coopération et les partenaires locaux sont donc libres de choisir leur manière de travailler avec les femmes et les hommes, à condition de promouvoir l'égalité. Dans bien des régions, hommes et femmes cherchent activement à construire des relations plus égalitaires. Il est essentiel que les interventions s'appuient sur ces stratégies endogènes et prennent en compte les intérêts – concordants ou divergents – des hommes et des femmes.

### - La prise en compte des différents niveaux

La promotion de l'égalité entre hommes et femmes est efficace et favorise le changement social lorsqu'elle intervient à tous les niveaux :



dialogue politique et contexte général au niveau macro; développement institutionnel et relations entre organisations au niveau meso; famille ou communauté au niveau micro.

### **- Les actions spécifiques pour promouvoir l'égalité**

Elles peuvent être nécessaires dans certains contextes en fonction des objectifs poursuivis. Elles visent à réduire les inégalités entre hommes et femmes (écarts dans l'éducation ou dans la représentation politique) ou à s'attaquer à des problèmes particuliers (la traite des femmes, p. ex.). Elles contribuent directement à la réduction des inégalités et viennent en complément à une approche transversale. Ces actions partent d'une analyse fine des rapports sociaux entre les sexes et peuvent être menées avec les femmes, les hommes ou les deux.

### **- L'égalité des chances au sein des organisations**

Conformément à la politique suisse, la DDC doit promouvoir l'égalité des chances à la centrale ainsi que dans ses bureaux de coopération. La DDC encourage également ce principe parmi ses partenaires, qu'il s'agisse d'organismes privés ou publics. Ces efforts comprennent la promotion active de l'égalité des droits au travail et la protection des employé(e)s contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. Au besoin, la DDC peut aussi prendre des mesures positives pour assurer l'égalité entre hommes et femmes et veiller à respecter une représentation équilibrée des deux sexes parmi ses collaborateurs, cette représentation ayant une influence favorable sur les résultats des programmes ou projets.

## Quelques pistes pour intégrer les relations hommes-femmes

- **Le dialogue entre collaborateurs et partenaires sur le terrain** (gouvernement, ONG, donateurs et acteurs et actrices) est un moyen efficace pour identifier les disparités qui influencent le programme ou sont influencées par celui-ci. Une analyse du rôle des différents groupes de femmes et d'hommes, de leur accès aux ressources ou à leur gestion (contrôle) permet de construire le programme sur des bases qui reflètent les différenciations de genre.
- **La détermination d'objectifs clairs en matière de réduction des inégalités** lors de la préparation du programme constitue une aide précieuse à sa mise en œuvre. Cela permet de suivre les progrès des femmes et des hommes à partir de critères clairement établis.
- **L'identification d'indicateurs** permet de suivre le programme et ses effets sur les femmes et les hommes, de les comparer et d'évaluer les résultats en termes de changement social.
- **L'élaboration d'un cadre stratégique** fixant les objectifs, la démarche, les rôles, facilite l'intégration de l'égalité des genres. Sa mise en œuvre peut être financée par un budget spécifique «genre» ou au travers des budgets des programmes.
- **La collaboration avec des partenaires soucieux des relations hommes-femmes et compétents en la matière** facilite le processus. Cette sensibilité peut figurer parmi les critères de sélection. La DDC soutient le renforcement des compétences dans ce domaine. Les institutions de développement ne sont pas neutres et peuvent, soit freiner, soit faciliter, l'intégration de la notion d'égalité dans les programmes. La promotion de l'égalité suppose parfois des transformations organisationnelles telles qu'une modification des relations et des procédures ou une collaboration plus active avec des groupes de femmes pour identifier et optimiser les perspectives de transformation des relations de genre.
- Les mesures visant à instaurer **l'égalité des chances** facilitent l'intégration de la problématique dans les programmes et dans les projets. La représentation équilibrée des sexes dans les équipes de travail peut être un instrument utile pour atteindre les femmes et les hommes dans les différents groupes d'acteurs. De plus, l'expérience a montré que l'égalité des chances favorise la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les politiques, programmes et projets, et qu'elle exerce aussi une influence positive sur la culture institutionnelle.



## Répartition des responsabilités au sein de la DDC



Le **Comité de direction** veille à l'application de la politique de l'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'au respect de l'égalité des chances. Il est attentif à la prise en compte de cette politique dans les différents processus d'approbation (programmes par pays, politiques, stratégies, etc.) et dans les systèmes de pilotage stratégique.

Les **chef(fe)s de section** (thématique ou opérationnelle) s'assurent de l'intégration de l'égalité hommes-femmes de manière appropriée dans les stratégies, les politiques et dans les programmes par pays.



Les **directeurs/trices résident(e)s des bureaux de coopération** intègrent l'égalité hommes-femmes dans les programmes annuels et par pays. En relation avec le contexte, ils suivent l'évolution des rapports sociaux entre hommes et femmes et intègrent cette dimension dans leurs rapports et analyses.



Les **chargé(e)s de programme et les chef(fe)s de projet** prennent en compte les relations hommes-femmes au niveau d'un programme ou d'un projet. Cette responsabilité figure dans les contrats et incombe également aux partenaires locaux.

La **section Gouvernance** (Unité Genre) fournit aux collaborateurs et collaboratrices ainsi qu'aux partenaires de la DDC un appui thématique pour l'intégration et le suivi du thème .

**Éditeur:**

Direction du développement et  
de la coopération (DDC)  
Département fédéral des affaires  
étrangères (DFAE)  
3003 Berne  
[www.ddc.admin.ch](http://www.ddc.admin.ch)

Commandes:

DDC Centre de distribution  
Téléphone 031 322 44 12  
Télécopie 031 324 13 48  
[info@ddc.admin.ch](mailto:info@ddc.admin.ch)

*Disponible en français, allemand,  
italien, anglais, espagnol, russe*

Coordination:

Section Gouvernance/Unité Genre

Rédaction:

University College London,  
DPU Development Planning Unit

Graphisme et mise en pages:

Naceur Ben M'Barek  
nbm grafikdesign, Bern

© DDC 2003

ISBN 3-03798-036-2

