



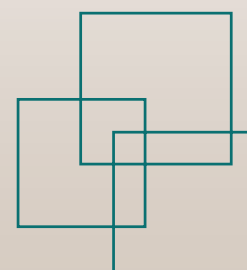
Bureau  
international  
du Travail



# LIGNES DIRECTRICES POUR LES PROGRAMMES D'INVESTISSEMENTS HIMO INTÉGRANT UNE DIMENSION DE GENRE



Basées sur une analyse sexospécifique de 43 programmes HIMO exécutés dans 27 pays d'Afrique, d'Asie, des Caraïbes et d'Amérique latine entre 1995 et 2013.





# Lignes directrices pour les programmes d'investissements HIMO intégrant une dimension de genre

Préparées pour l'unité HIMO du BIT par<sup>1</sup>

Nite Tanzarn

Maria Teresa Gutierrez

Bureau international du Travail 2019

---

1 Basées sur une analyse sexospécifique de 43 programmes HIMO exécutés dans 27 pays d'Afrique, d'Asie, des Caraïbes et d'Amérique latine entre 1995 et 2013.

Copyright © Organisation internationale du Travail 2019  
Première édition 2015

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur.

Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org).

Ces demandes seront toujours les bienvenues.

---

*Lignes directrices pour des programmes d'investissements HIMO intégrant une dimension de genre / Bureau international du Travail, Genève : BIT, 2015*

ISBN: 978-92-2-133785-0 (print)

ISBN: 978-92-2-133786-7 (e-pub)

Bureau international du Travail

Programme d'investissements HIMO

création d'emplois / intégration d'une dimension de genre / égalité des genres / planification de programmes / exécution des plans / bonnes pratiques / collecte de données / rôle du BIT

13.01.3

*Données de catalogage du BIT*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web : [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Imprimé en Suisse

---

Cover page photo: © BIT/Programme d'investissements HIMO

Conception et impression par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

# AVANT-PROPOS

Le Programme d'investissements à Haute Intensité de Main-d'oeuvre (HIMO) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) possède plus de 35 ans d'expérience à relier création d'emplois et développement d'infrastructures dans plus de 70 pays. Ce programme promeut les technologies à haute intensité de main-d'œuvre qui offrent des avantages majeurs en matière d'utilisation des investissements infrastructurels pour créer des emplois et des activités génératrices de revenus et pour renforcer les compétences et les capacités des communautés locales.

Le Programme HIMO utilise le cycle de projets d'infrastructures comme moyen de réaliser ses objectifs de création d'emplois, de participation au niveau local et d'utilisation des ressources, ainsi que de promotion d'une bonne gouvernance. *Ces lignes directrices pour les programmes d'investissements HIMO intégrant une dimension de genre* mettent en exergue les points d'accès du cycle des programmes HIMO à partir desquels il est possible de promouvoir l'égalité des genres. Ces points d'accès sont les suivants : assurer aux groupes défavorisés la possibilité de participer et de contribuer de manière significative à la planification et la réalisation des infrastructures rurales ; engager les femmes dans les processus de planification ; et veiller à ce qu'elles puissent également bénéficier des emplois proposés. Permettre aux femmes d'accéder à l'emploi exige également des mesures spécifiques dépendant des habitudes et de la culture locales. Des mesures telles que l'égalité de rémunération à valeur du travail égale, les garderies d'enfants, la fixation de quotas, l'offre d'emplois à proximité du foyer, les horaires flexibles et la possibilité de travail à temps partiel tendent à renforcer la participation féminine.

Ce guide est le résultat d'une étude menée sur les questions de genre et les travaux publics qui a été développée à partir de données provenant de plus de 43 projets exécutés dans 27 pays.



Terje Tessem  
Chef du Service du développement et des investissements  
(DEVINVEST)  
Chef du Service des investissements à forte intensité d'emplois  
(EMP/INVEST)



# CONTENTS

AVANT-PROPOS .....	iii
ABRÉVIATIONS .....	ix
INTRODUCTION.....	1
POURQUOI CE GUIDE ? .....	2
À PROPOS DE CE GUIDE .....	2
UTILISATEURS/PUBLIC.....	3
ORGANISATION DU GUIDE.....	3
<b>1. VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME HIMO EN TANT QUE POLITIQUE DE CRÉATION D'EMPLOIS .....</b>	<b>5</b>
Introduction.....	6
Objectifs .....	6
Niveaux de soutien.....	6
Niveau macro .....	7
Niveau méso .....	7
Niveau micro .....	7
Méthode .....	7
<b>2. L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LE CIBLAGE ET L'IDENTIFICATION DES PROGRAMMES HIMO .....</b>	<b>11</b>
Procédures clés .....	12
Questions directrices .....	13
Indicateurs clés.....	13
Bonne pratique 2.1 : Consulter les femmes et les hommes pour identifier leurs besoins.....	14
Encadré 2.1 Bonnes pratiques dans l'identification des projets.....	14
Bonne pratique 2.2 : Reconnaître les différences de genre à différents niveaux de pauvreté et/ou de vulnérabilité .....	15
Encadré 2.2 Bonnes pratiques de la reconnaissance des différences de genre et des niveaux de pauvreté dans l'organisation des projets .....	15
Bonne pratique 2.3 : Reconnaître le « manque de temps » des femmes.....	17
Box 2.3 Illustrative good practices in recognizing women's time poverty in project set-up	17
Encadré 2.3 Bonnes pratiques de la reconnaissance du « manque de temps » des femmes dans l'organisation des projets .....	17
Bonne pratique 2.4 : Reconnaître les différences de niveau d'instruction et d'employabilité chez les femmes et les hommes .....	18
Encadré 2.4 Bonnes pratiques dans la reconnaissance des différences de genre dans l'organisation des projets .....	18

Bonne pratique 2.5 : Identifier les possibilités de participation féminine et/ou souligner la nécessité d'une action affirmative en faveur des femmes.....	19
Encadré 2.5 Bonnes pratiques dans l'identification des possibilités de participation/ l'action affirmative dans l'organisation des projets.....	19
<b>3. L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LA CONCEPTION ET L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES HIMO .....</b>	<b>21</b>
Procédures clés .....	22
Questions directrices .....	24
Indicateurs clés.....	25
Bonne pratique 3.1 : Le programme HIMO a un objectif sexospécifique explicite .....	26
Encadré 3.1 Bonnes pratiques d'objectifs de programmes HIMO répondant à des besoins sexospécifiques.....	26
Bonne pratique 3.2 : le programme HIMO exerce une action affirmative en faveur des femmes et la conception répond aux besoins des femmes et des hommes .....	27
Encadré 3.2 Bonnes pratiques de l'action affirmative des programmes HIMO en faveur des femmes .....	27
Bonne pratique 3.3 : le document de projet comporte des indicateurs sexospécifiques pour le suivi et l'examen des projets.....	34
Encadré 3.3 Bonnes pratiques des programmes HIMO définissant des indicateurs sexospécifiques.....	34
Bonne pratique 3.4 : Le budget répond aux actions sexospécifiques identifiées pendant le processus de planification .....	35
Encadré 3.4 Bonnes pratiques d'une budgétisation intégrant une dimension de genre ....	35
Bonne pratique 3.5 : Identification de risques sexospécifiques potentiels et définition de mesures d'atténuation.....	35
Encadré 3.5 Bonnes pratiques d'une appréciation sexospécifique dans l'identification et l'atténuation des risques.....	36
<b>4. L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS L'EXÉCUTION, LE SUIVI ET LA NOTIFICATION .....</b>	<b>37</b>
Procédures clés .....	38
Questions directrices .....	39
Indicateurs clés.....	39
Bonne pratique 4.1 : Élaboration d'une stratégie/d'un plan d'exécution sexospécifiques .....	40
Encadré 4.1. Bonnes pratiques dans l'exécution .....	40
Bonne pratique 4.2 : Les documents contractuels incorporent explicitement les questions d'égalité des genres appropriées .....	41
Encadré 4.2 Bonnes pratiques du traitement de l'égalité des genres comme une obligation contractuelle .....	41
Bonne pratique 4.3 : Les exécutants ont les capacités nécessaires pour réaliser le projet en prenant en compte la sexospécificité.....	42



Encadré 4.3 Bonnes pratiques de capacités avérées de prise en compte de la dimension de genre .....	42
Bonne pratique 4.4 : Le personnel a la responsabilité d'assurer la surveillance technique de l'intégration de l'égalité des genres .....	43
Encadré 4.4 Bonnes pratiques de la surveillance technique de l'intégration de l'égalité des genres.....	43
Bonne pratique 4.5 : Sensibiliser les communautés et le personnel du projet en vue de briser les stéréotypes de genre .....	44
Encadré 4.5 Bonnes pratiques de la remise en question des stéréotypes de genre .....	45
Bonne pratique 4.6 : Assurer un recrutement équitable des femmes comme des hommes pour le développement des capacités et pour l'emploi .....	46
Encadré 4.6 Bonnes pratiques d'un recrutement équitable.....	47
Bonne pratique 4.7 : Assurer un environnement et des pratiques opérationnelles favorables à la pleine participation des femmes.....	48
Encadré 4.7 Bonnes pratiques relatives au traitement des obstacles à la participation des femmes.....	48
Bonne pratique 4.8 : Le suivi des performances inclut l'évaluation des progrès réalisés dans l'obtention de résultats définis en matière d'égalité des genres .....	49
Encadré 4.8 Bonnes pratiques d'un suivi prenant en compte la dimension de genre .....	49
<b>5. L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES HIMO À MI-PAROURS ET EN FIN DE PROJET .....</b>	<b>51</b>
<b>6. L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES HIMO À MI-PAROURS ET EN FIN DE PROJET .....</b>	<b>52</b>
Procédures clés .....	52
Questions directrices .....	52
Indicateurs clés.....	53
Bonne pratique 5.1 : Les évaluations à mi-parcours et en fin de projet renseignent sur les progrès réalisés dans l'obtention de résultats définis en matière d'égalité des genres .....	54
Encadré 5.1 Bonnes pratiques de rapports répondant aux questions de genre au-delà les chiffres .....	54
<b>ANNEX I. GLOSSAIRE :</b>	
concepts clés relatifs au genre dans les programmes HIMO.....	57
<b>ANNEX II. Documents consultés.....</b>	<b>61</b>
<b>ANNEX III. Liste des programmes HIMO examinés par région/pays, date de début/fin et type d'investissement.....</b>	<b>62</b>
<b>ANNEX IV. Liste de contrôle pour l'intégration d'une dimension de genre dans les TDR.....</b>	<b>65</b>
<b>ANNEX V. Analyse de situation participative.....</b>	<b>66</b>

ANNEX VI. Récapitulatif de programmes HIMO présentant de bonnes pratiques dans leur ciblage et leur identification.....	71
ANNEX VII. Modèle de devis quantitatif (dq).....	75
ANNEX VIII. Modèle d'évaluation prenant en compte la dimension de genre.....	76
ANNEX IX. Récapitulatif de programmes himo présentant de bonnes pratiques dans leur conception .....	78
ANNEX X. Récapitulatif de programmes himo présentant de bonnes pratiques en matière d'exécution, de suivi et de notification .....	79
ANNEX XI. Récapitulatif de programmes HIMO présentant de bonnes pratiques en matière d'évaluation et de notification .....	81
ANNEX XII. Matrice d'évaluation de l'impact quantitatif des programmes HIMO..	82

## LIST OF TABLES

Tableau 3.1 Cadre d'intégration d'une dimension de genre.....	23
Tableau 3.2 La représentation de la dimension de genre dans les objectifs et les résultats des programmes HIMO .....	30

## LIST OF FIGURES

Figure 1.1 Vue d'ensemble du cycle des projets HIMO pour l'amélioration des infrastructures .....	8
Figure 1.2 La théorie du changement en vue de l'égalité des genres dans les programmes HIMO en tant qu'outil politique complet.....	9
Figure 1.3 Vue d'ensemble de l'intégration d'une dimension de genre dans le cycle des projets HIMO .....	10
Figure 3.1 Récapitulatif des programmes HIMO définissant des quotas afin que les femmes y participent et en bénéficient .....	29

# ABRÉVIATIONS

CONCOPE	Consortium de conseils provinciaux de l'Équateur
DQ	Devis quantitatif
EPP	Employment for Peace Program (Programme Emploi pour la paix)
EPWP	Extended Public Works Programme (Programme élargi de travaux publics)
GSOP	Ghana Social Opportunities Project (Projet d'opportunités sociales du Ghana)
HIMO	Haute intensité de main-d'œuvre
IRAP	
	Integrated Rural Accessibility Planning (Aménagement intégré de l'accessibilité rurale)
JOY	Job Opportunities for Young Women and Men (Opportunités d'emplois pour les jeunes hommes et femmes)
MGNREGP	
	Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Programme (Programme national de garantie de l'emploi rural Mahatma Gandhi)
MOP-DM	Ministère des Travaux publics – Département de la maintenance
NIAS-RACBP	Nias Rural Access and Capacity Building Project (Projet d'expansion de l'accès en milieu rural et de développement des capacités à Nias)
NREGA	National Rural Employment Guarantee Act (Loi nationale de garantie de l'emploi rural)
OMD	Objectif du Millénaire pour le développement
OIT	Organisation Internationale du Travail
PPDNRE	Programme de prévention des désastres naturels par la réhabilitation de l'environnement à travers la création d'emplois
PREDEC	Poverty Reduction through Decent Employment Creation (Réduction de la pauvreté par la création d'emplois durables)
PROHIMO	Projet d'appui aux programmes à haute intensité de main-d'œuvre
QIECP	Quick Impact Employment Creation Project (Projet à impact rapide pour la création d'emplois)
R2000	Roads 2000
RSPS	Road Sector Programme Support (Appui au programme du secteur routier)
TIM-Works	Investment Budget Execution Support for Rural Infrastructure Development and Employment Generation (Appui à l'exécution du budget d'investissements pour le développement des infrastructures rurales et la génération d'emplois)
TdR	Termes de référence



# INTRODUCTION

L'Agenda pour le travail décent de l'OIT<sup>2</sup> présente un cadre de développement qui promeut les possibilités offertes aux femmes comme aux hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

L'objectif global du programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) est de contribuer à la réduction de la pauvreté grâce à une génération d'emplois adéquate, à la participation et à l'utilisation des ressources au niveau local, au développement des capacités et les politiques promouvant labonne gouvernance. Les actions menées dans ce contexte vont de la planification au niveau local à l'exécution grâce à l'utilisation de technologies à base de main-d'œuvre, et de la passation de contrats à échelle restreinte et au niveau communautaire à des systèmes de maintenance appropriés. L'enjeu consiste à engager les femmes dans le cycle des projets et à assurer qu'elles puissent également bénéficier des investissements et des emplois qui sont offerts. La sensibilisation aux questions liées au genre et le recours à des outils appropriés peuvent faciliter l'identification des priorités des femmes en matière d'investissements infrastructurels, qui diffèrent généralement de celles des hommes, si bien que l'implication des femmes peut avoir des incidences sur la nature de ces investissements, leur fonction et leur localisation.

Ce guide a été élaboré à la suite d'une étude sur les questions de genre et les travaux publics effectuée en 2009 et révisée en 2013<sup>3</sup>. Cette recherche a comporté une étude menée sur le terrain à Madagascar et en Afrique du Sud, laquelle a favorisé une meilleure compréhension des défis de l'intégration d'une perspective du genre. Une de ses conclusions les plus importantes est que si près de la moitié des programmes HIMO étudiés reconnaissent la plus grande vulnérabilité des femmes à la pauvreté et à d'autres menaces, 16% seulement d'entre eux prennent en compte l'existence du « manque de temps » des femmes (voir en annexe I le glossaire des concepts clés en matière de genre) à cause de leur responsabilité traditionnelle de prise en charge des enfants. Une autre question importante est liée à l'absence d'une stratégie du genre offrant une orientation pratique sur les moyens d'intégrer une perspective de genre dans les programmes HIMO. Trois programmes seulement ont élaboré une stratégie de ce type, ce qui laisse supposer que beaucoup d'entre eux ont pu être dépourvus de toute perspective de genre. La liste des documents consultés pendant la préparation de ces lignes directrices figure en annexe II.

Ce guide examine les différents moyens de relever ces défis. Il est structuré en « procédures clés », « questions directrices » et « indicateurs clés », suivis d'une série de bonnes pratiques présentées en encadrés à chaque phase du cycle des projets et basées sur les éléments figurant dans les rapports. Il comporte également un ensemble d'outils d'intégration d'une perspective de genre au cours du cycle des projets.

Ce guide a pour objet de sensibiliser les équipes des programmes HIMO et de les encourager à continuer de s'appropriier les bonnes pratiques et d'identifier les obstacles qui se présentent aux différents stades de l'exécution des projets afin de renforcer le partage des connaissances avec la communauté des programmes HIMO. En ce qui concerne les parties prenantes, son but est de présenter les incidences que peuvent avoir ces projets et programmes sur la réduction de la pauvreté et la promotion de l'égalité pour les personnes défavorisées.

---

2 <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm> [consulté le 30 novembre 2015].

3 N. Tanzarn et M.T. Gutierrez. *Public works programmes : A strategy for poverty alleviation ; the gender dimension revisited in Employment Intensive Investment Programmes [EIPs] in 27 countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean* (BIT, Genève, 2015).

## POURQUOI CE GUIDE ?

Plusieurs conventions internationales du travail appellent l'OIT à favoriser l'intégration des principes de l'égalité entre les genres dans les programmes HIMO, à savoir : la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ; la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) ; la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156) ; et la Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183).

Le mandat de l'OIT en matière d'intégration d'une perspective de genre est également confirmé par : les résolutions de la Conférence internationale du Travail de 1975, 1985 et 1991 ; la Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, 2004 ; et la Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, 2009.

Différents accords et conventions internationaux astreignent l'OIT à veiller à ce que la dimension de genre fasse partie intégrante de toutes les étapes de cycle de vie des projets HIMO. C'est le cas de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948 ; de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), 1979 ; et de la déclaration ministérielle du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) sur la création « d'un environnement qui se prête à un plein emploi productif et un travail décent pour tous », de novembre 2006.

Au niveau opérationnel, la politique de l'OIT en matière d'égalité entre les genres et d'intégration (1999) affirme que l'intégration d'une perspective genre (dans les programmes HIMO) nécessite l'implication de l'ensemble du personnel à tous les niveaux, alors que la responsabilité en incombe au personnel de direction, aux directeurs régionaux et aux responsables de programme.

## À PROPOS DE CE GUIDE

Ce guide illustre les bonnes pratiques de l'intégration d'une dimension de genre aux différentes étapes du cycle de vie des projets, à savoir au cours de l'identification, de la conception, de la validation, de l'exécution, et du suivi et de l'évaluation. Ces bonnes pratiques sont issues de l'analyse de 43 programmes et projets de travaux publics à haute intensité de main-d'œuvre exécutés dans 27 pays d'Afrique, d'Amérique latine, d'Asie et des Caraïbes entre 1995 et 2013 (annexe III). Seuls 14 de ces 43 projets étaient en rapport avec le développement et l'entretien du réseau routier. Des études détaillées par pays sont présentées dans un rapport séparé qui pourra être consulté conjointement avec ce guide.

Les pays concernés sont les suivants :

- **Afrique** : Afrique du Sud, Cameroun, Éthiopie, Ghana, Kenya, Liberia, Madagascar, Mozambique, Mali, Ouganda, République unie de Tanzanie, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone et Somalie.
- **Amérique latine** : Équateur, Guatemala, Nicaragua, Panama, Paraguay et Pérou.
- **Asie** : Cambodge, Inde, Indonésie, Myanmar et Timor Leste.
- **Caraïbes** : Haïti.

Pour chaque projet a été effectuée une analyse de genre comportant l'examen :

- de documents de projet, pour établir l'approche de la dimension de genre adoptée dans l'identification, la conception et la validation des travaux publics ;

- de rapports d'évaluation à mi-parcours, pour évaluer la manière de traiter la dimension de genre au cours de l'exécution et du suivi des travaux publics ; et
- de rapports d'évaluation des projets achevés, afin de déterminer l'impact exercé par les travaux publics réalisés en matière d'autonomisation des femmes et d'équité de genre.

## UTILISATEURS/PUBLIC

Ces lignes directrices sont d'abord conçues à l'usage des experts techniques du Programme HIMO de l'OIT, en vue de faciliter l'intégration systématique d'une dimension de genre à tous les stades du cycle des programmes. Toutefois, les experts gouvernementaux et d'autres intervenants extérieurs à l'OIT qui sont impliqués dans l'élaboration, l'exécution et le suivi et l'évaluation de programmes pourront également en apprécier l'utilité. Quant au groupe cible final, il est constitué par les travailleurs des deux sexes qui bénéficieront des programmes HIMO dans les pays en développement.

## ORGANISATION DU GUIDE

Ce guide comporte cinq sections :

Section 1: Vue d'ensemble du Programme HIMO en tant que politique de création d'emplois.

Section 2: L'égalité des genres dans le ciblage et l'identification des programmes HIMO.

Section 3: L'égalité des genres dans la conception et l'évaluation des programmes HIMO.

Section 4: L'égalité des genres dans l'exécution, le suivi et la notification des programmes HIMO.

Section 5: L'égalité des genres dans l'évaluation des programmes HIMO à mi-parcours et en fin de projet.

Les sections 2-5 sont organisées comme suit :

### → Procédures clés

Présente la liste d'une série d'actions à mener pour intégrer une dimension de genre aux stades respectifs du cycle des projets, en liaison, le cas échéant, avec des aspects spécifiques du cycle infrastructurel des programmes HIMO.

### → Questions directrices

Présente une liste de questions clés que le personnel technique devrait se poser pour s'assurer de la prise en compte de la dimension de genre à tous les stades du cycle des projets.

### → Indicateurs clés

Présente une liste de contrôle d'indicateurs permettant d'évaluer la mesure dans laquelle la dimension de genre a été prise en compte à tous les stades du cycle des projets et de prendre le cas échéant des mesures correctives. Spécifie également la source de l'information.

→ **Bonnes pratiques**

Présente des expériences pratiques d'intégration d'une dimension de genre à différents stades de différents programmes HIMO.

→ **Tableau récapitulatif et modèles**

Chaque section comporte un tableau récapitulatif des programmes HIMO présentant de bonnes pratiques en matière d'intégration d'une dimension de genre aux stades respectifs du cycle des programmes. Les annexes présentent également des modèles d'outils, de graphiques et de questionnaires qui peuvent être adaptés, le cas échéant, à des programmes HIMO spécifiques.





© BIT/Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO)

# SECTION

# 1

VUE D'ENSEMBLE  
DU PROGRAMME  
HIMO EN TANT  
QUE POLITIQUE DE  
CRÉATION D'EMPLOIS

# VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME HIMO<sup>4</sup> EN TANT QUE POLITIQUE DE CRÉATION D'EMPLOIS

## Introduction

Le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) du BIT aide les États Membres à mener une politique active conçue pour promouvoir un plein emploi productif et librement choisi sur les bases de la Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (n° 122). Le Programme possède une expérience de 35 ans dans plus de 70 pays à favoriser les liens entre création d'emplois et le développement des infrastructures. Cette expérience lui confère d'un portefeuille unique et extensif en matière de création d'emplois productifs pour le développement économique et social en incluant des mesures pour la restauration et la gestion des ressources naturelles. Il existe de nombreuses possibilités d'optimiser l'emploi en investissant dans le développement des infrastructures. Il existe également divers points d'accès à partir desquels il est possible de traiter un large éventail de problèmes en rapport avec l'Agenda de l'OIT pour le travail décent.

## Objectifs

Objectif de développement : Promouvoir et appuyer la génération d'emplois productifs et décents dans les pays en développement grâce à des politiques et des programmes d'investissements à haut intensité de main-d'œuvre dans le secteur des infrastructures, contribuant ainsi à la réduction de la pauvreté, au développement économique et au progrès social.

Objectifs immédiats : Promouvoir le développement et l'application de politiques favorables à l'emploi pour les investissements publics dans les infrastructures aux niveaux national, régional et international.

Promouvoir la participation de petites entreprises dans le secteur de la construction (entrepreneurs et main-d'œuvre) et l'exécution de travaux publics par le secteur privé en utilisant de manière optimale les ressources disponibles au niveau local et en combinant la création d'emplois dans le secteur des infrastructures avec des conditions de travail améliorées et décentes.

Promouvoir l'organisation et la négociation collective au niveau des petites entreprises et de la communauté dans les travaux à haute intensité de main-d'œuvre dans les secteurs urbains et ruraux, et améliorer l'accès des communautés défavorisées aux ressources productives et aux services sociaux.

Apporter une assistance aux programmes d'emploi à haute intensité de main-d'œuvre pour la création directe d'emplois et d'actifs dans le cadre de programmes de reconstruction à la suite de catastrophes naturelles ou causées par l'homme.

## Niveaux de soutien

Afin de renforcer les possibilités d'emploi offertes par les investissements publics et privés dans les infrastructures, le Programme HIMO apporte son appui à trois niveaux :

4 *Employment for social justice and a fair globalization. Overview of ILO programmes*, BIT, s.d., [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_140961.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140961.pdf) [20 juin 2015].

## Niveau macro

Il dispense des conseils aux gouvernements qui en font la demande concernant :

- la conception et l'évaluation de l'impact des investissements dans les infrastructures en matière d'emplois ;
- les politiques du marché du travail et de l'emploi ;
- les procédures appropriées de marchés publics et la fixation des salaires ;
- un meilleur ciblage des femmes et des groupes exposés au risque d'être marginalisés, tels que les jeunes et les peuples autochtones.

## Niveau méso

À ce niveau, le Programme :

- offre un développement institutionnel et un renforcement des capacités aux institutions nationales et décentralisées ;
- forme des consultants et des petites et moyennes entreprises (PME) au développement du secteur privé et de l'industrie locale de la construction, et renforce les compétences en vue d'une employabilité à long terme.

## Niveau micro

Le Programme HIMO apporte une assistance technique pour :

- optimiser le contenu en main-d'œuvre des investissements publics et privés grâce à une planification au niveau local ;
- assurer la qualité et la livraison en temps voulu ;
- promouvoir des conditions de travail décentes ;
- mettre en place des systèmes de suivi.

## Méthode

Le Programme HIMO utilise le cycle des projets d'infrastructures en vue de réaliser ses objectifs de création d'emplois, d'encourager la participation locale et l'utilisation des ressources locales, ainsi que la promotion de bonne gouvernance. Son approche commence par la planification au niveau local, puis par l'exécution des travaux en ayant recours à des technologies à haute intensité de main-d'œuvre et la contractualisation à échelle restreinte, et finit par l'implémentation de systèmes de maintenance appropriés. Tous ces stades présentent des points d'accès pour la promotion d'une approche des investissements à haute intensité d'emploi. La figure 1.1 ci-dessous présente une vue d'ensemble du cycle d'amélioration des projets d'infrastructures HIMO.

La théorie du changement qui trace une voie vers la réalisation de l'égalité des genres dans les programmes HIMO en tant qu'outil complet de politique générale est illustrée dans la figure 1.2. Une vue d'ensemble de l'intégration d'une dimension de genre dans le cycle des projets HIMO est présentée en figure 1.3.

Figure 1.1 Vue d'ensemble du cycle des projets HIMO pour l'amélioration des infrastructures

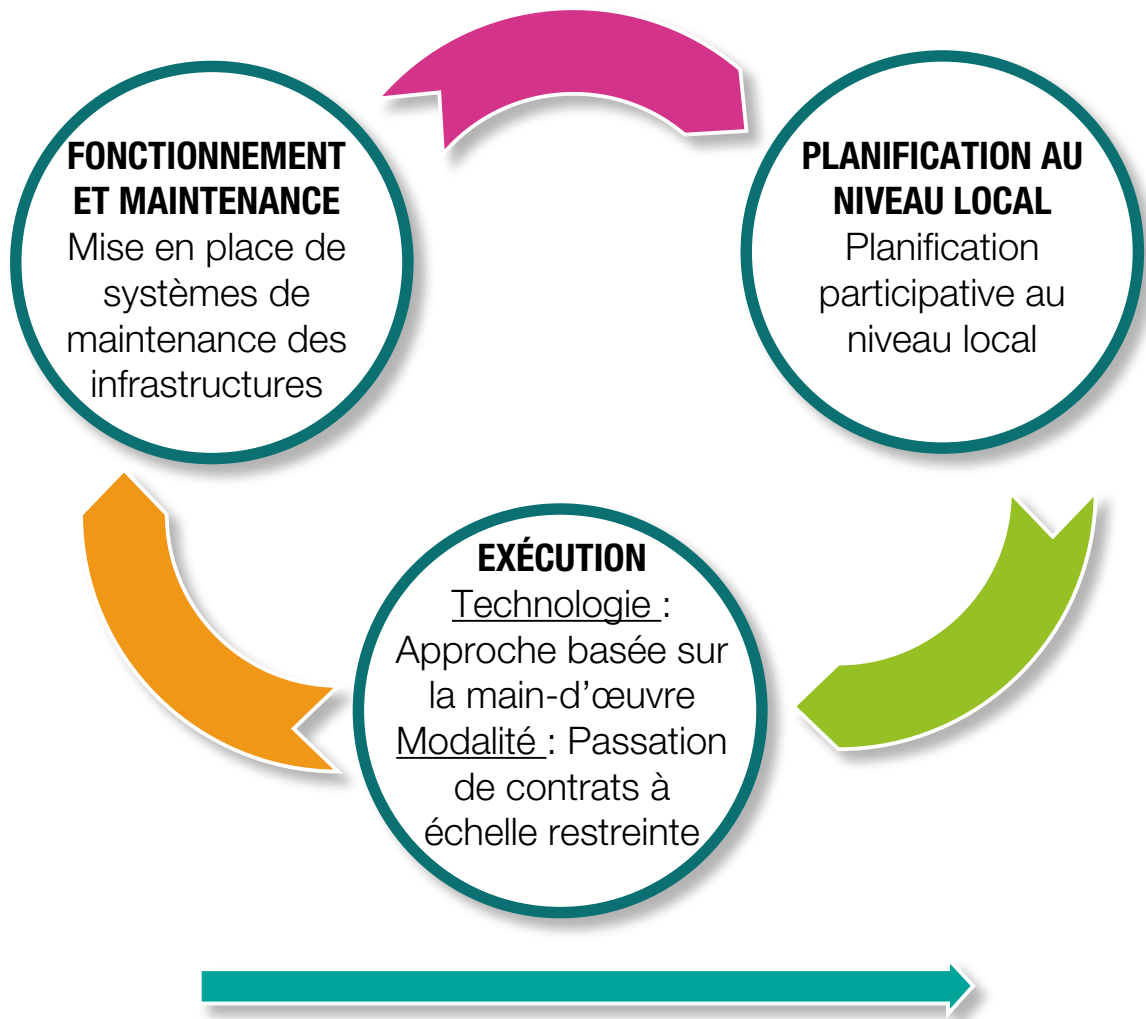


Figure 1.2 La théorie du changement en vue de l'égalité des genres dans les programmes HIMO en tant qu'outil politique complet

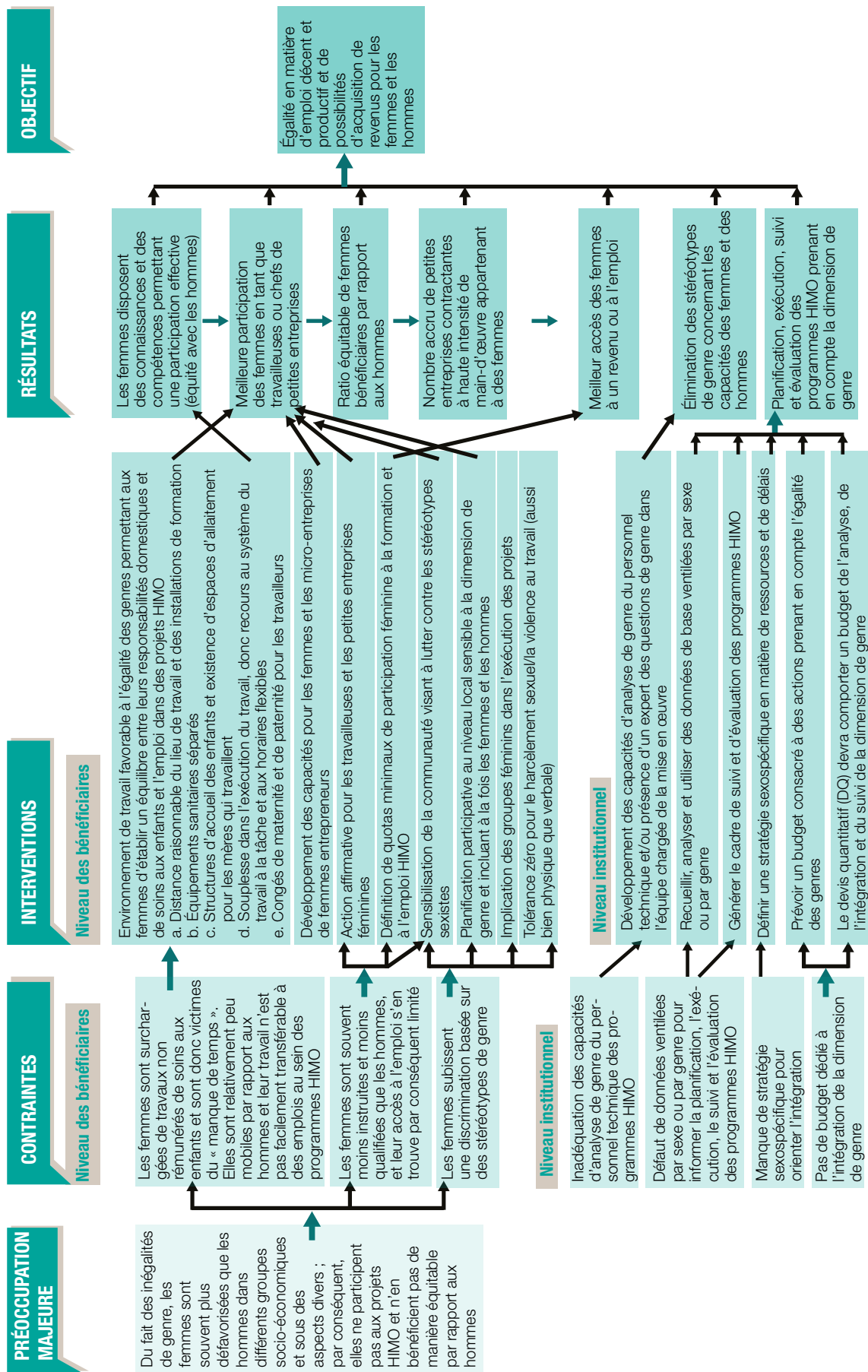
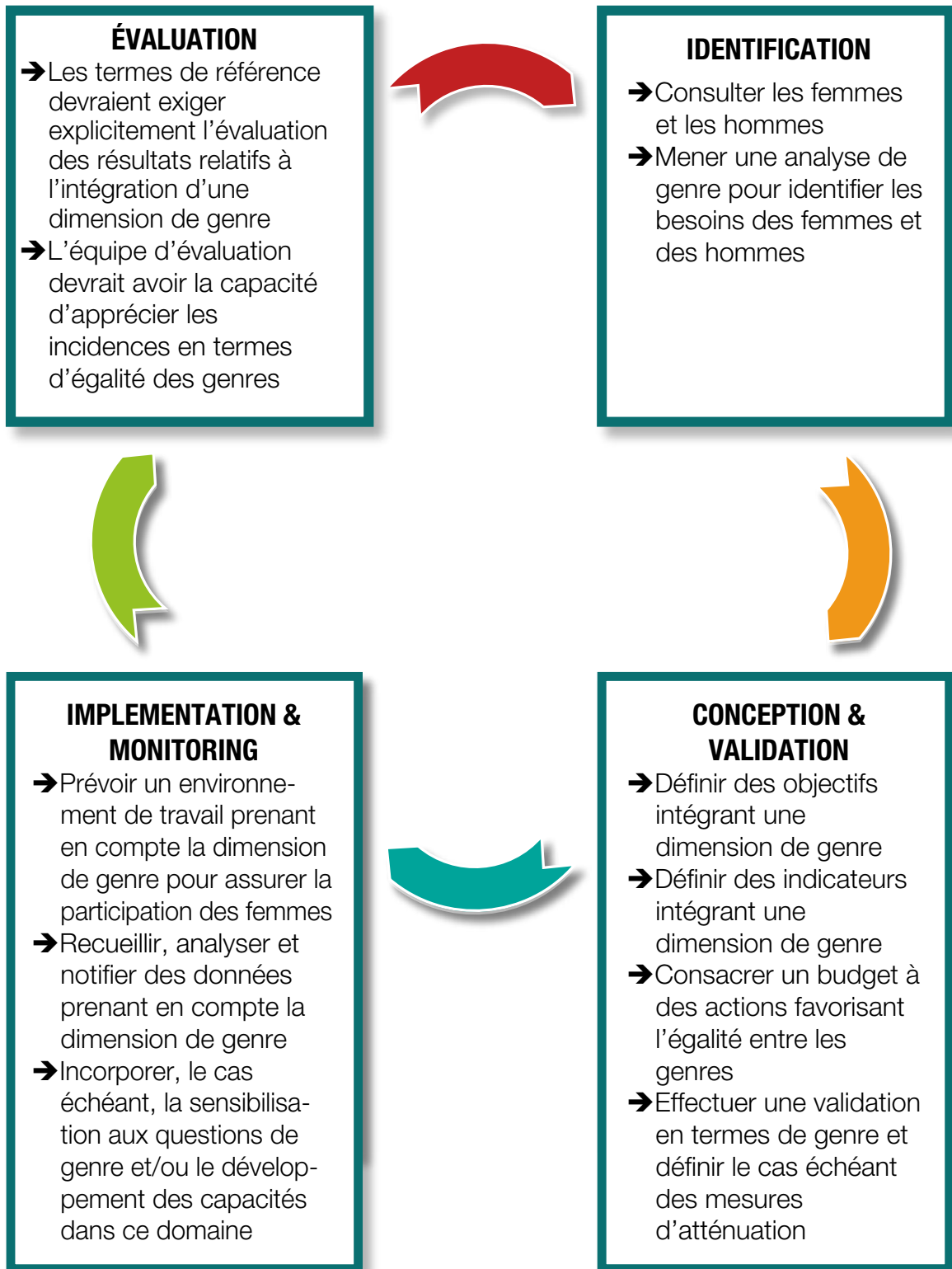


Figure 1.3 Vue d'ensemble de l'intégration d'une dimension de genre dans le cycle des projets HIMO





© BIT/Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO)

# SECTION

# 2

L'ÉGALITÉ DES  
GENRES DANS  
LE CIBLAGE ET  
L'IDENTIFICATION DES  
PROGRAMMES HIMO

# L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LE CIBLAGE ET L'IDENTIFICATION DES PROGRAMMES HIMO



PROCÉDURES  
CLÉS

## Procédures clés

1. Inclure une dimension de genre dans les termes de référence (TdR) du document de projet (annexe IV).
2. Assurer une large diffusion de l'information sur le projet en appelant à la participation des groupes cibles par les canaux de communication appropriés, tels que les groupements communautaires de femmes à travers desquels les femmes ou des groupes vulnérables peuvent facilement avoir accès.
3. Mener une analyse participative de la situation pour établir les besoins des femmes par rapport à ceux des hommes :
  - besoins en infrastructures
  - utilisation du temps
  - allocation de main-d'œuvre
  - propriété et utilisation des biens d'équipement
  - niveaux d'instruction
  - base de compétences
  - aspirations et besoins en matière de formation et d'emploi.
4. Identifier les contraintes potentielles socioculturelles, économiques, politiques et juridiques à la participation des femmes par rapport aux hommes.
5. Identifier les opportunités de renforcement de la participation des femmes au projet par rapport aux hommes.
6. Définir des indicateurs de base sensibles à la dimension de genre qui seront utilisés pour le ciblage comme pour le suivi des progrès réalisés.

**Outils :** Discussions par groupes thématiques séparés pour les femmes et les hommes ; entretiens avec des informateurs clés impliquant les autorités locales et traditionnelles et les groupes de femmes ; étude de données secondaires issues d'enquêtes sur les ménages, de plans de développement nationaux, de politiques de genre et de politiques de l'emploi.

L'annexe V présente quelques-uns des outils utilisés dans une analyse de situation participative.



## Questions directrices



QUESTIONS  
DIRECTRICES

1. A-t-on consulté les femmes autant que les hommes ?
2. A-t-on entrepris une analyse de genre pour établir :
  - La vulnérabilité des femmes et leurs niveaux de pauvreté en comparaison des hommes ?
  - Le travail des femmes dans leurs foyers et sur le marché du travail par rapport à celui des hommes ?
  - Les niveaux d'instruction et la qualification des femmes par rapport aux hommes ?
  - Les horaires de travail des femmes par rapport à celles des hommes ?
  - Les aspirations des femmes à un « travail rémunéré » par rapport aux hommes ?
  - Les besoins d'infrastructures des femmes par rapport à ceux des hommes ?
3. Quelles sont les contraintes qui s'opposent à ce que les femmes participent aux programmes HIMO et en bénéficient par rapport à celles que rencontrent les hommes ?
4. Quelles sont les possibilités existantes de renforcement de la participation des femmes aux programmes HIMO par rapport à celles des hommes ?

## Indicateurs clés



INDICATEURS  
CLÉS

L'analyse contextuelle d'un document de projet porteur de réussite (ou sensible à la dimension de genre) indique que :

1. Un spécialiste des questions de genre a fait partie de l'équipe d'identification du projet.
2. Les femmes comme les hommes ont été consultées pour identifier leurs aspirations et leurs besoins en matière d'emploi et de formation.
3. Une analyse de genre a été menée afin d'établir les relations prévalant entre les sexes en ce qui concerne :
  - le travail rémunéré et non rémunéré des femmes et des hommes ;
  - le temps de travail des femmes par rapport à celui des hommes ;
  - les niveaux de pauvreté des femmes par rapport aux hommes ;
  - le niveau d'instruction des femmes par rapport à celui des hommes ;
  - la distribution des ressources entre femmes et hommes ;
4. les pratiques culturelles discriminatoires qui pourraient restreindre la participation de femmes au projet . Celles-ci peuvent inclure des restrictions à la mobilité des femmes en général, y compris le refus par certains maris de laisser leurs femmes travailler en dehors de chez elles.
5. Des groupes de femmes susceptibles d'être impliquées dans la mobilisation de main-d'œuvre comme dans l'exécution du projet en tant que petites entreprises contractantes à haute intensité de main-d'œuvre ont été identifiés.

Des opportunités de renforcement de la participation des femmes par rapport à celle des hommes ont été identifiées, parmi lesquelles peuvent figurer : (i) le développement des capacités et des compétences (compétences personnelles, techniques et de gestion concernant les travaux) ; et (ii) des travaux générateurs d'emplois et de revenus ayant un effet multiplicateur plus important pour les femmes.

Un tableau récapitulatif des programmes HIMO étudiés qui présentent de bonnes pratiques en matière de ciblage et d'identification figure en annexe VI.



## Bonne pratique 2.1 : Consulter les femmes et les hommes pour identifier leurs besoins

Traditionnellement, il est fréquent que les femmes s'expriment moins que les hommes, voire même pas du tout, et leur point de vue n'est pas toujours pris en compte comme au cours de la préparation des projets. Comme l'indique l'encadré 2.1 ci-dessous, lorsque les femmes ont été consulté au cours du processus d'identification du projet, et ces projets d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre ont eu davantage de chances de répondre aux besoins réels des hommes et des femmes, et donc d'exercer un impact plus durable.

### Encadré 2.1 Bonnes pratiques dans l'identification des projets

#### Afrique

##### **Afrique du Sud : Expanded Public Works Programme (EPWP)**

L'identification et la priorisation de tous les projets gouvernementaux, y compris l'EPWP, sont faits de manière intégrée. Il s'agit d'un processus consultatif impliquant aussi bien les femmes que les hommes.

##### **Ghana : Programme pilote pour le travail décent**

Les travailleuses du secteur de l'économie informelle, ainsi que les femmes entrepreneurs à la tête de petites entreprises, ont participé au cadrage initial, à l'étude de faisabilité et à la planification du programme. Elles ont été impliquées dans l'appréciation des dimensions de genre de la pauvreté et de l'économie informelle.

##### **Kenya : Roads 2000 (R2000) pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI**

Les bénéficiaires des deux sexes et d'autres parties prenantes ont été impliqués dans le processus d'identification et l'établissement de priorités dans les travaux routiers.

##### **Somalie : Employment for Peace Programme (EPP)**

L'évaluation des besoins de la communauté dans le cadre du projet a été participative et consultative. Les femmes comme les hommes ont eu les mêmes occasions d'exprimer leurs points de vue.

#### Asie

##### **Indonésie : Nias Islands Rural Access and Capacity Building Project (NIAS-RACBP)**

Ce projet a comporté des processus de consultation participative avec les groupes et les femmes bénéficiaires concernant la sélection et l'exécution des travaux. Les femmes ont représenté 35% des données de base du comptage de trafic (nombre approximatif de conductrices comptées en une heure). En ce qui concerne le mode de transport, la marche est plus pratiquée par les femmes (87%) que par les hommes (69%) ; les hommes (27%) sont plus nombreux que les femmes (9%) à utiliser une motocyclette, et 4 pour cent des femmes utilisent une bicyclette, contre 3% des hommes.

## Bonne pratique 2.2 : Reconnaître les différences de genre à différents niveaux de pauvreté et/ou de vulnérabilité<sup>1</sup>



2

Près de la moitié des projets HIMO étudiés ont identifié que les femmes risquent davantage d'être défavorisées que les hommes. Elles sont plus vulnérables à la pauvreté et à d'autres dangers. En reconnaissant ces différences, les projets HIMO cibleront probablement de manière explicite les femmes parmi leurs bénéficiaires. Ils pourront ainsi contribuer à la réduction de la pauvreté d'une manière qui bénéficie autant aux femmes qu'aux hommes.

### Encadré 2.2 Bonnes pratiques de la reconnaissance des différences de genre et des niveaux de pauvreté dans l'organisation des projets

#### Afrique

##### **Afrique du Sud : EPWP**

L'EPWP1 a accompli un effort délibéré pour garantir des emplois proportionnellement aux niveaux de chômage et de pauvreté. L'objectif initial de 60 pour cent de femmes bénéficiaires, notamment dans les secteurs environnemental et économique, était basé sur les données démographiques disponibles. L'argument invoqué était que si les femmes constituaient 60 pour cent des pauvres du pays, une proportion égale devrait bénéficier des interventions de l'EPWP.

##### **Cameroun et Mali : Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté**

Le document de projet a identifié les femmes comme étant parmi les segments les plus vulnérables de la population et a spécifiquement souligné qu'elles rencontrent plus de difficultés que les hommes pour avoir accès à des emplois décents.

##### **Ghana : Programme pilote pour le travail décent**

L'analyse de situation identifie les femmes comme étant affectées de manière disproportionnée par la pauvreté dans la quasi-totalité des secteurs économiques du pays.

##### **Kenya : Emploi des jeunes pour un développement durable**

Le rapport d'évaluation du projet a reconnu que le taux de chômage est plus élevé chez les femmes (40 pour cent) que chez les hommes (13 pour cent), si bien qu'elles se trouvent disproportionnellement défavorisées et en situation de pauvreté majeure.

##### **Liberia : Poverty reduction through decent employment creation (PREDEC)**

Le projet a reconnu les différences d'impact du conflit sur les femmes et les hommes et a notamment mis l'accent sur la violence sexiste comme un de ses effets majeurs. De plus, il a été admis que si les niveaux nationaux d'alphabétisation étaient généralement faibles, les femmes étaient particulièrement défavorisées. En conséquence, les hommes accèdent plus facilement que les femmes à des emplois qualifiés, de telle sorte que la pauvreté au Liberia revêt une dimension de genre.

1 Sur la définition et les indicateurs de la pauvreté et de la vulnérabilité, voir : D. Phillip et I. Rayhan : *Vulnerability and poverty : What are the causes and how are they related ?* International Doctoral Studies, ZEF, 2004, [www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Tempapers/2004\\_3a\\_Philip\\_Rayan.pdf](http://www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Tempapers/2004_3a_Philip_Rayan.pdf) [consulté le 21 juin 2015].

**Sierra Leone : Quick Impact Employment Creation Project (QIECP)**

Le document de projet reconnaît que les inégalités de genre sont omniprésentes et se reflètent dans l'accès inéquitable des femmes à l'éducation, à l'emploi, à la politique et à la prise de décisions, ainsi que dans la féminisation de la pauvreté.

**Somalie : EPP**

Le document de projet EPP identifie les femmes comme étant parmi les plus vulnérables du fait qu'elles sont affectées de manière disproportionnée par le conflit qui persiste dans le pays. De plus, les femmes sont surreprésentées parmi les entrepreneurs pauvres.

**Amérique latine****Guatemala : Projet conjoint des Nations Unies post-Stan**

Le document de projet identifie les femmes comme ayant été parmi les plus vulnérables à l'impact de l'orage tropical Stan, qui a provoqué des inondations et des glissements de terrain dans de nombreuses régions du Guatemala en octobre 2005.

**Asie****Inde : National Rural Employment Guarantee Act (NREGA)/Mahatma Ghandi National Rural Employment Guarantee Programme (MGNREGP)**

Les lignes directrices opérationnelles de la NREGA reconnaissent les personnes seules comme des « ménages », ce qui permet à des femmes seules, y compris les veuves, d'accéder à l'emploi.

**Indonésie : Programme de développement intégré à Aceh et Nias**

L'objectif du projet était de porter une attention spéciale aux besoins des femmes et des chefs de famille de sexe féminin, entres autres, qui occupaient les positions les plus vulnérables sur le marché du travail et étaient donc plus exposés au risque d'exploitation, notamment dans les situations de postcatastrophe.

**Timor Leste : Youth Employment Programme (YEP)**

Le document de projet reconnaît que les femmes sont moins informées et moins sûres d'elles-mêmes que les hommes, qu'elles travaillent plus durement et plus longtemps, qu'elles ont un accès minimal aux ressources et se déplacent moins que les hommes. Leur absence de statut, leur niveau d'alphabétisation inférieur, leur plus faible mobilité et leur manque de garanties financière sont des obstacles majeurs pour les femmes qui veulent trouver un emploi ou lancer ou maintenir une entreprise.

**Caraïbes****Haïti : Programme de prévention des désastres naturels par la réhabilitation de l'environnement à travers la création d'emplois (PPDNRE)**

L'analyse de situation a permis d'identifier l'emploi des jeunes comme un facteur contributif essentiel de la fragilité du pays et a spécifié que les jeunes femmes figurent parmi les populations les plus vulnérables.

## Bonne pratique 2.3 : Reconnaître le « manque de temps » des femmes



Du fait de leurs responsabilités domestiques traditionnelles, les femmes ont de longues journées de travail, sans rémunération et en disposant d'un temps insuffisant pour le repos et les loisirs. Les projets HIMO qui ne reconnaissent pas le « manque de temps » des femmes risquent d'exclure celles-ci par inadvertance. Cet aspect est d'autant plus notable que seulement cinq des 40 projets HIMO étudiés ont évoqué ce problème.

### Encadré 2.3 Bonnes pratiques de la reconnaissance du « manque de temps » des femmes dans l'organisation des projets

#### Afrique

##### **Afrique du Sud : EPWP**

L'EPWP a élargi le concept de travaux publics au-delà de l'accent traditionnellement mis sur les infrastructures pour y inclure des activités sociales, environnementales et économiques. Les soins aux jeunes, aux personnes âgées et aux malades relèvent typiquement de la responsabilité socialement attribuée aux femmes. Les services de soins communautaires rémunérés qui font partie du projet EPWP remplissent ce rôle, ce qui réduit sensiblement la charge de travail des femmes, facilitant ainsi le transfert de leur main-d'œuvre à l'économie de marché, travaux publics inclus.

#### Amérique latine

##### **Panama : Programme conjoint du F-OMD des Nations Unies**

Le fardeau de l'approvisionnement des ménages en eau qui est imposé aux femmes implique qu'il leur faut consacrer de 30 à 60 minutes dans chaque sens à transporter des seaux d'eau pesant de 5 à 15 kg. De plus, la collecte de l'eau est entreprise plusieurs fois par jour, y compris de nuit sur des routes dangereuses.

#### Asie

##### **Inde : MGNREGA/NREGA**

La NREGA stipule qu'une garderie d'enfants doit être prévue sur un lieu de travail lorsqu'il s'y trouve plus de cinq enfants de moins de six ans.

##### **Indonésie : Programme de développement intégré à Aceh et Nias**

Après une formation, 10 entreprises dirigées par des femmes (depuis leur domicile) ont été établies pour la production de blocs et de carreaux de béton. De cette manière, ces femmes ont pu équilibrer leur travail domestique avec leur activité sur le marché du travail.

##### **Timor Leste : YEP**

Le document de projet reconnaît les différences de genre existant au niveau des ménages, où les femmes sont astreintes à assumer davantage de responsabilités dans le travail de soins. Ajouté à leur participation au travail agricole, cela signifie qu'elles travaillent plus dur et plus longtemps que les hommes, ce qui rend très difficile leur mobilité économique et sociale.



## Bonne pratique 2.4 : Reconnaître les différences de niveau d'instruction et d'employabilité chez les femmes et les hommes

Les femmes sont souvent moins instruites et moins qualifiées que les hommes, et leur accès à l'emploi s'en trouve réduit. Correctement ciblés, les projets HIMO ont le potentiel d'élargir les possibilités d'emploi offertes aux femmes.

### Encadré 2.4 Bonnes pratiques dans la reconnaissance des différences de genre dans l'organisation des projets

#### Afrique

##### **Kenya : Emploi des jeunes pour le développement durable**

Le rapport d'évaluation du projet a reconnu que le taux de chômage des femmes (40 pour cent) est très supérieur à celui des hommes (13 pour cent), si bien qu'elles sont exposées de manière disproportionnée à se trouver démunies et défavorisées. En conséquence, la conception du projet a explicitement ciblé les jeunes femmes en tant que bénéficiaires directs.

##### **Kenya : Développement des capacités pour la mise en œuvre de R2000**

Étant donné le rôle qui est socialement assigné aux femmes, les disparités de genre ne les défavorisent pas seulement sur le marché du travail : elles ont aussi une incidence marquée sur le niveau de vie de leurs familles et des communautés tout entières. Le projet a donc mis l'accent sur la nécessité d'une autonomisation économique des femmes grâce à leur engagement dans des emplois productifs et rémunérateurs.

#### Asie

##### **Indonésie : Jobs Opportunities for Young Women and Men (JOY)**

Le document de projet reconnaît les différences de genre en matière d'éducation comme d'emploi et souligne le fait que les filles/jeunes femmes sont défavorisées de manière disproportionnée. Il met spécifiquement l'accent sur les taux d'abandon scolaire plus élevés chez les filles. Cet écart se reflète dans des taux de chômage respectifs de 34,6 pour cent pour les jeunes filles et de 27,8 pour cent pour les jeunes hommes.

##### **Timor Leste : Investment Budget Execution Support for Rural Infrastructure Development and Employment Generation (TIM Works)**

Le document de projet de TIM Works reconnaît que les femmes sont défavorisées en ce qui concerne l'accès à l'éducation, à la formation professionnelle et aux programmes de développement économique.

##### **Timor Leste : YEP**

Le document de projet reconnaît que si les taux de chômage sont généralement plus élevés, le pourcentage d'hommes engagés dans un emploi rémunéré (13 pour cent) est légèrement supérieur à celui des femmes (9 pour cent). Cela est en partie attribué au fait que les filles sont plus exposées à l'abandon scolaire que les garçons ; les deux tiers des femmes âgées de 15 à 60 ans sont analphabètes, contre environ 50 pour cent des hommes. Le plus faible taux de participation des femmes à la main-d'œuvre du secteur structuré est aggravé par le fait qu'elles sont aussi sensiblement moins rémunérées que les hommes à travail égal.

## Bonne pratique 2.5 : Identifier les possibilités de participation féminine et/ou souligner la nécessité d'une action affirmative en faveur des femmes



Les sections précédentes montrent que les femmes rencontrent davantage de difficultés que les hommes. Il est donc nécessaire d'identifier les opportunités offrant le potentiel de maximiser la participation des femmes aux projets HIMO et les avantages qui en découlent.

### Encadré 2.5 Bonnes pratiques dans l'identification des possibilités de participation/l'action affirmative dans l'organisation des projets

#### Afrique

##### **Ouganda : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende**

L'enquête de base a permis d'identifier des facteurs susceptibles de limiter la participation des femmes au programme et a permis de proposer des stratégies affirmatives pour y remédier.

##### **Ouganda : Road Sector Programme Support (RSPS)**

L'étude de faisabilité du projet a comporté une analyse de genre. Pour assurer la prise en compte des priorités des femmes, il a été recommandé que des fonctionnaires responsables des questions de genre au niveau du district participent à la planification. De plus, l'étude a recommandé que les causes sous-jacentes de la faible participation des femmes soient l'objet d'une évaluation détaillée, afin de pouvoir élaborer les stratégies appropriées.

#### Somalie : EPP

L'évaluation de la première phase du programme a indiqué que si le pourcentage de femmes participant aux activités allait de 52 à 70 pour cent, elles étaient largement impliquées dans des tâches non qualifiées, avec une participation limitée aux fonctions de direction et de prise de décisions, ce qui est attribué à des barrières culturelles. En conséquence, un projet autonome appelé « Emploi pour la paix – Promouvoir l'égalité des genres » a été conçu en 2007 avec pour objectif global d'améliorer le niveau et la qualité de la participation féminine à l'EPP grâce à une formation au leadership et aux compétences en communication.

#### Amérique latine

##### **Pérou : Projet spécial de routes rurales**

Une étude de genre qui a fait partie de la préparation du projet a permis d'identifier les moyens permettant de renforcer l'intégration d'une dimension de genre au sein de celui-ci. Un programme de formation intégré sur l'égalité des genres a été conçu et exécuté au cours de la seconde phase (responsables de programmes, personnel technique, autorités locales et bénéficiaires).

#### Asie

##### **Inde : NREGA**

En 2006, une étude a été menée dans quatre districts afin de comprendre comment appliquer au mieux la NREGA pour permettre aux femmes de participer pleinement et de bénéficier de cette loi, et de déterminer si cela pouvait conduire à leur autonomisation. Actuellement, la NREGA encadre une politique nationale qui bénéficie à près de 70 pour cent des femmes en milieu rural.

### Timor Leste : YEP

Une analyse de genre a été incluse dans l'analyse de situation et des stratégies appropriées ont été conçues pour répondre aux besoins identifiés des jeunes, y compris ceux qui ont un potentiel de promotion de l'autonomisation des femmes et de l'égalité des genres.

### Caraïbes

#### Haïti : PPDNRE

Le programme a été conçu pour offrir à la population, et notamment aux femmes et aux jeunes, une occasion d'obtenir un revenu et d'acquérir des compétences. Le document de projet affirme qu'une attention particulière devrait être portée aux groupes vulnérables, comme celui des femmes, pendant la sélection des bénéficiaires du programme. De plus, toutes les activités du programme devaient cibler spécifiquement les femmes.



© BIT/Différents programmes





© BIT/Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO)

# SECTION

# 3

L'ÉGALITÉ DES  
GENRES DANS LA  
CONCEPTION ET  
L'ÉVALUATION DES  
PROGRAMMES HIMO

# L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LA CONCEPTION ET L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES HIMO

Le document de projet HIMO doit inclure des activités, des résultats et des objectifs correspondant aux problèmes de genre considérés, afin d'assurer une distribution équitable de tous les bénéfices éventuels et de contribuer à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes.



## Procédures clés

1. Définir des objectifs prenant en compte la dimension de genre afin de promouvoir l'égalité dans des emplois décents et productifs, ainsi que des opportunités de revenus pour les femmes et les hommes.
2. Évaluer les capacités des exécutants du projet et spécifier le cas échéant la nécessité d'une formation aux questions de genre.
3. Déterminer si un expert capable d'assurer une surveillance technique de l'intégration de la dimension de genre a été inclus dans l'équipe de mise en œuvre du projet.
4. Définir les activités du projet :
  - a. prendre en considération le travail des femmes et leurs contraintes de temps ;
  - b. remédier aux contraintes potentielles socio-culturelles, économiques, politiques et juridiques qui font obstacle à la participation des femmes au projet par rapport à celle des hommes ;
  - c. inclure des opportunités de renforcement de la participation des femmes au projet par rapport à celle des hommes ;
  - d. écarter les barrières institutionnelles à l'intégration, telles qu'un défaut de capacité d'analyse de genre au sein de l'équipe du projet.
5. Définir les résultats du projet en montrant comment les bénéfices qu'il apporte se répartissent entre femmes et hommes.
6. Établir le groupe cible et vérifier que les critères et les mécanismes appropriés sont en place pour atteindre les pauvres et d'autres groupes qui risquent d'être défavorisés, parmi lesquels les femmes, les jeunes, les populations autochtones et les personnes vivant avec/ou affectées par le VIH et le SIDA.
7. Examiner la conception du projet pour s'assurer que :
  - a. Les activités du projet ne perpétuent pas ou n'aggravent pas les inégalités de genre (par exemple en augmentant la charge de travail des femmes), ou n'ont pas pour effet de fragmenter davantage l'utilisation du temps dont disposent les femmes et/ou de réduire leur temps de repos et de loisirs.
  - b. Les conditions de participation, comme la fixation de critères inutilement élevés concernant les normes minimales admises pour la préqualification des entrepreneurs, n'excluent pas involontairement les femmes.
8. Définir des mesures d'atténuation des incidences négatives potentielles sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

9. Revoir la conception et s'assurer que la dimension de genre soit explicite dans toutes les évaluations de l'impact social, environnemental ou autre du projet.
10. Définir une activité, un résultat et des indicateurs d'impact sensibles à la dimension de genre qui seront incorporés dans le cadre de suivi et d'évaluation du projet. Le tableau 3.1 présente des indicateurs de base génériques.
11. Chiffrer le coût de toutes les activités de renforcement de l'égalité entre les genres et allouer au projet des ressources adéquates pour leur mise en œuvre.
12. Veiller à ce que les activités, résultats et objectifs relatifs aux questions de genre pertinentes soient identifiés dans le document de projet.
13. Incorporer les questions de genre pertinentes dans tous les documents contractuels (cf. le modèle figurant en annexe VII).
14. Définir une stratégie de genre liée par un engagement de moyens et par un calendrier afin d'apporter une orientation spécifique au projet au cours du processus d'intégration d'une dimension de genre dans l'exécution et le suivi.
15. Incorporer cette stratégie de genre dans le document de projet, y compris dans les TdR destinés à l'équipe d'exécution.

Le tableau 3.1 ci-dessous présente un cadre d'intégration d'une dimension de genre destiné à informer la conception des projets HIMO.

**Tableau 3.1 Cadre d'intégration d'une dimension de genre**

Structure du projet	Indicateurs génériques prenant en compte la dimension de genre
<b>Résultats</b>	
	Proportion de revenus des femmes provenant du projet par rapport à ceux des hommes
	Proportion de femmes possédant des connaissances et des compétences par rapport aux hommes
	Ratio femmes/hommes parmi les travailleurs
	Pourcentage de femmes participant à la prise de décisions sur le projet par rapport aux hommes
	Ratio femmes/hommes chefs de petites entreprises contractantes à haute intensité de main-d'œuvre
	Nombre de femmes possédant de petites entreprises formées à la passation de marchés de travaux à haute intensité de main-d'œuvre
	Nombre de femmes possédant de petites entreprises dotées d'équipement léger pour les travaux à haute intensité de main-d'œuvre
<b>Activités</b>	
<b>Au niveau des bénéficiaires</b>	
<b>Instituer une action affirmative pour les femmes</b>	Quotas minimaux définis pour la participation des femmes à la formation, aux travaux et aux contrats HIMO
	Développement des compétences pour les travailleuses
	Développement des capacités pour les femmes propriétaires de petites entreprises contractantes
	Possibilité donnée aux femmes propriétaires de petites entreprises contractante d'acquérir de l'équipement

<b>Favoriser des environnements de travail et de formation prenant en compte la dimension de genre pour permettre aux femmes d'équilibrer leurs responsabilités domestiques avec l'emploi et la formation HIMO</b>	Distance maximale définie (marche d'une durée raisonnable) pour aller du domicile aux lieux de travail et de formation
	Mise à disposition d'installations sanitaires séparées pour les travailleurs et les stagiaires de sexes féminin et masculin
	Mise à disposition de gardes d'enfants et d'espaces d'allaitement pour les travailleuses
	Flexibilité dans l'exécution du travail – recours au système du travail à la tâche et aux horaires flexibles
	Tolérance zéro pour le harcèlement ou la violence sexuels sur les lieux de travail ou dans les ateliers de formation
<b>Mobilisation et recrutement au niveau de la communauté prenant en compte la dimension de genre</b>	Nombre de mères bénéficiant du congé de maternité auquel elles sont admissibles
	Sensibilisation des hommes et des femmes membres de la communauté
	Définition d'une stratégie de recrutement équitable envers les femmes
<b>Au niveau institutionnel</b>	Impliquer les groupes de femmes dans la mobilisation de la communauté
<b>Renforcer les capacités de l'équipe d'exécution en matière d'intégration d'une dimension de genre</b>	<b>Au niveau institutionnel</b>
	Présence d'un expert des questions de genre dans l'équipe du projet
	Prévision d'un développement des capacités en matière de genre pour l'équipe du projet
<b>Intégrer une dimension de genre dans le cadre de suivi et d'évaluation du projet</b>	Prévision de l'implication de groupes de femmes dans la mise en œuvre
	Définition d'indicateurs de base prenant en compte la dimension de genre
	Définition d'indicateurs de performances et d'impact prenant en compte la dimension de genre
<b>Intégrer une dimension de genre dans l'exécution du projet</b>	Définition d'une stratégie de genre
	Prévision d'un budget dédié à l'intégration d'une dimension de genre
	Les documents contractuels prévoient un budget pour une mobilisation, un recrutement et une mise en œuvre équitables envers les femmes



QUESTIONS  
DIRECTRICES

## Questions directrices

1. Le projet HIMO envisagé a-t-il un objectif qui influe en quoi que ce soit sur les relations de genre ?
2. Le projet HIMO envisagé contribue-t-il à réduire ou à accroître les inégalités de genre qui prévalent actuellement ?
3. Sa conception répond-elle aux besoins des femmes comme des hommes ?
4. A-t-on défini des mesures pour faciliter la participation des femmes et des jeunes filles, compte tenu des contraintes identifiées ?
5. Existe-t-il une action affirmative pour les femmes et d'autres groupes exposés au risque d'être défavorisés ?
6. La conception envisage-t-elle de briser les stéréotypes de genre dans l'assignation de tâches et de thèmes de formation aux femmes et aux hommes ?
7. Le document de projet inclut-il des indicateurs prenant en compte les questions de genre pour le suivi et l'examen du projet ?
8. Le document de projet prévoit-il le développement des capacités du personnel d'exécution et/ou l'appui d'un expert des questions de genre ?
9. Le budget répond-il aux actions favorables à l'égalité des genres identifiées au cours du processus de planification ?

10. La prise en compte de la dimension de genre est-elle une obligation contractuelle pour tous les entrepreneurs ?
11. A-t-on entrepris une évaluation de genre et défini, le cas échéant, des mesures d'atténuation ?

## Indicateurs clés

Le document de projet prévoit les indicateurs suivants.

1. Une stratégie de communication assurant que les femmes de la communauté ciblée soient informées des possibilités de travail ultérieures.
2. Une flexibilité dans les horaires de travail et de formation prenant en considération les responsabilités domestiques des femmes et leur relativement faible mobilité.
3. Une flexibilité dans l'exécution des tâches, à savoir le recours à un système de travail à la tâche et à des horaires de travail flexibles.
4. Une distance de marche raisonnable depuis le domicile des femmes jusqu'aux lieux de travail ou aux installations de formation.
5. Des installations sanitaires séparées pour les travailleurs des deux sexes.
6. Une garderie d'enfants près du lieu de travail avec des assistantes maternelles rémunérées. Il pourra s'agir d'une structure temporaire construite près d'une route ou de locaux loués à proximité du site de travaux.
7. Des congés de maternité et de paternité.
8. Des quotas minimaux pour la participation des femmes à l'emploi et à la formation.
9. Une action affirmative en faveur des travailleuses et des petites entreprises contractantes appartenant à des femmes.
10. Des activités, des résultats et des objectifs spécifiques pour les femmes.
11. La collecte de données ventilées par sexe et par genre concernant le « manque de temps » (ou l'emploi du temps), la distance du foyer au lieu de travail, le nombre de femmes et d'hommes employés, etc.
12. L'estimation quantitative des travaux doit prévoir l'intégration d'une dimension de genre dans le document contractuel.
13. L'estimation quantitative des travaux routiers et des plans de travail annuels devraient inclure un budget de l'analyse de genre, de l'intégration de la dimension de genre et de son suivi (voir annexe VIII).
14. Un budget dédié à l'intégration de la dimension de genre.
15. Des activités de sensibilisation aux questions de genre pour les communautés.
16. La formation du personnel d'exécution sur les questions de genre et/ou la présence d'un spécialiste de ces questions dans l'équipe.
17. Un document de projet reflétant les risques sexospécifiques et les mesures d'atténuation éventuelles (voir le modèle de l'annexe IX).

Un tableau récapitulatif des programmes HIMO étudiés présentant de bonnes pratiques dans la conception des projets et leur validation est présenté en annexe X.





## Bonne pratique 3.1 : Le programme HIMO a un objectif sexospécifique explicite

Les performances des programmes HIMO sont évaluées par rapport à des objectifs définis. Par conséquent, les programmes qui ont un objectif explicite en matière d'égalité des genres influenceront probablement les relations entre femmes et hommes et contribueront à la réduction des inégalités existantes.

### Encadré 3.1 Bonnes pratiques d'objectifs de programmes HIMO répondant à des besoins sexospécifiques

#### Afrique

##### **Cameroun et Mali : Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté**

Objectif immédiat x : « Renforcer la capacité nationale de promouvoir et de créer des emplois décentés à grande échelle en faveur des groupes défavorisés, y compris les femmes. »

Résultat x : Un réseau national d'institutions de microfinance, lancé par des femmes, est opérationnel.

Résultat y : Des réseaux de femmes entrepreneurs organisées par secteur d'activité accèdent aux appels d'offres et aux ressources. Activités visant à atteindre le **résultat y** :

- identifier les besoins de formation des femmes
- éduquer les femmes et les aider à former des coopératives
- former les femmes dans les différents secteurs
- aider les femmes à accéder aux fonds publics.

##### **Somalie : EPP**

Un des quatre résultats attendus du programme dans le cadre de l'EPP (2008-2010) était la création de travail décent, les femmes étant ciblées *inter alia*.

#### Amérique latine

##### **Paraguay : Programme conjoint du F-OMD des Nations Unies**

Résultat x : « Renforcement dans une perspective de genre du service de distribution d'eau potable de qualité et d'assainissement. »

##### **Pérou : Projet spécial de routes rurales**

Objectif x : « Accroître l'accès aux services sociaux de base et à des activités économiques et génératrices de revenus dans des conditions d'équité de genre pour aider à atténuer la pauvreté rurale au Pérou. »

#### Asie

##### **Cambodge : Upstream Project**

Objectif immédiat x : « Créer un environnement favorable à des travaux d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre durables et équitables, en portant une attention particulière au financement (de la maintenance), aux questions de genre et aux groupes défavorisés, et à la sécurité routière dans le secteur. »

##### **Inde : NREGA/MGNREGP**

L'objectif du MGNREGP est de renforcer la sécurité des moyens de subsistance tout en produisant des avoirs durables, en autonomisant les femmes, en réduisant la migration de détresse et en promouvant l'équité sociale.

Résultat x : Participation accrue des femmes aux travaux routiers.

**Indonésie : NIAS-RACBP**

Résultat x : « ...[P]onts et points de traversée construits, et entretien régulier des principaux chemins et routes assuré, en utilisant des méthodes de planification participative et des approches et technologies à haute intensité de main-d'œuvre appropriées et fiables qui prennent en compte la dimension de genre et respectent l'environnement. »

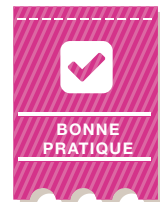
**Timor Leste : Composante YEP concernant le réseau routier**

Objectif x : « Opportunités d'emploi et d'une formation appropriée offertes aux jeunes femmes et hommes par des Centres pour l'emploi et des Centres de développement professionnel établis, en collaboration avec les organisations partenaires. »

Le document de projet indique également que le programme travaillera à l'intégration de la dimension de genre du chômage des jeunes dans les politiques et les programmes dans le cadre des activités suivantes :

- a. Identifier les problèmes et les difficultés majeurs rencontrés par les jeunes femmes et hommes dans leur transition du système éducatif vers le lieu de travail.
- b. Encourager les jeunes femmes et hommes à participer au dialogue et à l'action collective, condition nécessaire pour apporter des réponses (gouvernementales) efficaces.

## Bonne pratique 3.2 : le programme HIMO exerce une action affirmative en faveur des femmes et la conception répond aux besoins des femmes et des hommes



Près de la moitié des programmes HIMO étudiés ont institué une action affirmative en faveur des femmes en : (i) définissant des quotas pour la représentation féminine parmi les stagiaires, travailleurs, superviseurs et entrepreneurs ; (ii) concevant des activités spécifiques pour les femmes ; et (iii) organisant des sites de travail réservés aux femmes seules. Quelques-uns ont aussi incorporé dans leurs actions de conception de programmes la déconstruction des lieux de travaux publics en tant qu'espaces masculins, ce qui a impliqué de proposer des toilettes séparées, des garderies d'enfants et des congés de maternité. Presque tous les programmes HIMO ont indiqué qu'ils agissaient en faveur de l'égalité des chances.

### Encadré 3.2 Bonnes pratiques de l'action affirmative des programmes HIMO en faveur des femmes

#### Afrique

Afrique du Sud : EPWP

Un Code de bonnes pratiques pour les programmes spéciaux de travaux publics sert de guide à l'EPWP. Il définit entre autres dispositions des quotas de 55 pour cent pour l'emploi de femmes (EPWP2).

#### **Kenya : R2000**

Le contrat d'objectifs de R2000 engage la Kenya Roads Authority (KRA) à : (i) établir un cadre/une politique d'égalité des genres pour le secteur routier ; (ii) identifier les préoccupations, les besoins et les priorités spécifiques des femmes et des hommes, et concevoir des moyens d'y répondre ; (iii) recueillir des données ventilées par genre afin de guider la planification et la programmation au sein de l'institution; et (iv) assurer la conformité avec l'objectif d'une présence de 30 pour cent de femmes dans toutes les interventions impliquant avec la KRA.

**Kenya : R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI**

La conception de ce programme incluait les engagements suivants en matière de genre : (i) l'égalité des genres était considérée comme une des valeurs fondamentales du programme; (ii) les femmes devaient constituer 50 pour cent des entrepreneurs choisis dans le groupe vulnérable pour être formés ; (iii) les femmes étaient ciblées parmi les bénéficiaires ; (iv) un module d'éducation sur les questions de genre devait être incorporé dans chacune des trousse de formation ; et (v) l'emploi de femmes devait être basé sur l'encouragement et la diffusion d'informations sur leurs droits, ainsi que sur une action affirmative.

**Ouganda : Uganda Transport Rehabilitation Project (UTRP)**

Les entrepreneurs contractants ont indiqué qu'au cours de la formation, ils avaient été encouragés à s'assurer que les femmes constituaient au moins 30 pour cent de la main-d'œuvre.

**🌎 Amérique latine****Équateur : Promotion des micro-entreprises pour l'entretien routier**

Le rapport d'évaluation considère que les chiffres du modèle du Ministère des travaux publics - Développement municipal (MOP-DM) étaient plus élevés parce que le Ministère avait reconnu l'importance de la promotion exclusive, ou prédominante, des femmes dans les petites entreprises des sociétés traditionnelles patriarcales. Il considère également que les entreprises qui sont exclusivement ou majoritairement composées de femmes pourront probablement faire face aux problèmes de genre et garantir la participation des femmes à l'administration des moyens de transport, ainsi que leur représentation à tous les niveaux de la prise de décisions.

**Pérou : Promotion de petites entreprises d'entretien routier**

Afin d'assurer la présence d'au moins 10 pour cent de femmes parmi les membres des micro-entreprises, le manuel a défini un quota minimal de 30 pour cent de représentation féminine dans les assemblées/réunions de la communauté.

**Pérou : Projet spécial de routes rurales**

Afin de poursuivre la promotion de l'implication des femmes, les quotas suivants ont été définis : une cible de 10 pour cent de participation féminine dans les micro-entreprises d'entretien routier régulier et de 20 pour cent dans les comités chargés des routes.

**🌎 Asie****Inde : NREGA**

L'agence d'exécution doit assurer le fonctionnement des installations de chantier, parmi lesquelles une garderie d'enfants s'il y a plus de cinq enfants de moins de six ans.

**Indonésie : NIAS-RACBP**

Un certain nombre de mesures visent à encourager la participation des femmes, telles que : (i) un accès équitable à l'information ; (ii) des processus participatifs globaux ; (iii) des procédures de recrutement assurant un équilibre de genre ; (iv) des clauses contractuelles spécifiques concernant le recrutement de main-d'œuvre ; et (v) la fixation d'un cible minimale de 30 pour cent de femmes employées dans les contrats communautaires et privés.

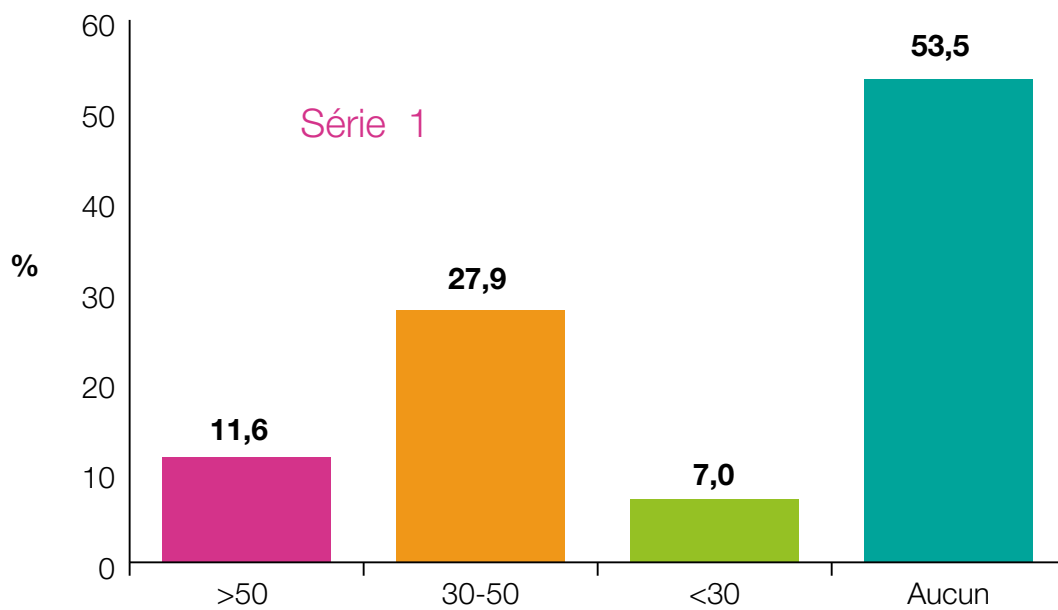
**Timor Leste : YEP**

Globalement, la cible de la composante du programme à haute intensité de main-d'œuvre est d'aider 50.000 personnes, avec un quota défini de 40 pour cent de femmes bénéficiaires. Les centres de formation professionnelle et d'emploi (Career and Employment Centres) sont censés bénéficier à 70.000 jeunes, avec un cible de 50 pour cent de femmes.



La figure 3.1 ci-dessous montre que près de la moitié des programmes HIMO analysés ont spécifié des quotas minimaux pour que les femmes participent aux programmes respectifs et en bénéficient. Des programmes HIMO comme l'IRAP/GIS (Cambodge), R2000 financé par l'ASDI (Kenya), l'EPWP (Afrique du Sud), la Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende (Ouganda) et le YEP (Timor Leste) ont spécifié un minimum de 50 pour cent de femmes bénéficiaires. Ces programmes ont également signalé la plus forte proportion de femmes bénéficiaires et/ou une participation plus équitable des femmes et des hommes aux activités (tableau 3.2).

**Figure 3.1 Récapitulatif des programmes HIMO définissant des quotas afin que les femmes y participent et en bénéficient**



**Quotas définis pour la participation des femmes aux programmes HIMO [%]**

Tableau 3.2 La représentation de la dimension de genre dans les objectifs et les résultats des programmes HIMO

Région/ pays	Programme HIMO	Début	Fin	Cible (%)	Réalisé (%)	Explications
<b>Afrique</b>						
<b>Éthiopie</b>	Projet de réhabilitation routière du Tigray et du Wollo	1998	2000	–	17	Aucune disposition permettant aux femmes d'amener leurs enfants sur les sites de chantiers
<b>Kenya</b>	Développement des capacités pour l'exécution de R2000	2009	2012	–	34	Un conseiller technique du BIT est chargé de promouvoir l'égalité des genres
	R2000	2005	2010	30	20–30	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inclusion de groupes de femmes dans les ateliers de priorisation</li> <li>▪ Cible d'un minimum de 30 % de représentation féminine dans la main-d'œuvre</li> <li>▪ Rapports sur les cibles en matière de genre pour les entrepreneurs et la main-d'œuvre</li> <li>▪ Présence de spécialistes des questions de genre pendant l'exécution du programme</li> </ul>
	Emploi des jeunes pour un développement durable	2012	2012	30	–	Pas de données
	R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI (contractants formés)			50		Pas de données
<b>Liberia</b>	Réduction de la pauvreté par la création d'emplois décents	2007	2010	30-50	29	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Affirmative action en faveur des femmes</li> <li>▪ Plan d'action sur les questions de genre élaboré</li> <li>▪ Budget dédié à l'intégration d'une dimension de genre</li> </ul>
<b>Madagascar</b>	HIMO communal	2006	2009	–	37.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un socio-économiste a été chargé d'assurer la participation des femmes</li> <li>▪ Implication d'organisations féminines dans la sensibilisation et la mobilisation des communautés</li> <li>▪ Les femmes seules et les ménages dirigés par des femmes ont bénéficié d'une priorité dans le recrutement</li> </ul>
	HIMO bâtiment	2008	2012	–	17	Peu de femmes possèdent des compétences spécialisées, par exemple en maçonnerie

Région/ pays	Programme HIMO	Début	Fin	Cible (%)	Réalisé (%)	Explications
<b>Mozambique</b>	Programme de routes rurales	1989	2002	25	19	Établissement d'une unité chargée des questions de genre au niveau provincial et responsable de : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promouvoir la participation féminine aux travaux HIMO</li> <li>▪ Enregistrer les femmes pour les travaux routiers</li> <li>▪ Traiter les problèmes de harcèlement sexuel</li> <li>▪ Sensibiliser la communauté aux questions de genre pour faciliter le recrutement de main-d'œuvre féminine</li> </ul>
<b>Sénégal</b>	–	–	–	–	30	Sans explications
<b>Sierra Leone</b>	QIECP	2010	2013	–	12	Défaut d'une stratégie de genre pour orienter le ciblage
<b>Somalie</b>	EPP	2008	2010	50	71	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Groupe de femmes impliqué dans la mise en œuvre</li> <li>▪ Développement des capacités de l'équipe d'exécution en matière d'intégration d'une dimension de genre</li> </ul>
	EPP (travail à la journée)	2008	2010	–	41.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Groupe de femmes impliqué dans l'exécution</li> <li>▪ Développement des capacités de l'équipe d'exécution en matière d'intégration d'une dimension de genre</li> </ul>
<b>Afrique du Sud</b>	EPWP (infrastructures)	2004	2014	55	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Composante de développement de la petite enfance pour les services de garde d'enfants</li> <li>▪ Action affirmative en faveur des femmes</li> <li>▪ Horaires de travail flexibles</li> <li>▪ Agent de liaison avec la communauté</li> <li>▪ Priorisation participative des investissements</li> </ul>
<b>Ouganda</b>	Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende	1999	2000	50	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Socio-économiste et agent communautaire chargé des routes</li> <li>▪ Mobilisation et sensibilisation des femmes et des hommes</li> <li>▪ Quota de participation féminine de 50 %</li> <li>▪ Horaires de travail flexibles</li> <li>▪ Travail à la tâche plutôt qu'à la journée</li> </ul>
	RSPS	1999	2007	40	28	Non-respect des obligations contractuelles en matière d'égalité des genres
	UTRP	1995	2001	30	8	Neutralité de genre en matière de recrutement
<b>Asie</b>						
<b>Cambodge</b>	Upstream Project	2003	2006	50	50	Clause contractuelle imposant de recruter femmes et hommes à parité

Région/ pays	Programme HIMO	Début	Fin	Cible (%)	Réalisé (%)	Explications
<b>Inde</b>	NREGA	2005	–	33.3	49.5 <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconnaissance des personnes seules en tant que « ménages », ce qui permet aux femmes seules, y compris aux veuves, d'accéder à l'emploi</li> <li>Un tiers des journées de travail est réservé aux femmes</li> <li>Une garderie d'enfants doit être prévue s'il y a plus de cinq enfants de moins de six ans</li> </ul>
<b>Indonésie</b>	NIAS	2009	2012	30	39	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procédures de recrutement équilibrées en matière d'égalité des genres</li> <li>Clauses spécifiques dans les contrats d'embauche de main-d'œuvre</li> <li>Fixation d'une cible minimale de 30 % d'emploi de femmes</li> </ul>
	Programme intégré à Aceh et Nias	2006	–	30–70	33	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opérations d'inscription réservées aux femmes</li> <li>Quotas définis pour le développement de l'entrepreneuriat chez les femmes</li> <li>Chantiers réservés aux travailleuses</li> </ul>
<b>Myanmar</b>	Infrastructures et emplois	2008	2009	–	30	Des états de présence quotidiens ventilés par sexe ont été tenus à jour par activité
<b>Timor Leste</b>	YEP (bénéficiaires des Centres pour l'emploi et des Centres de développement professionnel)	2008	2012	50	80.6 <sup>11</sup>	Aucune explication pour la sous-représentation des jeunes hommes
	YEP (programme d'apprentissage de la lecture et du calcul)	2008	2012	–	61 <sup>11</sup>	Aucune explication pour la sous-représentation des jeunes hommes
	YEP (composante HIMO pour les jeunes)	2008	2012	40	25 <sup>11</sup>	Aucune explication pour la sous-représentation des jeunes femmes
	TIM Works	–	2013	30	27	Définition d'un quota minimum de 30 % de participation féminine

### Caraïbes

<b>Haïti</b>	PPDNRE (personnes mobilisées pour participer au programme)	2006	2010	–	55.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition d'indicateurs prenant en compte la dimension de genre</li> <li>Les femmes ont été ciblées comme bénéficiaires</li> </ul>
	PPDNRE (proportion d'emplois créés)	2006	2010	–	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconnaissance des personnes seules en tant que « ménages », ce qui permet aux femmes seules, y compris aux veuves, d'accéder à l'emploi</li> <li>Un tiers des journées de travail est réservé aux femmes</li> <li>Une garderie d'enfants doit être prévue s'il y a plus de cinq enfants de moins de six ans</li> </ul>

10 By February 2011

11 By the time of the mid-point evaluation

Région/ pays	Programme HIMO	Début	Fin	Cible (%)	Réalisé (%)	Explications
<b>Latin America</b>						
<b>Équateur</b>	Département de la maintenance, ministère des Travaux publics	nd	2003	–	35.3	Promotion des entreprises de femmes seules/à prédominance féminine
	Unité des routes locales	nd	2003	–	6.5	Excuses stéréotypées pour la non-inclusion de femmes dans les travaux routiers : (i) ceux-ci exigent de la force physique ; (ii) la présence de femmes sur la route suscite la jalousie de leurs maris ; et (iii) il est dangereux pour elles de se trouver sur les routes
	OIT CONCOPE	nd	2003	–	0	Aucune action affirmative en faveur des femmes
<b>Guatemala</b>	Post-Stan	2005	2006	–	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ciblage des jeunes mères célibataires</li> <li>▪ Mise en place de services de garde pour les jeunes enfants avec des baby-sitters rémunérées</li> <li>▪ Attention particulière prêtée aux femmes pendant le processus de paiement (par voie bancaire)</li> </ul>
<b>Nicaragua</b>	Gouvernance économique dans le secteur de l'eau et de l'assainissement	2009	2012	–	40	Engagement des gestionnaires du programme en faveur de l'intégration d'une dimension de genre
	Génération d'emplois et de revenus	2001	2006	–	38	Formation ciblée pour les femmes
<b>Pérou</b>	Projet spécial de routes rurales (entretien routier régulier)	2001	2002	10	22	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cible définie pour la participation féminine</li> <li>▪ Suppression des conditions exigeant que les travailleurs aient une expérience préalable de la maçonnerie ou de la construction civile et sachent lire et écrire</li> </ul>
	Promotion des petites entreprises contractantes d'entretien routier	1995	2002	–	3.7	Pas d'action affirmative en faveur des femmes
	Projet spécial de routes rurales (comités chargés des routes)	2001	2002	20	–	Pas de données

– = data not available.



### Bonne pratique 3.3 : le document de projet comporte des indicateurs sexospécifiques pour le suivi et l'examen des projets

Les indicateurs sensibles aux questions de genre (tableau 3.1) sont importants en ce qu'ils permettent de suivre les progrès de la mise en œuvre et éventuellement d'évaluer l'impact sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Alors que la quasi-totalité des programmes HIMO examinés présentaient des données ventilées par genre, seuls quelques-uns ont défini des indicateurs prenant en compte la dimension de genre par-delà le ciblage de genre.

#### Encadré 3.3 Bonnes pratiques des programmes HIMO définissant des indicateurs sexospécifiques

##### Asie

###### **Indonésie : NIAS-RACBP**

- a. Temps de trajet et coût du transport réduits pour les femmes et les hommes.
- b. Le choix des travaux assignés reflète les besoins spécifiques des femmes et des hommes.
- c. Les salaires sont versés de droit aux travailleurs, sans retard ni discrimination en fonction de leur sexe.
- d. Les besoins des femmes et des hommes en matière de déplacement sont priorités dans les lignes directrices de planification et d'exécution.

###### **Timor Leste: YEP**

Si le document de projet ne définit pas explicitement des indicateurs prenant en compte la dimension de genre, il s'engage à fournir au système de suivi et d'évaluation des données ventilées afin de faciliter le suivi de l'état d'avancement du projet selon les stratégies définies en vue de renforcer l'égalité sociale.

##### Caraïbes

###### **Haïti : PPDNRE**

Le document de projet a défini les indicateurs prenant en compte la dimension de genre suivants, qui sont objectivement vérifiables :

- a. proportion de femmes ;
- b. nombre d'emplois créés pour toutes les activités et tous les types d'interventions ;
- c. pourcentage total des emplois occupés par des femmes et par des jeunes ;
- d. proportion de femmes bénéficiaires par catégorie d'activité : travailleurs, superviseurs et techniciens.

### Bonne pratique 3.4 : Le budget répond aux actions sexospécifiques identifiées pendant le processus de planification



Allouer un budget adéquat et réservé aux activités en rapport avec la dimension de genre assure la mise en œuvre de celles-ci, parmi lesquelles figurent : (i) la mise à disposition d'installations sanitaires séparées ; (ii) une aide à la garde d'enfants ; (iii) l'emploi d'un expert des questions de genre ; (iv) la sensibilisation et le développement des capacités dans ce domaine ; et (v) une mobilisation communautaire et une planification participative sexospécifiques.

Seuls quelques programmes HIMO ont adopté des budgets reflétant une dimension de genre, ce qui laisse craindre que les interventions de renforcement de l'égalité des genres envisagées dans le document de projet ne soient pas réellement mises en œuvre.

#### Encadré 3.4 Bonnes pratiques d'une budgétisation intégrant une dimension de genre

##### Afrique

##### **Ghana : Programme pilote pour le travail décent**

L'intégration réussie d'une dimension de genre dans le programme est largement attribuée au fait que l'égalité des genres a été l'un des critères d'évaluation dans un processus concurrentiel d'allocation de ressources.

##### **Liberia : PREDEC**

Un budget dédié d'environ 9.000 USD devait être alloué à l'exécution des interventions de renforcement de l'égalité entre les genres qui avaient été identifiées.

### Bonne pratique 3.5 : Identification de risques sexospécifiques potentiels et définition de mesures d'atténuation



Pour s'assurer que les programmes HIMO n'aggravent pas des relations de genre déjà inéquitables, il importe d'examiner la conception du projet afin d'évaluer son impact potentiel sur les femmes par rapport aux hommes et de définir le cas échéant des mesures d'atténuation. Les programmes HIMO auront ainsi un plus grand potentiel de promotion de l'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.

### Encadré 3.5 Bonnes pratiques d'une appréciation sexospécifique dans l'identification et l'atténuation des risques

#### Amérique latine

##### **Pérou : Projet spécial de routes rurales**

Les lignes directrices et les procédures relatives à la structure des micro-entreprises ont été révisées et les conditions qui imposaient à leurs membres de « posséder une expérience de la maçonnerie ou de la construction civile » et de « savoir lire et écrire », conditions qui défavorisaient implicitement les femmes, ont été supprimées. En conséquence, on a observé un accroissement progressif du nombre de femmes impliquées dans l'entretien des routes rurales et une augmentation de 22 pour cent des pistes rurales ouvertes à la circulation non motorisée.

#### Asie

##### **Indonésie : NIAS-RACBP**

Les inégalités dans la distribution des avantages ont été identifiées comme étant un risque à affronter en promouvant et en respectant des principes d'équité lors du recrutement de main-d'œuvre pour les travaux de construction. Cet aspect est venu s'ajouter à la nécessité d'assurer une participation et un partage d'information de la communauté tout entière. Les femmes ne sont pas autorisées à pénétrer dans les salles communautaires, si bien que les agents de développement communautaire du programme ont conseillé de ne pas utiliser ces lieux pour des réunions communes.

##### **Indonésie : Programme de développement intégré à Aceh et Nias**

Selon les rapports de suivi du projet, les femmes étaient initialement réticentes à se présenter comme demandeuses d'emploi. Cette difficulté a été résolue en menant des opérations d'inscription réservées aux femmes. Il en a résulté qu'à la fin de la première année du projet, les femmes constituaient 28 pour cent des demandeurs d'emploi qualifiés. Le programme a préparé des lignes directrices afin de promouvoir des conditions d'emploi appropriées sur les lieux de travail, et par conséquent de favoriser l'efficacité. Parmi les questions évoquées dans ces lignes directrices figurait l'égalité des genres sur les lieux de travail. En conséquence de ces initiatives, la participation des femmes à la population active a atteint 35 pour cent à Nias au cours de l'exécution de la série initiale de sous-projets. À Aceh, la participation féminine initiale ne dépassait pas 7 pour cent, mais elle a progressivement augmenté jusqu'à 25-30 pour cent en une année et demie de mise en œuvre.

##### **Timor Leste : YEP**

Le document de projet a également suggéré, lorsque cela était possible, que le programme serve, entre autres sujets, à sensibiliser les travailleurs engagés dans des travaux HIMO aux droits reproductifs des femmes et à la violence domestique, les interventions sur ce dernier point pouvant être une manière de combattre la violence de genre potentielle qui résulte parfois du fait que des femmes mariées obtiennent un revenu personnel.





© BIT/Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO)

# SECTION

# 4

L'ÉGALITÉ DES  
GENRES DANS  
L'EXÉCUTION, LE SUIVI  
ET LA NOTIFICATION

# L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS L'EXÉCUTION, LE SUIVI ET LA NOTIFICATION

Les projets qui ont été examinés ont présenté des degrés variables d'intégration de la dimension de genre au cours de leur exécution et de leur suivi. Alors que certains de ces projets étaient conçus pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, la perspective de genre a eu tendance à « s'évaporer » au cours de leur exécution.



## Procédures clés

1. Les TdR destinés à l'équipe d'exécution du programme HIMO, y compris le conseiller technique, devraient inclure une dimension de genre<sup>14</sup>.
2. Recruter un expert des questions de genre pour le projet.
3. Le processus d'entrée dans la communauté devrait comporter une action de sensibilisation : il devrait être inclusif et participatif ; organiser des discussions de groupes thématiques séparés pour les femmes et les hommes ; et inclure le cas échéant l'intervention d'interprètes des langues locales.
4. La communauté devrait être mobilisées pour les travaux d'infrastructures assurant l'inclusion des femmes comme des hommes, en spécifiant :
  - a. des quotas minimaux et une justification de la participation des femmes ;
  - b. les facilités offertes par le projet pour assurer la participation féminine.
5. Identifier les besoins de formation et renforcer le cas échéant les capacités en matière d'égalité des genres du personnel d'exécution (partenaires, personnel du projet, entrepreneurs, comités de projet).
6. Assurer un équilibre entre les genres dans le choix des bénéficiaires et des exécutants du projet.
7. Identifier les besoins de formation et développer le cas échéant les capacités des femmes bénéficiaires et des dirigeantes de petites entreprises contractantes.
8. Les documents de préqualification et de soumission indiquent les incitations prévues pour les consultants/entreprises contractantes qui prennent en compte la dimension de genre.
9. Les plans de travail trimestriels et annuels devraient comporter des aspects sexospécifiques.
10. Des données de suivi prenant en compte la dimension de genre devraient être collectées et une action corrective devrait être menée en cas de besoin.

14 IL convient de prendre en compte la politique de l'OIT en matière d'égalité des genres et d'intégration d'une dimension de genre (1999), qui spécifie que l'intégration s'impose à l'ensemble du personnel à tous les niveaux, alors que la responsabilité en incombe au personnel de direction, aux directeurs régionaux et aux responsables de programme.

11. Les rapports de projet trimestriels et annuels devraient comporter une dimension de genre.

## Questions directrices



1. Les femmes ont-elles été informées du projet comme les hommes ?
2. La stratégie de recrutement est-elle sensible à la dimension de genre ?
3. L'équipe d'exécution possède-t-elle les capacités nécessaires dans une perspective de genre ?
4. Les documents de préqualification et de soumission comportent-ils des incitations pour les consultants/entreprises contractantes sensibles à la dimension de genre ?
5. Des ressources sont-elles allouées pour la mise en œuvre de la stratégie d'égalité des genres du projet ?
6. Le lieu de travail est-il favorable à la parité des sexes ?
7. Les contractants sont-ils tenus de prendre en compte des aspects sexospécifiques au cours de l'exécution et dans l'établissement des rapports ?
8. Des stéréotypes de genre ont-ils été identifiés avant que des tâches ne soient assignées ou exécutées ?
9. Les données relatives aux réalisations sont-elles ventilées par genre ?
10. Les femmes comme les hommes participent-ils activement et pleinement à l'exécution du projet en tant que travailleurs, stagiaires et petits entrepreneurs ?

## Indicateurs clés



Le suivi des performances devrait prendre en compte les aspects suivants.

1. Éléments de la procédure
2. Développement des capacités pour le/les expert(s) des questions de genre dans l'équipe d'exécution.
3. Proportion des ressources allouées à l'intégration d'une dimension de genre.
4. Implication de groupes de femmes dans le recrutement de main-d'œuvre.
5. Lieu de travail favorable à la parité des sexes :
  - a. distance moyenne de marche depuis le domicile des travailleurs jusqu'aux sites des infrastructures ;
  - b. installations sanitaires séparées ;
  - c. services de garde d'enfants ;
  - d. flexibilité dans l'exécution du travail par le recours au système du travail à la tâche et aux horaires flexibles ;
  - e. tolérance zéro pour le harcèlement ou la violence sexuels au travail ;
  - f. utilisation d'un langage prenant en compte la dimension de genre, par exemple : « travaux en cours » au lieu de « attention, hommes au travail ».
6. Sensibiliser la communauté aux questions afin d'éradiquer les stéréotypes.

7. Réalisations progressives en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.
8. Ventilation du nombre de femmes par rapport aux hommes employés, par composante du projet HIMO et par niveau de qualification.
9. Nombre de journées de travail des femmes par rapport aux hommes.
10. Nombre de femmes participant à différentes composantes de développement des capacités relatives aux programmes HIMO par rapport aux hommes.
11. Nombre de femmes en position dirigeante (chefs d'équipe, par exemple) par rapport aux hommes.
12. Nombre de femmes affectées à des tâches qui ne reflètent pas les rôles féminins traditionnels et qui remettent en question le statu quo par rapport aux hommes.
13. Nombre de groupes de femmes ou de dirigeantes de petites entreprises contractantes impliqués dans l'exécution.
14. Salaire total des femmes par rapport à celui des hommes.
15. Nombre de mères remplissant les conditions requises qui ont bénéficié d'un congé de maternité.

Un tableau récapitulatif des programmes HIMO examinés qui présentent de bonnes pratiques en matière d'exécution, de suivi et de notification des projets figure en annexe XI.



### Bonne pratique 4.1 : Élaboration d'une stratégie/d'un plan d'exécution sexospécifiques

Une stratégie de genre correctement planifiée, assortie de délais et de ressources et vérifiable est la clé de l'intégration réussie d'une dimension de genre dans l'exécution, le suivi et la notification d'un programme HIMO. Une telle stratégie est importante dans la mesure où elle apporte une orientation pratique sur les modalités de l'intégration de cette dimension de genre. Trois programmes seulement ont élaboré des stratégies de ce type, ce qui laisse supposer que nombre de ces programmes n'ont pas bénéficié d'une orientation en matière de genre.

#### Encadré 4.1. Bonnes pratiques dans l'exécution

##### Afrique

###### **Liberia : PREDEC**

Un plan d'action pour l'égalité des genres a été élaboré et a orienté le processus d'intégration.

##### Asie

###### **Indonésie : NIAS-RACBP**

Une stratégie de genre a été établie au cours de la phase initiale afin d'assurer : (i) la participation des femmes aux travaux d'infrastructures au niveau de la communauté ; et (ii) l'accès des femmes aux opportunités d'emploi dans les activités de construction et d'entretien.

###### **Timor Leste : YEP**

Un projet de stratégie d'intégration d'une dimension de genre a été élaboré et traduit dans la langue locale pour faciliter la poursuite des discussions avant son adoption.

## Bonne pratique 4.2 : Les documents contractuels incorporent explicitement les questions d'égalité des genres appropriées



Faire de l'intégration de la dimension de genre une obligation contractuelle a pour effet d'améliorer les chances qu'elle soit abordée au cours de l'exécution. Pratiquement, cela signifie que les documents contractuels incorporent explicitement les questions d'égalité des genres appropriées. De même, les devis quantitatifs doivent inclure certains aspects sociologiques.

### Encadré 4.2 Bonnes pratiques du traitement de l'égalité des genres comme une obligation contractuelle

#### Afrique

##### **Afrique du Sud : EPWP**

L'estimation quantitative des travaux inclut les coûts liés à la gestion de problèmes sociaux tels qu'une mobilisation équitable dans une perspective de genre ou le recrutement de main-d'œuvre. Par ailleurs, les entrepreneurs sont tenus de se conformer au principe « à travail égal, salaire égal », sans considération de genre. Ces derniers se satisfont de ces obligations, car elles n'affectent pas leurs marges.

#### Asie

##### **Cambodge : Upstream Project**

Ce projet a généré 750.243 journées de travail, qui ont été réparties presque à égalité entre les femmes et les hommes, du fait d'une clause contractuelle qui imposait aux entrepreneurs de recruter le même nombre de femmes et d'hommes.

##### **Indonésie : NIAS-RACBP**

Le rapport d'évaluation a conclu que l'intégration dans les programmes HIMO de clauses relatives aux normes du travail, à la sécurité, à la promotion d'une dimension de genre et à l'environnement est un puissant outil. Ainsi, les entrepreneurs ont eu l'obligation d'employer un minimum de 30 pour cent de femmes dans les contrats communautaires et privés : cette règle a généré une participation féminine de 30 pour cent, ce qui se compare très favorablement au 0 pour cent de femmes employées dans des travaux sur le patrimoine culturel à une époque où il n'existait aucun accord contractuel de ce type.



### Bonne pratique 4.3 : Les exécutants ont les capacités nécessaires pour réaliser le projet en prenant en compte la sexospécificité

L'un des obstacles persistants opposés à l'intégration d'une dimension de genre se réduit à la question : « Comment procéder ? » Un des principaux facteurs de réussite qui ont été identifiés est que le personnel du programme, les consultants, les entrepreneurs et d'autres acteurs doivent posséder les capacités appropriées pour exécuter les programmes HIMO en prenant en compte la dimension de genre. Au niveau global, une bonne pratique consiste en la présence, au sein de l'unité HIMO du BIT, d'un fonctionnaire qui apporte un soutien technique à tous les pays concernés par ces programmes. Ce soutien s'applique, entre autres, au développement des capacités d'intégration d'une dimension de genre.

#### Encadré 4.3 Bonnes pratiques de capacités avérées de prise en compte de la dimension de genre

##### Afrique

###### **Ghana : Programme pilote pour le travail décent**

Au cours de l'adaptation du Manuel de formation de l'OIT pour ce programme, le document a été révisé en vue d'améliorer sa sensibilité aux questions de genre.

###### **Liberia : PREDEC**

Les trois coordonnateurs du programme ont tous reçu une formation en matière d'intégration de la dimension de genre.

###### **Mozambique : Programme de routes rurales**

Un cours intensif de deux semaines sur les questions de genre a été organisé pour les superviseurs et les chefs de brigade. De plus, un formateur a été formé pour apporter un soutien interne. Un module relatif aux questions de genre a été incorporé dans le plan d'études proposé par le centre de formation aux programmes HIMO.

###### **Ouganda : RSPS**

Des initiatives de développement des capacités en matière d'intégration de la dimension de genre ont comporté une sensibilisation destinée au personnel technique hors génie civil de la fonction territoriale, notamment les agents chargés du développement communautaire ou des questions de genre, les agents de l'environnement et les responsables du personnel. Des formations ont également été proposées aux responsables politiques et administratifs, parmi lesquels les responsables de district, les chefs de l'administration, le secrétaire de district pour les travaux et les présidents et secrétaires des conseils de marchés de district. Chacun des modules de formation proposés comportait une dimension de genre.

##### Amérique latine

###### **Paraguay : Programme conjoint des Nations Unies**

En vue du partage d'expériences liées aux questions de genre et d'apprentissage entre pairs, le programme a assuré la promotion des échanges Sud-Sud sur ces questions, ce qui a impliqué la participation de leaders féminins à des réunions internationales, ainsi que des visites d'échanges au Nicaragua.

###### **Pérou : Projet spécial de routes rurales**

En vue de remettre en question les relations sociales inégales existantes, un développement des capacités relatives à la dimension de genre a ciblé le personnel institutionnel.

## Asie

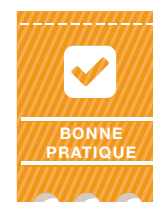
### **Indonésie : NIAS-RACBP**

Le rapport d'évaluation indique que les capacités du personnel de l'OIT en charge du programme étaient suffisantes pour exécuter celui-ci dans une perspective prenant en compte la dimension de genre. Une expertise de genre externe n'était donc pas nécessaire.

### **Timor Leste : TIM Works**

Tout le personnel technique a suivi une formation sur les questions de genre.

## **Bonne pratique 4.4 : Le personnel a la responsabilité d'assurer la surveillance technique de l'intégration de l'égalité des genres**



# 4

Certains programmes HIMO ont recruté du personnel pour appuyer l'intégration d'une dimension de genre. Les responsabilités de ce personnel vont des conseils et de l'appui dispensés au personnel du programme jusqu'au suivi et à la documentation des progrès effectués dans la réalisation d'objectifs définis en matière d'égalité des genres. Les programmes HIMO qui impliquaient des sociologues ou des spécialistes des questions de genre ont eu de plus grandes chances de présenter des rapports sur les aspects qualitatifs du projet. Une fois encore, on constate que la personne responsable des questions de genre au sein d'un programme HIMO joue un rôle de surveillance technique primordial.

### **Encadré 4.4 Bonnes pratiques de la surveillance technique de l'intégration de l'égalité des genres**

## Afrique

### **Ghana : Programme pilote pour le travail décent**

Le programme a consulté des spécialistes des questions de genre comme il convenait. Toutefois, les exécutants du programme ont regretté que trop de spécialistes différents y aient été impliqués trop brièvement, si bien que l'appui apporté a été trop superficiel pour ajouter de la valeur.

### **Kenya : Développement des capacités pour l'exécution de R2000**

L'un des deux conseillers techniques de l'OIT pour le projet s'est vu confier la responsabilité de promouvoir l'égalité entre les genres.

### **Kenya : R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI**

Un spécialiste des questions de genre, de la jeunesse et des moyens de transport intermédiaires était parmi les consultants en assistance technique qui ont fourni un soutien managérial et des conseils techniques pendant l'exécution du programme. Son rôle était de guider le processus consistant à assurer l'implication durable des femmes et des jeunes dans le programme.

### **Madagascar : HIMO**

Le projet emploie un socio-économiste chargé d'assurer, entre autres, la participation des femmes.

**Mozambique : Programme de routes rurales**

Afin de poursuivre l'institutionnalisation de l'intégration, un Département de l'égalité entre les sexes a été créé en 1997 dans le cadre de la Direction nationale des routes et des ponts. Ce département a été mandaté pour : (i) accroître la participation des femmes à la construction HIMO ; (ii) créer un environnement de travail favorable au règlement des problèmes de genre ; (iii) élever le niveau de sensibilité aux questions de genre parmi les travailleurs et le personnel ; et (iv) renforcer les capacités du personnel pour faciliter l'analyse de genre dans la conception et l'exécution du programme.

**Ouganda : RSPS**

Un sociologue a été chargé de promouvoir les aspects socio-économiques du projet, y compris la dimension de genre. Toutes les études techniques entreprises comportaient une perspective de genre et des sociologues faisaient partie de ces équipes afin d'assurer l'obtention de résultats répondant aux attentes.

**🌎 Amérique latine****Pérou : Projet spécial de routes rurales**

Un consultant en matière de parité a été recruté pour apporter un appui technique à l'intégration d'une dimension de genre.

**🌎 Asie****Indonésie : NIAS-RACBP**

Les agents de développement communautaire du programme ont assuré une approche participative, promu la mise en place de garderies d'enfants et encouragé activement les femmes à participer au système d'apprentissage de jeunes superviseurs, si bien que les femmes ont constitué 50 pour cent des 42 participants au cours d'apprentissage destiné aux futurs superviseurs.

**Timor Leste : YEP**

Un Office de l'égalité des genres a été chargé de promouvoir l'égalité dans l'accès aux possibilités de formation et d'emploi, ainsi que de veiller à l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les activités et résultats des programmes. Un coordonnateur des questions de genre a été préposé à la mise en œuvre de la stratégie d'intégration.

**🌎 Caraïbes****Haïti : PPDNRE**

Le programme a été exécuté grâce à des coopératives, ce qui a facilité, entre autres, la mise en œuvre des aspects sexospécifiques du programme.

BONNE  
PRATIQUE**Bonne pratique 4.5 : Sensibiliser les communautés et le personnel du projet en vue de briser les stéréotypes de genre**

Des pratiques culturelles régressives, et parfois la religion, définissent des espaces séparés pour les femmes et leur refusent toute possibilité de participer aux programmes HIMO sur un pied d'égalité avec les hommes. En reconnaissance de cette réalité, de nombreux programmes HIMO ont incorporé la sensibilisation de genre dans la mobilisation communautaire. Certains ont impliqué des acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux de la justice pour les femmes, tels que des départements ministériels responsables de l'égalité des genres aussi bien que des groupes de femmes.



## Encadré 4.5 Bonnes pratiques de la remise en question des stéréotypes de genre

### Afrique

#### **Kenya : R2000**

La notice de recrutement standard est censée être distribuée aux dirigeantes de groupes de femmes et encourage particulièrement les femmes à postuler. L'une des stratégies envisagées pour garantir un environnement favorable à l'intégration d'une dimension de genre dans la formation est l'élaboration d'un code de pratique pour la gestion des questions transversales, parmi lesquelles les questions de genre.

#### **Madagascar : HIMO Communal**

Les organisations de femmes ont participé à la sensibilisation et à la mobilisation des communautés pour les travaux routiers communautaires. Les femmes et les groupes de jeunes s'y sont particulièrement impliqués, afin d'assurer des possibilités de travail à ces segments de la communauté par ailleurs défavorisés. Les personnes présidant ces organisations à base communautaire ont été recrutées comme chefs d'équipe/de groupe et nombre d'entre elles ont à leur tour mobilisé les chômeurs membres de leurs groupes pour les travaux. Excepté pour les travaux qui exigeaient des compétences spécialisées, comme la maçonnerie, les travailleurs ont été recrutés dans les communautés. Si des quotas spécifiques n'ont pas été définis pour la représentation des femmes, priorité a été donnée aux femmes seules et aux femmes chefs de famille. Il n'y a pas eu d'action affirmative semblable pour les femmes entrepreneurs.

#### **Mozambique : Programme de routes rurales**

Une dimension de genre a été intégrée à toutes les activités de formation menées à tous les niveaux avant le lancement du programme. Le Département de l'égalité entre les sexes a encouragé les étudiantes provenant d'écoles techniques à postuler à l'enseignement supérieur dans des domaines en rapport avec la construction routière. De plus, il a établi des unités pour l'égalité des genres au niveau provincial. Il a mené des cours de sensibilisation aux questions de genre pour tous les membres de ces unités, ainsi que pour tous les professionnels des secteurs public et privé travaillant pour le programme. Les unités provinciales avaient la responsabilité de :

- a. promouvoir la participation des femmes aux travaux HIMO ;
- b. enregistrer les candidatures de femmes pour les travaux routiers ;
- c. traiter les problèmes de harcèlement sexuel ;
- d. sensibiliser les communautés afin de faciliter le recrutement de main-d'œuvre féminine.

#### **Ouganda : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende**

Avant le lancement du projet, l'entrepreneur a employé un socio-économiste et un agent spécialisé dans l'infrastructure routière communautaire qui ont travaillé avec des comités de travaux comprenant des femmes et des hommes membres de la communauté. Ces comités ont été mis en place tout le long de la route afin de mobiliser, de sensibiliser et de recruter des personnes appartenant aux communautés en vue des travaux.

**Ouganda : RSPS**

Des intervenants du gouvernement local, parmi lesquels des politiques et des technocrates, ont participé au programme lors d'audiences publiques, dans des initiatives de mobilisation et des ateliers de sensibilisation aux travaux routiers, y compris en mettant l'accent sur l'importance de la participation féminine. L'introduction d'une dimension de genre, question par ailleurs sensible dans ce type de forums, a amené les parties prenantes à s'y identifier et à formuler des recommandations sur la manière d'aborder certains des problèmes connexes.

**Ouganda : RSPS**

La sensibilité du processus de recrutement aux questions de genre a été d'un niveau variable. La majorité des entrepreneurs ont offert les mêmes chances d'emploi aux femmes comme aux hommes de toute la communauté par des annonces diffusées les jours de marché et par le canal des structures administratives du gouvernement local.

**🌎 Amérique latine****Panama : Programme conjoint du F-OMD des Nations Unies**

Des groupes de femmes ont été impliqués dans l'exécution du programme. Ils ont suivi une formation concernant leurs droits, leurs capacités et les compétences en leadership. Le programme comportait également une sensibilisation des membres de la communauté des deux sexes aux droits des femmes et à l'importance de la participation féminine. Les personnes participant à la formation ont été encouragées à partager leurs connaissances sur la dimension de genre avec les membres de leurs familles comme avec la communauté tout entière. Le programme a donc autonomisé les femmes et a contribué à atténuer quelques-unes des inégalités de genre qui subsistent dans ces communautés essentiellement patriarcales.

**Pérou : Projet spécial de routes rurales**

Afin de remédier à l'inégalité des relations sociales existantes, une action de développement des capacités en matière d'égalité des genres destinée au personnel institutionnel a été menée entre mars 2001 et juin 2002.

**🌎 Asie****Timor Leste : TIM Works**

Des dirigeants communautaires de chaque district ont participé à des séminaires de sensibilisation aux questions de genre.



BONNE PRATIQUE

### Bonne pratique 4.6 : Assurer un recrutement équitable des femmes comme des hommes pour le développement des capacités et pour l'emploi

Un nombre considérable de programmes HIMO ont prévu un recrutement équitable des femmes et des hommes pour des activités de développement des capacités et pour l'emploi. Parmi les mesures qui ont été prises figurait l'implication de groupes de femmes dans la mobilisation de participants/travailleurs par l'utilisation de canaux d'information et le recours à des actions affirmatives en faveur des femmes.

## Encadré 4.6 Bonnes pratiques d'un recrutement équitable

### Afrique

#### **Ghana : Programme pilote pour le travail décent**

Des efforts délibérés ont été déployés pour atteindre les femmes bénéficiaires et pour utiliser des formatrices au cours des activités de développement des capacités. L'implication des femmes a été systématiquement pratiquée tout au long de l'exécution du projet.

#### **Kenya : R2000**

R2000 assure une discrimination positive dans l'identification et la formation de femmes entrepreneurs.

#### **Ouganda : RSPS**

La participation féminine a été encouragée par une action affirmative consistant à attribuer des points supplémentaires aux entreprises comptant davantage de femmes dans leurs équipes lors de l'évaluation des soumissions.

#### **Sierra Leone : QIECP**

Pour assurer des possibilités d'emplois à plus long terme, un petit nombre d'entrepreneurs, pour la plupart des femmes, ont été formés à l'entretien régulier de l'infrastructure physique améliorée.

### Amérique latine

#### **Guatemala : Projet conjoint des Nations Unies post-Stan**

Le projet a ciblé les jeunes mères célibataires, qui ont non seulement moins d'occasions d'obtenir un emploi salarié, mais aussi davantage de besoins de liquidités. Les femmes ont fait l'objet d'une attention spécifique au cours du processus de paiement.

#### **Nicaragua : Promotion de l'emploi et de la génération de revenus**

Afin de développer les capacités des femmes entrepreneurs, le projet a organisé une formation ciblée à leur intention.

### Asie

#### **Indonésie : Programme de développement intégré à Aceh et Nias**

Une sous-composante de développement des entreprises appartenant à des femmes a été élaborée pour élargir le champ de la participation féminine. Sur les 45 cours de formation pour le développement de l'entrepreneuriat, huit ont été exclusivement réservés aux femmes, qui ont reçu les compétences et les moyens de fabriquer des matériaux de construction, afin de mettre à profit les possibilités commerciales engendrées par l'ampleur des travaux de réhabilitation et de reconstruction. Cela a impliqué l'organisation à l'intention des femmes de cours de formation sur la fabrication de dalles et de blocs de béton.

### Caraïbes

#### **Haïti : PPDNRE**

Le programme a été exécuté grâce à des coopératives, ce qui a favorisé, entre autres, l'inclusion sociale et l'égalité des genres dans la mobilisation et le recrutement des travailleurs.



## Bonne pratique 4.7 : Assurer un environnement et des pratiques opérationnelles favorables à la pleine participation des femmes

Du fait de leurs tâches domestiques, les femmes doivent investir davantage de leur temps que les hommes. Les programmes HIMO offrent une certaine flexibilité dans l'exécution des travaux, grâce notamment aux systèmes de travail à la tâche et aux horaires flexibles, qui sont mieux adaptés à la charge de travail des femmes. La création de garderies d'enfants permet aux femmes de participer aux travaux publics. Parmi les autres pratiques visant à lever d'éventuels obstacles à la participation féminine figurent : (i) l'offre de congés de maternité ; (ii) une tolérance zéro pour le harcèlement sexuel ; et (iii) la disponibilité de salles, de toilettes et de douches séparées pendant la formation et les travaux de construction/réhabilitation. L'utilisation d'un langage prenant en compte l'égalité des genres – par exemple « travaux en cours » au lieu de « attention, hommes au travail » – encourage également la participation féminine.

### Encadré 4.7 Bonnes pratiques relatives au traitement des obstacles à la participation des femmes

#### Afrique

##### **Afrique du Sud : EPWP**

Une obligation contractuelle astreint les employeurs à offrir des installations permettant aux femmes d'équilibrer leur travail pour l'EPWP avec leurs responsabilités domestiques. Les entrepreneurs sont tenus de mettre à leur disposition des toilettes séparées, des préservatifs féminins et masculins, des vêtements protecteurs et des outils manuels de bonne qualité. Les garderies d'enfants ne sont pas nécessaires, car ce service est assuré dans le cadre de la législation concernant le développement de la petite enfance, en vertu de laquelle les pouvoirs publics assurent des services de garde d'enfants dans toutes les communautés du pays. Le programme pratique la rémunération à la tâche plutôt que les taux salariaux horaires, ce qui facilite la participation des femmes en autorisant une certaine flexibilité dans les horaires de travail. Par ailleurs, des congés de maternité sont prévus.

##### **Ouganda : RSPS**

La participation féminine a été assurée, entre autres, par : (i) la rémunération à la tâche pour 50 pour cent des travaux ; (ii) des horaires de travail flexibles pour 60 pour cent des contrats ; (iii) la disponibilité sur tous les chantiers d'installations sanitaires séparées pour les femmes et les hommes ; (iv) l'attribution d'espace – salles, toilettes et douches séparées – aux femmes en cours de formation HIMO, cette disposition étant gérée de manière flexible afin d'accueillir en toute circonstance l'ensemble des femmes apprenties présentes sur le site ; et (v) l'attribution de points supplémentaires aux entrepreneurs ayant plus de femmes dans leurs équipes lors de l'évaluation des soumissions.

#### Amérique latine

##### **Guatemala : Projet conjoint des Nations Unies post-Stan**

A offert des centres de garderie pour les jeunes enfants, avec des baby-sitters rémunérées.

## Bonne pratique 4.8 : Le suivi des performances inclut l'évaluation des progrès réalisés dans l'obtention de résultats définis en matière d'égalité des genres



Afin de suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de l'équité de genre, les données relatives aux cibles visées et aux résultats devraient être ventilées par sexe. Presque tous les projets examinés présentaient des données de suivi ventilées sur cette base. Toutefois, rien n'indiquait dans quelle mesure les femmes bénéficiaires étaient directement impliquées dans le suivi des performances.

### Encadré 4.8 Bonnes pratiques d'un suivi prenant en compte la dimension de genre

#### Afrique

##### **Kenya : Roads 2000**

La feuille d'appel prévoit la ventilation de la main-d'œuvre par sexe.

##### **Kenya : Développement des capacités pour l'exécution de R2000**

Le suivi des données a été ventilé par sexe.

##### **Ouganda : RSPS**

Le suivi a été participatif et a inclus des responsables de l'administration locale pour les questions d'égalité des genres, ainsi que des représentants des communautés des deux sexes. Le programme a élaboré des formes de suivi visant à assurer la prise en compte de la dimension de genre dans le processus de recrutement, ainsi qu'à suivre : (i) la proportion de femmes à des postes de responsabilité ; (ii) les opinions sur l'emploi de femmes ; et (iii) le niveau de rémunération des femmes par rapport à celui des hommes.

#### Asie

##### **Indonésie : NIAS-RACBP**

Comme prévu dans le document de projet, une stratégie de genre a été élaborée dans la phase initiale pour assurer : (i) la participation de femmes aux travaux d'infrastructures au niveau communautaire ; et (ii) l'accès des femmes à des possibilités d'emploi pendant les travaux de construction et dans les activités d'entretien.

##### **Myanmar : Infrastructure et emplois**

Le rapport final indique que des décomptes quotidiens ventilés par sexe ont été tenus pour chaque activité. Les femmes ont constitué 30 pour cent du total des 7.404 personnes employées.

##### **Timor Leste : YEP**

Les documents de programme ont fourni des données de suivi ventilées par sexe.





L'égalité des genres dans l'évaluation des programmes HIMO à mi-parcours et en fin de projet

# SECTION

# 5

## L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES HIMO À MI-PARCOURS ET EN FIN DE PROJET

# L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES HIMO À MI-PARCOURS ET EN FIN DE PROJET

Les indicateurs présentés dans le tableau 3.1 constituent les bases d'évaluation des programmes HIMO.



## Procédures clés

1. Intégrer un expert des questions de genre dans l'équipe d'évaluation.
2. Inclure une dimension de genre dans les TdR.
3. Consulter les bénéficiaires des deux sexes.
4. Évaluer l'impact différencié par genre selon les objectifs et les résultats définis par le programme HIMO en établissant l'impact distinct exercé sur les femmes et les hommes en matière de connaissances, de compétences et de revenus.
5. Évaluer l'efficacité de la stratégie de genre et les enseignements que l'on peut tirer de sa mise en œuvre.
6. Vérifier si tous les stades du projet se sont fondés sur une analyse de genre.
7. Vérifier si les femmes comme les hommes ont participé à égalité au projet et en ont bénéficié équitablement.
8. Vérifier si des données ventilées par sexe et par genre ont été collectées et analysées de manière régulière, et si des ajustements à la stratégie de genre ont été entrepris le cas échéant.
9. Établir la mesure dans laquelle le projet contribue à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des genres.
10. Évaluer la durabilité des résultats du projet en matière d'égalité des genres.



## Questions directrices

1. Les données concernant les résultats sont-elles ventilées par genre ?
2. Les TdR de l'évaluation exigent-ils expressément l'évaluation de l'impact du projet HIMO en matière d'égalité des genres ?
3. Les TdR exigent-ils explicitement l'inclusion d'un expert des questions de genre dans l'équipe d'évaluation ?
4. L'équipe d'évaluation a-t-elle la capacité d'évaluer l'impact, aussi bien qualitatif que quantitatif, du projet HIMO en matière d'égalité des genres ?



5. Une analyse de genre a-t-elle informé tous les stades du cycle du projet ?
6. A-t-on donné aux femmes et aux hommes des chances égales de participer au projet et d'en bénéficier ?
7. Des données ventilées par sexe et par genre ont-elles été collectées et analysées de manière régulière, et des ajustements à la stratégie de genre ont-ils été entrepris, le cas échéant ?
8. La stratégie de genre a-t-elle été efficace ? Quels en sont les enseignements et comment peuvent-ils informer la conception de futurs programmes HIMO ?
9. Les femmes comme les hommes ont-elles participé à égalité au projet et en ont-elles bénéficié équitablement ?
10. Quels sont les résultats qualitatifs et quantitatifs du projet HIMO en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes ?
11. Quelle a été la durabilité des résultats du projet en matière d'égalité des genres ?

## Indicateurs clés

1. Intégration d'un expert des questions de genre dans l'équipe d'évaluation.
2. Les rapports d'évaluation incluent des données ventilées par sexe et par genre comme suit :
  - a. Proportion de femmes employées par rapport aux hommes : cible et réalisation.
  - b. Proportion du total de journées de travail effectuées par des femmes/des hommes, par groupe d'âge.
  - c. Proportion de femmes bénéficiant de différents aspects du développement des capacités concernant les programmes HIMO par rapport aux hommes.
  - d. Proportion de femmes à des postes de direction dans des programmes HIMO par rapport aux hommes.
  - e. Proportion des salaires obtenus par les travailleurs de chaque sexe.
  - f. Résultats qualitatifs obtenus en matière d'égalité des genres, autrement dit, mesure dans laquelle les biens et services d'infrastructures produits par les programmes HIMO :
    - remédient au « manque de temps » des femmes ;
    - promeuvent une division du travail entre femmes et hommes plus équitable ;
    - promeuvent la participation des femmes à des postes dirigeants dans les programmes HIMO comme dans les structures communautaires ;
    - renforcent la sécurité de l'accès aux ressources pour les femmes par rapport aux hommes.

Un tableau récapitulatif des programmes HIMO étudiés présentant de bonnes pratiques de l'évaluation à mi-parcours et en fin de projet figure en annexe XII.





## Bonne pratique 5.1 : Les évaluations à mi-parcours et en fin de projet renseignent sur les progrès réalisés dans l'obtention de résultats définis en matière d'égalité des genres

Pour mener une évaluation de manière à considérer les résultats d'une évaluation dans une perspective de genre, l'équipe doit posséder les capacités nécessaires en la matière. De plus, les TdR d'évaluation doivent explicitement demander que soient évaluées les dimensions de genre de l'impact des programmes HIMO respectifs. Les rapports d'évaluation de tous les programmes HIMO récents ont fait référence à la Note d'orientation 4 de l'Unité d'évaluation du BIT : *Intégrer l'égalité des genres dans le suivi et l'évaluation des projets*. En conséquence, ces évaluations ont prêté aux questions de genre l'attention nécessaire, bien qu'à des niveaux de détail différents. Alors que certains programmes HIMO ont défini des objectifs spécifiques de l'égalité des genres ainsi que des indicateurs prenant en compte la dimension de genre, peu d'entre eux ont rapporté des réalisations autrement qu'en citant des chiffres. L'annexe XIII présente une matrice de documentation des impacts quantitatifs des programmes HIMO.

### Encadré 5.1 Bonnes pratiques de rapports répondant aux questions de genre au-delà les chiffres

#### Afrique

##### **Cameroun et Mali : Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté**

Au Cameroun, les capacités de 16 groupes et associations composés de 1210 femmes ont été développées en vue de leur engagement dans différentes activités productives et de l'accès à un certain nombre de contrats publics. Au Mali, 158 projets générateurs de micro-revenus ont été établis, dont 38 pour cent étaient des entreprises exclusivement féminines.

##### **Liberia : PREDEC**

- a. Les sociétés appartenant à des femmes le long de la route de démonstration ont reçu une formation à la gestion d'entreprise ainsi que des facilités d'accès au crédit.
- b. Plus de 30 pour cent des organisations féminines à base communautaire ont reçu un outillage de base, un équipement et un crédit qui leur ont permis de lancer des entreprises de collecte de déchets. En conséquence, les femmes ont occupé près de 50 pour cent (96 femmes) des 193 emplois créés.
- c. Des travailleuses et des femmes entrepreneurs ont acquis des compétences en leadership, en négociation et en résolution des conflits. Un réseau national pour l'égalité des genres du Liberia a été établi.

##### **Sénégal : Projets d'appui aux programmes à haute intensité de main-d'œuvre (PROHIMO)**

Les femmes bénéficiaires de ces projets ont rapporté que leur participation avait contribué de plusieurs manières à leur autonomie. Premièrement, elles ont pu obtenir un revenu, ce qui leur a permis d'accumuler un capital pour lancer de petites activités rémunératrices. Ce fait est particulièrement important compte tenu des restrictions traditionnellement imposées aux femmes en matière d'accès au crédit par les institutions formelles. Deuxièmement, à la suite de leur formation, elles ont exploré la possibilité d'établir des micro-entreprises en vue de la fabrication de pavés, de briques, etc., pour le marché de la construction.

## Amérique latine

### **Panama : Programme conjoint du F-OMD des Nations Unies**

- a. Le programme a remis en question les stéréotypes de genre et autonomisé les femmes. Entre autres changements, les hommes soutiennent davantage la participation des femmes aux activités du projet, et ils participent également aux tâches domestiques.
- b. Le programme a minimisé le temps employé et les risques encourus dans la collecte de l'eau. L'amélioration de l'assainissement a offert aux femmes et aux jeunes filles un peu de l'intimité et du confort dont elles avaient grand besoin.
- c. Le programme HIMO a promu le leadership des femmes au sein de celui-ci comme dans la communauté.
- d. Le programme a mis en lumière le fait que les questions de genre se superposent à d'autres inégalités subies par les femmes défavorisées. Informé par une analyse de genre, le programme a pu identifier la vulnérabilité des femmes appartenant aux communautés autochtones et y remédier efficacement.



---

## ANNEXE I

# GLOSSAIRE : CONCEPTS CLÉS RELATIFS AU GENRE DANS LES PROGRAMMES HIMO

### **Sexe et genre**

Le « sexe » est la différence biologique entre les femmes et les hommes. Les différences sexuelles sont universelles : elles sont les mêmes pour toute l'espèce humaine et concernent le corps des femmes aussi bien que celui des hommes. Le terme de « genre » fait référence aux attributs et aux possibilités économiques, sociaux, politiques et culturels associés au fait d'appartenir au sexe masculin ou féminin. Le genre est déterminé par les tâches, les fonctions et les rôles attribués aux femmes et aux hommes dans la société, et dans la vie publique et privée. Dans la plupart des contextes, les femmes et les hommes diffèrent dans les activités qu'ils entreprennent, dans l'accès aux ressources et au contrôle exercé sur celles-ci, et dans la participation à la prise de décisions. Ces différences limitent chez les femmes la possibilité de développer et d'exercer toutes leurs capacités, et par conséquent de participer pleinement aux programmes HIMO et de bénéficier de tous leurs avantages.

### **Analyse de genre**

C'est une manière systématique d'examiner l'attribution et l'organisation des rôles, des responsabilités, des ressources et des valeurs attachés aux femmes et aux hommes de manière à évaluer les différences et les inégalités existant entre eux et d'inventorier leurs centres d'intérêt, leurs possibilités, leurs contraintes et leurs besoins spécifiques par rapport aux programmes HIMO. Le genre est spécifique à un contexte ; par conséquent, chaque projet HIMO doit réunir et examiner les informations relatives à la situation et à la position des femmes par rapport aux hommes dans la zone du projet.

### **Égalité des genres**

L'égalité des genres fait référence à l'égale jouissance par les femmes et les hommes des services, des opportunités et des ressources offerts par les programmes HIMO. Il peut s'agir, par exemple, de l'égalité de salaire à travail égal, de l'égalité du nombre des travailleurs des deux sexes, de l'égalité de représentation des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel, ou de l'égalité dans l'allocation du budget et d'autres ressources pour répondre aux besoins des femmes et des hommes.

### **Équité de genre**

Il s'agit d'une allocation appropriée et équitable des ressources humaines, physiques, sociales, financières et autres associées aux programmes HIMO en vue de répondre aux besoins et aux aspirations spécifiques des femmes et des hommes. Par exemple, compte tenu du fait que les femmes sont souvent moins instruites et moins qualifiées que les hommes, les programmes HIMO devraient leur offrir des formations visant à renforcer leurs capacités et à assurer qu'elles participent équitablement à ces programmes et

bénéficient pleinement des possibilités d'emploi résultant des investissements dans les infrastructures.

## **Intégration d'une dimension de genre**

Il s'agit d'une stratégie visant à réaliser l'égalité des genres. Elle reconnaît que très souvent les femmes et les hommes ont des besoins et des priorités différents, doivent affronter des contraintes différentes et ont des aspirations différentes. Elle exige que le personnel technique intègre une perspective d'égalité des genres dans son mode de travail comme dans toutes les étapes du cycle d'amélioration des infrastructures du programme HIMO. Dans les situations où les femmes constituent la majorité des personnes défavorisées, l'intégration d'une dimension de genre devrait comporter des actions spécifiques visant à les autonomiser et à les mettre sur un pied d'égalité avec les hommes.

## **Stratégie d'intégration d'une dimension de genre**

Une stratégie d'intégration d'une dimension de genre présente deux aspects majeurs : (i) l'intégration de la dimension de genre dans les analyses et les formulations des programmes HIMO ; et (ii) des initiatives destinées à permettre aux femmes comme aux hommes de formuler et d'exprimer leurs opinions et de participer à la prise de décisions à tous les stades du cycle d'amélioration des infrastructures du programme HIMO.

## **Action affirmative**

L'action affirmative est une mesure active prise pour rectifier les désavantages perçus dus à une discrimination déclarée, institutionnelle, historique ou involontaire afin d'assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Elle peut impliquer la définition de quotas minimaux pour la participation de femmes à l'emploi, à la formation et à la conclusion de contrats dans des programmes HIMO.

## **Discrimination**

La Convention de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958 (n° 111) définit la discrimination comme étant toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Parmi les autres motifs de discrimination peuvent figurer : l'état matrimonial, l'âge et le statut sérologique.

Les manifestations de discrimination incluent également le harcèlement sexuel et autres brimades ou violences/abus physiques ou verbaux sur les lieux de travail, le fait d'assigner des tâches discriminatoires et dégradantes à des femmes ou des hommes seulement, ainsi que l'inégalité de salaires pour des femmes qui font le même travail que des hommes.

## **Stéréotypes de genre**

Ce sont des généralisations simplistes mais profondément enracinées concernant les capacités et les attributs des femmes et des hommes, et leur place dans la société. Par exemple, les rôles, les fonctions et les aptitudes des femmes sont perçus comme étant essentiellement liés à leur foyer, et non au domaine public, ce qui occasionne la discrimination des femmes et limite leur participation aux programmes HIMO.

## « Manque de temps »

Cette expression fait référence à de longues heures de travail qui laissent un temps insuffisant pour le repos et les loisirs. Le manque de temps affecte davantage les femmes que les hommes à cause de leurs tâches domestiques, qui consistent à aller chercher de l'eau, à ramasser du bois combustible, à faire la cuisine et le ménage et à prendre soin des enfants, des malades et des personnes âgées. Par là même, elles sont relativement immobiles par rapport aux hommes, et la main-d'œuvre qu'elles représentent n'est pas facilement transférable aux programmes HIMO, notamment si cela implique de longs déplacements depuis leur domicile. Pour assurer des avantages équitables aux femmes et aux hommes, la formation et les chantiers devraient être situés à une distance raisonnable des communautés, et les programmes HIMO devraient offrir des structures de garde d'enfants, ainsi qu'une certaine souplesse dans l'exécution du travail.

## Cécité aux questions de genre

C'est une manière consciente ou inconsciente de faire ou de dire des choses sans reconnaître ou prendre en compte ce qui différencie la position, les besoins et les sentiments des femmes par rapport à ceux des hommes.

## Sensibilité aux questions de genre

C'est l'aptitude à reconnaître les différences existant entre les perceptions, les aspirations et les besoins des femmes et ceux des hommes en ce qui concerne les possibilités d'emploi et de formation dans les programmes HIMO.

## Sensibilité à l'égalité des genres

C'est l'aptitude à identifier les problèmes de travail suscités par les stéréotypes, la discrimination et les inégalités de genre.

## Réactivité aux questions de genre

Consiste à planifier et à mettre en œuvre des programmes HIMO répondant aux besoins d'infrastructures des femmes comme à ceux des hommes et prenant en compte leurs différences en matière de répartition du travail, d'utilisation de leur temps, de niveau d'instruction, de ressources et de base de compétences.

## Langage inclusif

Il s'oppose à tout langage désobligeant et discriminatoire promouvant l'exclusivité ou un sens de la hiérarchie et plaçant un certain groupe de femmes, généralement féminin, en dessous des autres, créant ou perpétuant ainsi des stéréotypes sociaux négatifs. Comme exemples de langage inclusif, on peut citer l'emploi des formulations « attention, travaux » ou « travaux en cours » au lieu de « attention, hommes au travail ».

## Données ventilées par sexe et par genre

Ces données sont collectées pour indiquer les rôles et responsabilités différents des femmes et des hommes, et le mode de répartition entre les deux sexes des chances et des avantages liés aux travaux publics. Ces données facilitent le ciblage et la planification équitables de projets répondant aux besoins des femmes et des hommes. De plus, elles aident à élaborer des indicateurs de suivi et d'évaluation prenant en compte la dimension de genre. Elles devraient également être ventilées par âge, car les situations d'emploi des femmes et des hommes, leurs aspirations, leurs besoins, leurs compétences et leurs expériences en relation avec les programmes HIMO diffèrent tout au long de leur cycle de vie.

## Concepts pertinents pour les programmes HIMO<sup>15</sup>

**À haute intensité de main-d'œuvre :** Stratégies, approches, projets conçus pour optimiser un potentiel de création d'emplois lorsque la main-d'œuvre est la ressource dominante pour accomplir des travaux de qualité tout en préservant la rentabilité.

**Axé sur l'équipement :** Approche dans laquelle l'équipement, appuyé par une main-d'œuvre réduite, est optimisé en vue d'effectuer les travaux de manière rentable pour produire des structures de qualité.

**Axé sur la main-d'œuvre :** Approche systématique ou méthodologie visant à optimiser la main-d'œuvre (de préférence locale), lorsque cela est techniquement possible, afin d'effectuer les travaux de manière rentable pour produire des structures de qualité. Un équipement (léger) approprié est utilisé en complément pour des raisons de coût ou de qualité, par exemple pour le transport à moyenne ou longue distance, le concassage de roches ou le compactage.

**Travail à la journée :** Un travailleur est payé en fonction de sa présence et non de sa production.

**Travail à la pièce :** Un travailleur est payé en fonction de la somme de travail produit.

**Travail à la tâche :** Un travailleur est libre de quitter le travail dès qu'il a achevé une tâche définie de la qualité requise. Ce type d'arrangement est le plus souple et permet aux femmes d'équilibrer leurs tâches domestiques et leur participation à un programme HIMO. C'est donc celui qui présente le plus fort potentiel de promotion de la participation féminine aux programmes HIMO et qui constitue l'option préférée pour la promotion de l'égalité des genres dans les travaux publics.

---

15 BIT. *Local resource-based approaches for infrastructure investment. Source book* (Harare, Bureau sous-régional pour l'Afrique australe, 2010).



---

## ANNEXE II

### Documents consultés

- Bureau international du Travail (BIT). 2010. *Local resource-based approaches for infrastructure investment. Source book* (Harare, Bureau sous-régional pour l'Afrique australe).
- . 2014. *Integrating gender equality in monitoring and evaluation..* Note d'orientation 4, mars (Genève).
- . 2014. Tanzarn Nite, Gutierrez Maria Teresa. *Public works programmes : A strategy for poverty alleviation. The gender dimension revisited in Employment Intensive Investment Programmes (EIIPs) in 27 countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean*. Rapport de conseil préparé pour l'OIT. Août (Genève).
- Ouganda. Ministère des Travaux et des Transports. 2008. *Guidelines for mainstreaming gender into the roads sub-sector, Uganda*. Janvier (Kampala).
- Philip D. et Rayhan I. 2004. *Vulnerability and poverty : What are the causes and how are they related ?* Zentrum für Entwicklungsforschung [Centre de recherche en développement], Université de Bonn, 2004, [www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Tempapers/2004\\_3a\\_Philip\\_Rayan.pdf](http://www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Tempapers/2004_3a_Philip_Rayan.pdf) [consulté le 6 juillet 2015].

## ANNEXE III

### Liste des programmes HIMO examinés par région/pays, date de début/fin et type d'investissement

Région/pays	Projet	Date de début	Date de fin	Type d'investissement
<b> Afrique</b>				
1. Cameroun	Programme national de réhabilitation et construction des routes rurales au Cameroun – PN2R	2009	2013	Travaux routiers
2. Cameroun et Mali	Projet d'appui à la promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté	2007	2009	Génération d'emplois
3. Éthiopie	Projet de réhabilitation routière du Tigray et du Wollo	1998	2000	Travaux routiers
4. Ghana	Programme pilote pour le travail décent : Sortir de la pauvreté par le travail au Ghana. Étude de cas sur le Programme pilote du Ghana pour le travail décent	2003	2004	Politique HIMO
	Appui au développement des capacités pour le Ghana Social Opportunities Project (GSOP)	2011	2013	Formation HIMO
5. Kenya	Roads 2000 Nyanza	2005	2010	Travaux routiers et formation HIMO
	Développement des capacités pour la mise en œuvre du programme R2000 et le renforcement de la qualité et de la diffusion de la formation aux technologies HIMO	2009	2012	Développement des capacités HIMO
	Emploi des jeunes pour le développement durable	Mar. 2012	Dec. 2012	Création d'emplois
6. Liberia	Réduction de la pauvreté par la création d'emplois décents au Liberia	2007	2010	Travaux routiers et développement des capacités
7. Madagascar	Projet HIMO Communal	2006	2009	Travaux routiers
	Projet HIMO Bâtiments	2008	2012	Bâtiments
8. Mozambique	Programme de routes de desserte	1989	2002	Travaux routiers
9. Rwanda	Rwanda National Labour Intensive Public Works Strategy (LIPW/HIMO) [Stratégie nationale de travaux publics à haute intensité de main-d'œuvre du Rwanda]	2008	–	Stratégie HIMO
10. Sénégal	Projet d'appui aux programmes à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) – PROHIMO	2001	2007	Développement des capacités HIMO
11. Sierra Leone	Quick Impact Employment Creation Project (QIECP) for Youth through Labour-based Public Works	2010	2013	Création d'emplois

Région/pays	Projet	Date de début	Date de fin	Type d'investissement
12. Somalie	Employment for Peace Programme (EPP)	2008	2010	Création d'emplois
13. Afrique du Sud	Appui à la mise en œuvre de l'EPWP, province du Limpopo	2005	2010	Travaux routiers
	<i>Expanded Public Works Programme (EPWP)</i>	2004	2009	Développement de la petite enfance
		2009	2014	
14. Tanzanie, République unie de	Création d'emplois dans la prestation de services municipaux en Afrique australe	2004	2006	Formation et conclusion de contrats HIMO
	Mise à l'échelle de l'utilisation d'une technologie à haute intensité de main-d'œuvre	2004	nd	Stratégie HIMO
15. Ouganda	Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende	1999	2000	Travaux routiers
	Uganda Transport Rehabilitation Project : Feeder Roads Component (UTRP)	1995	2001	Travaux routiers
	Road Sector Programme Support (RSPS)	1999	2007	Travaux routiers et formation

## Asie

16. Cambodge	North Western Rural Development Project. Integrated Rural Access Planning /Geographic Information System (IRAP/GIS)	2003	2006	Planification du réseau routier
	Upstream Project (Assistance technique au Programme de travaux d'infrastructures rurales à haute intensité de main-d'œuvre)	1998	2003	Travaux routiers
17. Inde	Document stratégique pour un programme à haute intensité de main-d'œuvre dans le district de Jabalpur, Madhya Pradesh	2002	nd	Stratégie HIMO
	National Rural Employment Guarantee Act (NREGA)	2005	–	Politique de l'emploi
	Mahatma Ghandi National Rural Employment Guarantee Programme (MGNREGP)	2006	–	Génération d'emplois
18. Indonésie	Nias Rural Access and Capacity Building Project (NIAS-RACBP)	2009	2012	Travaux routiers et formation HIMO
	Programme Intégré à Aceh et Nias	2006	–	Création d'emplois
	Employment-intensive Growth for Indonesia : Job opportunities for young women and men (JOY)	2007	2010	Génération d'emplois
19. Myanmar	Infrastructure et emplois : Projet de subsistance d'urgence en réponse au cyclone Nargis, dans la région de Mawlamyinegyun, au Myanmar	2008	2009	Travaux d'infrastructures
20. Timor Leste	Investment Budget Execution Support for Rural Infrastructure Development and Employment Generation (TIM Works)	2008	2012	Travaux d'infrastructures
	Youth Employment Promotion Programme (YEP)	2008	2012	Création d'emplois

## Caraïbes

28. Haïti	<i>Programme de prévention des désastres naturels par la réhabilitation de l'environnement à travers la création d'emplois</i>	2006	2010	Nourriture/ argent contre travail
-----------	--	------	------	-----------------------------------

Région/pays	Projet	Date de début	Date de fin	Type d'investissement
<b>🌐 Amérique latine</b>				
29. Équateur	<i>Modelo Piloto de Promoción de Microempresas de Mantenimiento Vial y Propuesta de Aplicación en el Ambito Nacional</i> [Promotion des micro-entreprises pour l'entretien routier]	s.d.	2003	Promotion des petites entreprises
30. Guatemala	<i>Programa Conjunto Post Stan : Promoción de Empleo e Ingresos en las Obras de Rehabilitación y Reconstrucción.</i> [Projet conjoint des Nations Unies post-Stan : Promotion de l'emploi et de la génération de revenus dans la réhabilitation et la reconstruction]	Oct. 2005	Juin 2006	Travaux d'infrastructures
31. Nicaragua	<i>Gobernabilidad económica del sector agua potable y saneamiento en la RAAN y la RAAS en Nicaragua</i> [Gouvernance économique dans le secteur de l'eau et de l'assainissement en RAAN <sup>16</sup> et en RAAS <sup>17</sup> au Nicaragua]	2009	2012	
	<i>Promoción del Empleo y de la Generación de Ingresos en el ámbito local a través del uso de Tecnologías de Trabajo Intensivas en mano de obra y del desarrollo de Micro y Pequeñas Empresas en Programas de Obras Públicas y Proyectos de Desarrollo Local en Nicaragua</i> [Promotion de l'emploi et de la génération de revenus par l'usage de technologies HIMO et le développement de micro- et petites entreprises]	Nov. 2001	Oct. 2006	Construction d'infrastructures
32. Panama	<i>Fortalecimiento de la equidad para reducir las brechas en los servicios públicos de agua segura y saneamiento mediante el empoderamiento ciudadano en áreas rurales</i> [Promotion de l'emploi et de la génération de revenus par l'usage de technologies HIMO et le développement de micro- et petites entreprises]	2009	2012	Développement des infrastructures
33. Paraguay	<i>Fortaleciendo capacidades para la definición y aplicación de políticas de agua potable y saneamiento</i> [Renforcement des capacités de définition et d'application de politiques d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement]	2009	2012	Développement des capacités
34. Pérou	<i>Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural del Ministerio de Transportes y Comunicaciones</i> [Projet spécial d'infrastructure de transport rural du ministère des Transports et des Communications]	1995	2002	Entretien routier
		2001	2002	Entretien routier

– = projet en cours.

sd = sans date..

16 Région autonome de l'Atlantique nord.

17 Région autonome de l'Atlantique sud.

---

## ANNEXE IV

# Liste de contrôle pour l'intégration d'une dimension de genre dans les TDR

1. La description du contexte du programme HIMO indique-t-elle que les femmes sont défavorisées par rapport aux hommes dans différents groupes socio-économiques et sous différents aspects ? Il peut s'agir des points suivants :
  - a. Les femmes sont surchargées de travail et subissent donc le « manque de temps ». De plus, elles sont relativement peu mobiles par rapport aux hommes. Par conséquent, leur main-d'œuvre n'est pas facilement transférable vers des emplois dans les programmes HIMO.
  - b. Les femmes sont moins instruites que les hommes, et leur accès à l'emploi s'en trouve donc restreint.
  - c. Les femmes subissent une discrimination fondée sur des stéréotypes de genre tels que ceux-ci : (i) la place d'une femme est chez elle et non en public ; (ii) les travaux publics/routiers ne sont pas faits pour les femmes ; (iii) les femmes sont plus faibles que les hommes et devraient donc assumer des tâches plus faciles ; (iv) les femmes ne peuvent pas diriger ni par conséquent surveiller des travaux de programmes HIMO ; et (v) les femmes sont trop faibles pour être embauchées.
2. Les TdR comportent-ils des objectifs de justice de genre explicites susceptibles d'influencer les relations entre femmes et hommes et de contribuer à la réduction des inégalités existantes ?
3. Les TdR comportent-ils des tâches qui demandent spécifiquement l'identification des préoccupations correspondantes en matière d'égalité des genres lors d'une analyse de situation ?
4. Les TdR appellent-ils explicitement à la définition d'une stratégie visant à remédier aux inégalités de genre et à assurer que les femmes participent au programme HIMO et en bénéficient équitablement par rapport aux hommes ?
5. Les TdR appellent-ils à l'inclusion d'un expert des questions de genre dans l'équipe de préparation du projet ?
6. Les TdR appellent-ils à l'incorporation d'une stratégie de genre chiffrée avec des indicateurs appropriés dans le document de projet ?

## ANNEXE V

# Analyse de situation participative

### I Promouvoir une participation inclusive

Des pratiques culturelles rétrogrades, et parfois la religion, définissent des espaces séparés pour les femmes, leur interdisant toute chance de participer aux programmes HIMO sur un pied d'égalité avec les hommes. Pour assurer une participation inclusive, ces programmes devraient intégrer une dimension de genre dans la participation, la mobilisation et la sensibilisation de la communauté de la manière suivante :

1. Diffuser l'information sur le projet en utilisant les canaux de communication appropriés

**Tableau 5.1 Sources d'information sur les possibilités d'emploi dans les travaux publics par pays étudié et par sexe**

Sources d'information	Madagascar				Afrique du Sud			
	F		H		F		H	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ami	23	19	2	2	5	5	7	12
Radio	0	0	12	13	3	3	21	36
Dirigeant communautaire	50	42	76	84	49	53	30	52
Groupe de femmes	45	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>-</b>	<b>91</b>	<b>-</b>	<b>93</b>	<b>-</b>	<b>58</b>	<b>-</b>

**Source :** Tanzarn, N. 2014. *Public works programmes : A strategy for poverty alleviation. The gender dimension revisited in Employment Intensive Investment Programmes (EIIPs) in 27 countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean* (Genève, Bureau international du Travail, octobre, inédit).

Les canaux de communication de l'information sur le projet sont un élément clé d'une participation inclusive. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les dirigeants communautaires sont des sources essentielles d'information pour les femmes comme pour les hommes. Les groupes de femmes jouent un rôle important dans la mobilisation féminine pour les travaux publics. Les radios sont une source d'information utile, mais elles appartiennent aux hommes et sont contrôlées par eux. Si des femmes peuvent avoir accès à une radio, il arrive qu'elles n'aient pas le temps de l'écouter.

2. Organiser des réunions autour du projet à des endroits et à des moments accessibles à tous.
    - a. Les femmes subissent des contraintes en matière de mobilité et participeront plus probablement à des activités de projet localisées près de chez elles.
    - b. Les restrictions culturelles et/ou religieuses imposées à certains groupes qui risquent d'être défavorisés leur interdisent l'accès à certains espaces publics. Organiser des réunions dans des lieux accessibles à tous, comme les écoles.
- Les femmes n'ont pas le droit d'entrer dans les salles communautaires. Par conséquent, les agents de développement communautaire du programme ont recommandé que ces lieux ne soient pas utilisés pour des réunions communes.

**Source:** NIAS-RACBP.t.
3. Programmer les réunions et activités liées au projet lorsque les femmes comme les hommes ont le temps d'y participer.
    - a. Éviter les périodes aussi bien quotidiennes que saisonnières de forte demande de main-d'œuvre.
    - b. Prendre en considération le travail des femmes, leurs contraintes de temps et le manque relatif de flexibilité de leur main-d'œuvre.
    - c. Utiliser la langue locale ou s'assurer de la présence d'un interprète.
  4. Veiller à ce que les femmes comme les hommes aient une chance de présenter leur propre point de vue en constituant des groupes thématiques séparés pour les femmes et les hommes et les subdiviser, lorsque cela est possible, par âge et selon d'autres critères socio-économiques. (Lorsque le contexte social/culturel local dissuade de créer des groupes mixtes pour les réunions publiques, le programme peut organiser des réunions spécifiquement destinées aux femmes.)

## II Cartographie des infrastructures communautaires et des déplacements

La cartographie des infrastructures communautaires et des déplacements est un outil qui permet d'obtenir des informations sur la mobilité des femmes et des hommes afin de garantir leurs moyens de subsistance et les niveaux appropriés d'accessibilité aux services publics tels que les écoles, les marchés, les sources d'eau et les établissements de santé. Cet outil est utilisé pour identifier les principaux besoins des femmes en matière d'infrastructures qui devraient être pris en considération au cours de l'identification et de la conception des programmes HIMO par rapport à ceux des hommes.

### Les étapes :

Séparer les femmes et les hommes en deux groupes thématiques.

5. Demander à chacun des groupes d'esquisser le contour de leur communauté, la cartographie de ses infrastructures (routes, voies navigables, ressources en eau) et de ses installations (écoles, établissements de santé, etc.).
6. Faire des recherches sur les points suivants :
  - a. Quelle infrastructure publique est-elle importante pour eux, et pourquoi ?
  - b. Qui utilise cette infrastructure, et à quelles fins ?
  - c. Quel est l'état des infrastructures ?
  - d. Que peut-on faire pour les améliorer ?

7. Comparer la carte issue de la discussion du groupe thématique de femmes avec celle qui provient du groupe des hommes, en notant les similitudes et les différences concernant les structures des déplacements et les besoins en infrastructures.
8. Comment le programme HIMO peut-il prendre en considération les principaux besoins en infrastructures des femmes comme des hommes ?

### III Horaire quotidien des activités

Les horaires quotidiens des activités aident à établir la division de genre du travail qui prévaut au sein de la communauté en répondant à la question : « Qui fait quoi, et pendant combien de temps ? » La conception d'un programme HIMO devrait prendre en considération l'emploi que font de leur temps les femmes et les hommes et affecter la main-d'œuvre de manière à ne pas prolonger la journée de travail, intensifier la charge de travail ou contribuer à une utilisation du temps plus fragmentée, en particulier pour les femmes.

#### Les étapes :

9. Séparer les femmes et les hommes en deux groupes.
10. Demander à chacun des groupes de schématiser toutes les activités qu'ils entreprennent depuis leur réveil jusqu'à leur coucher, en spécifiant la durée de chaque activité.
11. Demander à chacun des groupes de situer chaque activité sur un diagramme circulaire, en indiquant les activités qui sont entreprises simultanément.
12. Demander à chacun des groupes de répéter éventuellement le processus pour les saisons sèche et humide.
13. Intégrer l'information provenant des diagrammes dans un horaire quotidien des activités afin de pouvoir analyser :
  - a. la division du travail entre femmes et hommes ;
  - b. l'intensité de travail relative des femmes et des hommes ;
  - c. l'utilisation de leur temps par les femmes, incluant le total des heures de travail et le temps de loisirs et de sommeil, par rapport aux hommes ;
  - d. les variations saisonnières dans l'attribution des tâches aux femmes et l'emploi de leur temps par rapport aux hommes.
14. Dans quelle mesure la division de genre du travail existante peut-elle affecter la participation des femmes au programme HIMO et les avantages qu'elles en obtiendront par rapport aux hommes ?
15. Que peut-on faire pour garantir que les femmes participent pleinement au programme HIMO et en bénéficient équitablement par rapport aux hommes ?



**Tableau 5.2 Matrice des activités quotidiennes**

Heure	Activité			
	Saison humide		Saison sèche	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
05:00–06:00				
06:00–07:00				
07:00–08:00				
08:00–09:00				
09:00–10:00				
10:00–11:00				
11:00–12:00				
12:00–13:00				
13:00–14:00				
14:00–15:00				
15:00–16:00				
16:00–17:00				
17:00–18:00				
18:00–19:00				
19:00–20:00				
20:00–24:00				

## IV Utilisation et propriété des immobilisations

Cet outil permet de déterminer qui a accès aux immobilisations, qui incluent les terres, le bétail, les capitaux, la technologie, l'appartenance au groupe et la main-d'œuvre (qualifiée et non qualifiée), et qui prend des décisions sur leur utilisation. Les différences de genre dans la structure des immobilisations sont révélatrices de la probabilité, pour les femmes et les hommes, de pouvoir participer aux programmes HIMO et d'en bénéficier. Les membres de la communauté qui disposent de ressources ont des chances de bénéficier des programmes HIMO en tant qu'entrepreneurs, surveillants, etc. Au niveau des ménages, la prise de décisions sur le lieu et l'époque d'affectation de la main-d'œuvre familiale a des implications pour la désignation des participants aux programmes.

### Les étapes :

1. Séparer les femmes et les hommes en deux groupes thématiques.
2. Demander à chacun des groupes de dresser la liste des immobilisations disponibles dans la communauté, telles que les terres, le bétail, la technologie et la main-d'œuvre (qualifiée et non qualifiée).
3. Quelles ressources les femmes utilisent-elles ? Quelles ressources les hommes utilisent-ils ?
4. Quelles ressources les femmes contrôlent-elles ? Quelles ressources les hommes contrôlent-ils ?
5. Qui prend les décisions relatives aux biens immobilisés de grande valeur ?

6. Qui prend les décisions concernant la main-d'œuvre familiale ?
7. Résumer les discussions émanant des groupes de femmes et d'hommes dans la matrice ci-dessous.
8. Comment l'accès des femmes aux immobilisations et la propriété qu'elles exercent sur celles-ci se comparent-ils à ceux des hommes ?
9. Qui a des chances d'être gagnant dans le projet HIMO envisagé ? Qui a des chances d'être perdant ?
10. Que peut-on faire pour élargir les possibilités données aux femmes, par rapport aux hommes, de participer au programme HIMO et d'en bénéficier en termes d'amélioration des immobilisations ?

**Tableau 5.3 Accès aux immobilisations et contrôle exercé sur celles-ci en fonction du genre**

Immobilisations	Femmes		Hommes	
	Accès à...	Contrôle sur...	Accès à...	Contrôle sur...
Financières				
Éducation				
Autres tâches qualifiées				
Travail non qualifié (famille)				
Capital social (ex. : les groupes de femmes)				
Technologie (spécifier les différents types)				
Terres				

## ANNEXE VI

# Récapitulatif de programmes HIMO présentant de bonnes pratiques dans leur ciblage et leur identification

Bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des genres dans l'identification des programmes HIMO	Programmes/projets présentant la bonne pratique spécifiée
Consulter les femmes et les hommes pour identifier leurs besoins	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Cameroun et Mali</b> : Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté</li> <li>3. <b>Ghana</b> : Programme pilote pour le travail décent</li> <li>4. <b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li>5. <b>Kenya</b> : Nyanza R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI</li> <li>6. <b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li>7. <b>Ouganda</b> : RSPS</li> <li>8. <b>Somalie</b> : EPP</li> </ol>
Reconnaître les différences de genre dans les niveaux de pauvreté et/ou les vulnérabilités	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Cameroun et Mali</b> : Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté</li> <li>3. <b>Ghana</b> : Programme pilote pour le travail décent</li> <li>4. <b>Guatemala</b> : Projet conjoint des Nations Unies post-Stan</li> <li>5. <b>Haïti</b> : PPDNRE</li> <li>6. <b>Inde</b> : NREGA/MGNREGP</li> <li>7. <b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li>8. <b>Indonésie</b> : Programme de développement intégré à Aceh et Nias</li> <li>9. <b>Kenya</b> : Emploi des jeunes pour un développement durable</li> <li>10. <b>Liberia</b> : PREDEC</li> <li>11. <b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li>12. <b>Ouganda</b> : RSPS</li> <li>13. <b>Panama</b> : Programme conjoint du F-OMD des Nations Unies</li> <li>14. <b>Pérou</b> : Projet spécial de routes rurales</li> <li>15. <b>Rwanda</b> : HIMO</li> <li>16. <b>Sierra Leone</b> : QIECP</li> <li>17. <b>Somalie</b> : EPP</li> <li>18. <b>Timor Leste</b> : TIM Works</li> <li>19. <b>Timor Leste</b> : YEP</li> </ol>
Reconnaître le « manque de temps » qui affecte les femmes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Inde</b> : NREGA/MGNREGP</li> <li>3. <b>Indonésie</b> : Programme de développement intégré à Aceh et Nias</li> <li>4. <b>Liberia</b> : PREDEC</li> <li>5. <b>Panama</b> : Programme conjoint du F-OMD des Nations Unies</li> <li>6. <b>Timor Leste</b> : YEP</li> </ol>

**Bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des genres dans l'identification des programmes HIMO**

**Programmes/projets présentant la bonne pratique spécifiée**

Reconnaître les différences entre les modèles de mobilité des femmes et des hommes et leurs besoins d'accessibilité

1. **Indonésie** : NIAS-RACBP
2. **Kenya** : Développement des capacités pour la mise en œuvre de R2000
3. **Kenya** : R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI
4. **Timor Leste** : YEP

Reconnaître les différences entre les niveaux d'instruction des femmes et des hommes et donc leur employabilité

1. **Cameroun et Mali** ; Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté
2. **Indonésie** : NIAS-RACBP
3. **Indonésie** : JOY
4. **Indonésie** : Programme de développement intégré à Aceh et Nias
5. **Kenya** : Emploi des jeunes pour un développement durable
6. **Kenya** : Développement des capacités pour la mise en œuvre de R2000
7. **Liberia** : PREDEC
8. **Ouganda** : RSPS
9. **Sierra Leone** : QIECP
10. **Timor Leste** : TIM Works
11. **Timor Leste**: YEP

Identifier les chances données aux femmes de participer au projet et d'en bénéficier et/ou souligner la nécessité d'une action affirmative en leur faveur

1. **Haïti** : PPDNRE
2. **Inde** : NREGA
3. **Ouganda** : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende
4. **Ouganda** : RSPS
5. **Pérou** : Projet spécial de routes rurales
6. **Somalie** : EPP
7. **Timor Leste** : YEP

---

## ANNEXE VII.

# La dimension de genre dans les contrats HIMO<sup>18</sup>

### Obligations de l'entrepreneur

#### 1. Mobilisation de la main-d'œuvre

L'entrepreneur mobilisera la main-d'œuvre de manière à inclure à la fois les femmes et les hommes. Il organisera des réunions consultatives sur les sites et aux moments appropriés pour les femmes comme pour les hommes. Au cours de ces réunions, il transmettra les informations suivantes :

- i. perspectives d'emploi
- ii. salaires et autres avantages proposés
- iii. durée du contrat
- iv. perspectives de formation
- v. localisation des travaux

#### 2. Sensibilisation des communautés à la dimension de genre

L'entrepreneur sensibilisera les communautés, entre autres, à l'importance de l'emploi des femmes et à la nécessité d'une stratégie de recrutement équitable.

#### 3. Recrutement de main-d'œuvre

L'entrepreneur recrutera de la main-d'œuvre en collaboration avec les dirigeants de la communauté. Il communiquera son intention de recruter en temps utile et en utilisant les canaux appropriés, comme les leaders féminins, les groupes de femmes, les marchés, les églises et les centres commerciaux. La communication devra indiquer le nombre des travailleurs et la durée pour laquelle ils seront embauchés. De plus, elle devra spécifier explicitement les quotas minimaux définis par le projet pour la participation féminine. Dans la mesure du possible, l'entrepreneur devra recruter les travailleurs dans un rayon de 3 km autour du chantier. Il sera encouragé à recruter des travailleuses possédant les compétences requises pour remplir les rôles de surveillance.

#### 4. Organisation des travaux

L'organisation des travaux devra prendre en considération les horaires de travail saisonniers et quotidiens des femmes et des hommes. En conséquence, il devra exister une flexibilité dans les horaires de travail et l'entrepreneur devra adopter la rémunération à la tâche plutôt qu'à la journée.

---

<sup>18</sup> Ce modèle inclut seulement les dimensions de genre pertinentes qui devraient, le cas échéant, être incluses dans les contrats de programmes HIMO standards.

## 5. Environnement de travail favorable

L'entrepreneur veillera à ce que l'environnement de travail promeuve l'efficacité des femmes et des hommes et ne perpétue pas les stéréotypes. Il devra, entre autres, satisfaire aux obligations suivantes :

- a. Séparer dans le camp ou sur le site les installations destinées aux femmes et aux hommes et prévoir un abri pour les enfants.
- b. En cas de besoin, ces installations devront être clairement identifiées comme étant destinées aux femmes ou aux hommes.
- c. À travail égal, salaire égal. L'entrepreneur versera leurs salaires directement aux travailleurs, et non à leurs représentants.
- d. La signalisation apposée sur le chantier devra prendre en compte la dimension de genre. On utilisera, par exemple, les indications « travaux en cours » ou « attention, personnes au travail », et non « attention, hommes au travail ».
- e. Égalité des chances, pour les femmes comme pour les hommes, de participer à toutes les tâches associées au projet. Pour les femmes, cela implique d'assumer des tâches, comme la conduite de camions, qui sont traditionnellement considérées comme des travaux masculins.
- f. Tolérance zéro pour le harcèlement sexuel.

## 6. Suivi et notification prenant en compte la dimension de genre

- a. L'entrepreneur contrôlera et notifiera les aspects suivants :
- b. stratégie de mobilisation et de recrutement employée ;
- c. formation à la sensibilité aux questions de genre ;
- d. proportion de journées de travail par sexe ;
- e. nombre de travailleurs employés ventilé par sexe et par âge ;
- f. nombre de travailleurs formés ventilé par sexe et par âge ;
- g. répartition des tâches par sexe ;
- h. proportion de femmes occupant des postes de supervision ;
- i. proportion de salaires revenant à des femmes ;
- j. facilités offertes pour renforcer la participation féminine ;
- k. nombre de travailleuses bénéficiant d'un congé de maternité indemnisé ;
- l. mesures visant à minimiser et/ou à combattre le harcèlement sexuel au travail, sur le terrain et pendant la formation.

7. L'entrepreneur respectera la législation des pays partenaires respectifs, leurs réglementations statutaires, leurs politiques, leurs règles et règlements relatifs à l'égalité entre les genres.

**Adapté de :** Ministère des Travaux et des Transports de l'Ouganda. 2008. *Guidelines for mainstreaming gender into the roads sub-sector* (Entebbe, janvier).

## Paiement

Lorsque les obligations de renforcement de l'égalité entre les genres n'auront pas été remplies de manière entièrement satisfaisante par rapport aux normes acceptables par l'employeur, le paiement de l'entrepreneur sera différé jusqu'à exécution de ces obligations.

## ANNEXE VIII

### Modèle de devis quantitatif (dq)

Section	Description	Unité	Quantité	Taux (USD)	Montant (USD)
A	Liste des principales quantités				
B	Préambule				
C	Horaire de travail quotidien				
D	Lots de travaux				
Partie 1	Tâches d'ordre général				
	Mise en œuvre d'une stratégie de genre ou d'un plan d'action comportant une mobilisation, une sensibilisation et un recrutement de la communauté prenant en compte la dimension de genre	Mois			
	Mise en œuvre d'un plan d'action sur le changement climatique et la gestion des risques	Mois			
	Mise en œuvre d'un plan pour la sécurité et la santé au travail (SST)	Mois			
	Mise en œuvre d'un plan d'atténuation des effets du VIH et du SIDA	Mois			
	Agent de liaison communautaire à plein temps chargé, entre autres tâches, de l'intégration d'une dimension de genre dans la mise en œuvre du programme HIMO	Mois			
Partie 2	Travaux préliminaires				

19 Les points mentionnés ci-dessous s'ajoutent aux spécifications standards d'ordre général.

## ANNEXE IX

# Modèle d'évaluation prenant en compte la dimension de genre

Le modèle ci-dessous devrait être utilisé pour orienter l'évaluation des risques liés aux questions de genre et la conception de mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation devrait être entreprise dans le cadre de l'évaluation de la conception du programme HIMO. Les mesures d'atténuation constituent la stratégie de genre appropriée à ce type de programme. Il conviendra de les chiffrer et de les incorporer dans le document de projet.

Activité du projet	Risque potentiel	Mesure d'atténuation
Soumissionner pour les travaux d'un programme HIMO	Peu de femmes répondent aux appels d'offres du fait du caractère inutilement élevé des critères applicables aux normes minimales de conformité utilisées pour la préqualification des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>Action affirmative pour les petits entrepreneurs de sexe féminin</li> <li>Envisager des contrats communautaires incluant le recours à des groupes de femmes</li> <li>Formation de groupes en tant qu'entrepreneurs</li> <li>Doter des groupes de femmes d'équipements légers pour entreprendre les travaux</li> </ul>
	Quand la prise en considération de la dimension de genre est l'un des points mentionnés dans le DQ, les entrepreneurs tendent à la chiffrer à moindre coût, puis à y consacrer le minimum acceptable afin de maximiser leurs profits.	Equalize gender equality by making it a provisional sum and thus a non-competitive item in the BoQ
Recruter de la main-d'œuvre pour des travaux HIMO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il existe une disproportion entre le nombre beaucoup plus élevé des hommes qui s'inscrivent pour le recrutement et celui des femmes</li> <li>Les maris refusent de laisser leurs femmes s'inscrire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Appropriate time of mobilization meetings to ensure both women's and men's participation</li> <li>Positive action to encourage women to register such as proportionate recruitment, affirmative action</li> <li>Involvement of women's groups in community mobilization and awareness creation</li> <li>Create female and male community members' gender awareness</li> </ul>
Travail quotidien de 8 h à 17 h	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charge de travail accrue pour les femmes</li> <li>Utilisation plus fragmentaire du temps de travail des femmes</li> <li>Les femmes disposent de moins de temps pour le repos et les loisirs</li> <li>Les femmes disposent de moins de temps pour prendre soin du foyer/de la famille</li> <li>Les femmes disposent de moins de temps pour le travail agricole, avec un risque potentiel d'insécurité alimentaire des ménages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distance raisonnable du domicile au chantier</li> <li>Service de garderie et existence d'un espace d'allaitement pour les mères au travail</li> <li>Flexibilité dans l'exécution du travail par le recours au système de travail à la tâche et à la souplesse des horaires de travail</li> </ul>



Activité du projet	Risque potentiel	Mesure d'atténuation
Exécution des travaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'entrepreneur n'est pas sensible aux besoins des femmes et des hommes</li> <li>▪ L'entrepreneur ne respecte pas les clauses contractuelles concernant la dimension de genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisation des entrepreneurs aux questions de genre</li> <li>▪ L'incorporation d'une dimension de genre dans la mise en œuvre des programmes HIMO devrait être une obligation contractuelle</li> <li>▪ L'entrepreneur devrait préparer un plan chiffré de la gestion des questions de genre détaillant : (i) une stratégie de recrutement équitable dans une perspective de genre ; (ii) l'offre d'un environnement de travail favorable à l'égalité des genres ; (iii) la sensibilisation de la communauté aux questions de genre, et (iv) un suivi prenant en compte la dimension de genre.</li> <li>▪ Le plan de gestion des questions de genre devrait être un élément mensuel chiffré et payé du DQ</li> <li>▪ Le personnel de l'entreprise devrait inclure, entre autres, un sociologue responsable des questions de genre</li> <li>▪ L'entrepreneur devrait utiliser un formulaire de suivi et d'évaluation de conformité en matière d'égalité des genres, afin de notifier la manière d'aborder les questions de genre dans le recrutement, la promotion, le paiement, la mise à disposition d'installations prenant en compte la dimension de genre, la formation en cours d'emploi, etc.</li> <li>▪ Faire de la sensibilité aux questions de genre un élément certifiable</li> </ul>
Recruter des travailleurs (semi-) qualifiés pour un programme HIMO	Peu de femmes possèdent les compétences requises	Équiper les femmes des compétences requises
Formation de travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les femmes ne se présentent pas pour la formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distance raisonnable du domicile au chantier</li> <li>▪ Service de garderie et existence d'un espace d'allaitement pour les mères au travail</li> <li>▪ Flexibilité du programme</li> <li>▪ Utilisation de formatrices</li> <li>▪ Installations sanitaires séparées</li> <li>▪ Utilisation de la langue locale</li> </ul>
Fournir une surveillance technique aux entrepreneurs	Absence de données ventilées par sexe et par genre Inadéquation des rapports relatifs aux questions de genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'étude de base du projet HIMO devrait comporter des données ventilées par sexe et par genre</li> <li>▪ Le cadre logique du projet devrait inclure des indicateurs prenant en compte la dimension de genre</li> </ul>
Suivi et notification des performances du projet		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporer une dimension de genre dans les évaluations d'impact durable</li> <li>▪ Définir une stratégie de genre chiffrée pour guider l'intégration</li> <li>▪ Concevoir des formulaires de suivi de conformité en matière d'égalité des genres qui seront utilisés par l'entrepreneur pour notifier sa manière d'aborder les questions de genre dans le recrutement, la promotion, le paiement, la mise à disposition d'installations prenant en compte la dimension de genre, la formation en cours d'emploi, etc.</li> <li>▪ Définir des indicateurs sensibles à la dimension de genre</li> <li>▪ Développement des capacités en matière d'égalité des genres pour le personnel technique du projet</li> <li>▪ Recruter un expert des questions de genre</li> </ul>

## ANNEXE X

# Récapitulatif de programmes himo présentant de bonnes pratiques dans leur conception

Bonne pratique de promotion de l'égalité des genres dans la conception des programmes/projets	Programmes/projets présentant la bonne pratique spécifiée
Le projet a un objectif qui influe sur les relations de genre et/ou contribue à réduire l'écart entre les genres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Cambodge</b> : Upstream Project</li> <li>2. <b>Cameroun et Mali</b> : Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté</li> <li>3. <b>Inde</b> : NEGRA</li> <li>4. <b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li>5. <b>Paraguay</b> : Programme conjoint des Nations Unies</li> <li>6. <b>Pérou</b> : Projet spécial de routes rurales</li> <li>7. <b>Somalie</b> : EPP</li> <li>8. <b>Timor Leste</b> : YEP</li> </ol>
La conception du projet répond aux besoins des femmes et de hommes tels qu'ils ont été identifiés : installations sanitaires séparées, installations de garde d'enfants, congés de maternité et de paternité et action affirmative	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Cambodge</b> : Upstream Project</li> <li>3. <b>Cameroun et Mali</b> : Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté</li> <li>4. <b>Équateur</b> : Promotion des micro-entreprises pour l'entretien routier</li> <li>5. <b>Éthiopie</b> : Projet de réhabilitation routière du Tigray et du Wollo</li> <li>6. <b>Inde</b> : NEGRA</li> <li>7. <b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li>8. <b>Indonésie</b> : Programme de développement intégré à Aceh et Nias</li> <li>9. <b>Kenya</b> : Emploi des jeunes pour un développement durable</li> <li>10. <b>Kenya</b> : R2000</li> <li>11. <b>Kenya</b> : R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI</li> <li>12. <b>Liberia</b> : Réduction de la pauvreté par la création d'emplois décents</li> <li>13. <b>Mozambique</b> : Programme de routes rurales</li> <li>14. <b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li>15. <b>Ouganda</b> : RSPS</li> <li>16. <b>Pérou</b> : Promotion de micro-entreprises d'entretien routier</li> <li>17. <b>Pérou</b> : Projet spécial de routes rurales</li> <li>18. <b>Somalie</b> : EPP</li> <li>19. <b>Timor Leste</b> : TIM Works</li> <li>20. <b>Timor Leste</b> : YEP</li> </ol>
Le document de projet inclut des indicateurs sensibles à la dimension de genre pour le suivi et l'examen du projet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Haïti</b> : PPDNRE</li> <li>2. <b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li>3. <b>Nicaragua</b> : Gouvernance économique dans le secteur de l'eau et de l'assainissement</li> <li>4. <b>Timor Leste</b> : YEP</li> </ol>
Le budget répond aux actions favorables à l'égalité des genres identifiées au cours du processus de planification	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Ghana</b> : Programme pilote pour un travail décent</li> <li>2. <b>Liberia</b> : PREDEC</li> </ol>
Identification des risques potentiels en matière d'égalité des genres et des mesures d'atténuation appropriées	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li>2. <b>Indonésie</b> : Programme de développement intégré à Aceh et Nias</li> <li>3. <b>Pérou</b> : Projet spécial de routes rurales</li> <li>4. <b>Somalie</b> : EPP</li> <li>5. <b>Timor Leste</b> : YEP</li> </ol>

## ANNEXE XI

# Récapitulatif de programmes himo présentant de bonnes pratiques en matière d'exécution, de suivi et de notification

Bonne pratique de promotion de l'égalité des genres dans l'exécution, le suivi et la notification des programmes/projets	Programmes/projets présentant la bonne pratique spécifiée
I. Élaboration d'une stratégie de genre/d'un plan de mise en œuvre d'une politique d'égalité	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li><b>Liberia</b> : PREDEC</li> <li><b>Timor Leste</b> : YEP</li> </ol>
II. Les documents contractuels des projets HIMO concernés incorporent explicitement les questions de genre pertinentes	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li><b>Cambodge</b> : Upstream Project</li> <li><b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li><b>Ouganda</b> : RSPS</li> </ol>
III. Les exécutants possèdent les capacités nécessaires pour réaliser le projet en prenant en compte la dimension de genre	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Ghana</b> : Programme pilote pour un travail décent</li> <li><b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li><b>Liberia</b> : PREDEC</li> <li><b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li><b>Ouganda</b> : RSPS</li> <li><b>Pérou</b> : Projet spécial de routes rurales</li> <li><b>Somalie</b> : EPP</li> <li><b>Timor Leste</b> : TIM Works</li> </ol>
IV. Sensibilisation des communautés et du personnel du projet pour briser les stéréotypes de genre	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Liberia</b> : PREDEC</li> <li><b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li><b>Ouganda</b> : RSPS</li> <li><b>Panama</b> : Programme conjoint du F-OMD des Nations Unies</li> <li><b>Pérou</b> : Projet spécial de routes rurales</li> <li><b>Rwanda</b> : HIMO</li> <li><b>Somalie</b> : EPP</li> <li><b>Timor Leste</b> : TIM Works</li> <li><b>Timor Leste</b> : YEP</li> </ol>
V. Un ou plusieurs membres du personnel/unités/partenaires ont la responsabilité d'incorporer la dimension de genre et/ou un consultant pour les questions de genre appuie l'exécution du projet	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Ghana</b> : Programme pilote pour un travail décent</li> <li><b>Haïti</b> : PPDNRE</li> <li><b>Kenya</b> : R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI</li> <li><b>Kenya</b> : Développement des capacités pour la mise en œuvre de R2000</li> <li><b>Liberia</b> : PREDEC</li> <li><b>Madagascar</b> : HIMO</li> <li><b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li><b>Ouganda</b> : RSPS</li> <li><b>Rwanda</b> : HIMO</li> <li><b>Somalie</b> : EPP</li> <li><b>Timor Leste</b> : YEP</li> </ol>

**Bonne pratique de promotion de l'égalité des genres dans l'exécution, le suivi et la notification des programmes/projets**

**Programmes/projets présentant la bonne pratique spécifiée**

VI. Recrutement équitable des femmes comme des hommes en vue du développement des capacités et de l'emploi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Cambodge</b> : Upstream Project.</li> <li>3. <b>Ghana</b> : Programme pilote pour un travail décent</li> <li>4. <b>Guatemala</b> : Projet conjoint des Nations Unies post-Stan</li> <li>5. <b>Haïti</b> : PPDNRE</li> <li>6. <b>Indonésie</b> : Programme de développement intégré à Aceh et Nias</li> <li>7. <b>Kenya</b> : R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI</li> <li>8. <b>Nicaragua</b> : Promotion de l'emploi et génération de revenus</li> <li>9. <b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li>10. <b>Ouganda</b> : RSPS</li> <li>11. <b>Pérou</b> : Projet spécial de routes rurales</li> <li>12. <b>Somalie</b> : EPP</li> </ol>
VII. Flexibilité dans l'exécution du travail par le recours au système du travail à la tâche	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li>3. <b>Ouganda</b> : RSPS</li> </ol>
VIII. Horaires de travail flexibles	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> </ol>
IX. Installations sanitaires séparées pour les femmes et les hommes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Ouganda</b> : RSPS</li> </ol>
X. Installations de garde d'enfants	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Guatemala</b> : Projet conjoint des Nations Unies post-Stan</li> <li>3. <b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> </ol>
XI. Tolérance zéro du harcèlement sexuel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Mozambique</b> : Programme de routes rurales</li> </ol>
XII. Utilisation d'un langage prenant en compte la dimension de genre (« attention, travaux » au lieu de « attention, hommes au travail »)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li>3. <b>Ouganda</b> : RSPS</li> </ol>
XIII. Données relatives aux cibles et aux réalisations ventilées par genre	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li> <li>2. <b>Cambodge</b> : Upstream Project (assistance technique au Programme de travaux d'infrastructures rurales à haute intensité de main-d'œuvre)</li> <li>3. <b>Cameroun et Mali</b> : Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté</li> <li>4. <b>Éthiopie</b> : Projet de réhabilitation routière du Tigray et du Wollo</li> <li>5. <b>Ghana</b> : Appui au développement des capacités pour le GSOP</li> <li>6. <b>Ghana</b> : Programme pilote pour un travail décent</li> <li>7. <b>Guatemala</b> : Projet conjoint des Nations Unies post-Stan</li> <li>8. <b>Haïti</b> : PPDNRE</li> <li>9. <b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li> <li>10. <b>Indonésie</b> : Programme de développement intégré à Aceh et Nias</li> <li>11. <b>Kenya</b> : R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI</li> <li>12. <b>Liberia</b> : PREDEC</li> <li>13. <b>Madagascar</b> : HIMO</li> <li>14. <b>Myanmar</b> : Infrastructure et emplois</li> <li>15. <b>Nicaragua</b> : Promotion de l'emploi et génération de revenus</li> <li>16. <b>Nicaragua</b> : Gouvernance économique dans le secteur de l'eau et de l'assainissement</li> <li>17. <b>Ouganda</b> : RSPS</li> <li>18. <b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li> <li>19. <b>Pérou</b> : Promotion de micro-entreprises d'entretien routier</li> <li>20. <b>Sénégal</b> : PROHIMO</li> <li>21. <b>Sierra Leone</b> : QIECP</li> <li>22. <b>Somalie</b> : EPP</li> <li>23. <b>Timor Leste</b> : TIM Works</li> </ol>

## ANNEXE XII

# Récapitulatif de programmes HIMO présentant de bonnes pratiques en matière d'évaluation et de notification

Bonne pratique d'évaluation/ notification	Programmes/projets présentant la bonne pratique spécifiée
Les rapports d'évaluation à mi-parcours et en fin de projet utilisent un langage prenant en compte la dimension de genre et relatent les progrès accomplis dans la réalisation d'objectifs définis en rapport avec l'égalité des genres	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Afrique du Sud</b> : EPWP</li><li>2. <b>Cambodge</b> : Upstream Project</li><li>3. <b>Cameroun et Mali</b> : Promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté</li><li>4. <b>Équateur</b> : Promotion des micro-entreprises pour l'entretien routier</li><li>5. <b>Éthiopie</b> : Projet de réhabilitation routière du Tigray et du Wollo</li><li>6. <b>Ghana</b> : GSOP</li><li>7. <b>Guatemala</b> : Projet conjoint des Nations Unies post-Stan</li><li>8. <b>Haïti</b> : PPDNRE</li><li>9. <b>Indonésie</b> : NIAS-RACBP</li><li>10. <b>Indonésie</b> : Programme de développement intégré à Aceh et Nias</li><li>11. <b>Kenya</b> : R2000 pour la province de Nyanza, financé par l'ASDI</li><li>12. <b>Liberia</b> : PREDEC</li><li>13. <b>Myanmar</b> : Infrastructures et emploi</li><li>14. <b>Nicaragua</b> : Promotion de l'emploi et génération de revenus</li><li>15. <b>Nicaragua</b> : Gouvernance économique dans le secteur de l'eau et de l'assainissement</li><li>16. <b>Ouganda</b> : UTRP</li><li>17. <b>Ouganda</b> : Réhabilitation de la route Kakumiro-Mubende</li><li>18. <b>Ouganda</b> : RSPS</li><li>19. <b>Panama</b> : Programme conjoint du F-OMD des Nations Unies</li><li>20. <b>Pérou</b> : Promotion de micro-entreprises d'entretien routier</li><li>21. <b>Sénégal</b> : PROHIMO</li><li>22. <b>Sierra Leone</b> : QIECP</li><li>23. <b>Somalie</b> : EPP</li><li>24. <b>Timor Leste</b> : TIM Works</li><li>25. <b>Timor Leste</b> : YEP</li></ol>

## ANNEXE XIII

# Matrice d'évaluation de l'impact quantitatif des programmes HIMO

Indicateurs	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)
Proportion de travailleurs (nombre)			
Proportion de journées de travail (journées de travail)			
Proportion de gains provenant du programme HIMO (USD)			
Proportion de participants à la formation en... (spécifier la qualification)			
Proportion de participants à la formation en... (spécifier la qualification)			
Proportion de participants à la formation en... (spécifier la qualification)			
Proportion de participants à la prise de décisions sur le programme HIMO			
Proportion, selon le sexe des propriétaires, de petites entreprises engagées par le programme HIMO			
Proportion, selon le sexe des propriétaires, de petites entreprises ayant reçu une formation en contrats HIMO			
Proportion, selon le sexe des propriétaires, de petites entreprises possédant un équipement léger pour les travaux HIMO			





Le Programme des investissements à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) est un programme mondial de l'Organisation Internationale du Travail, qui conduit des travaux de développement et d'application de méthodes d'investissement en infrastructure à haute intensité de main-d'œuvre. Il appuie les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les entreprises du secteur privé et des communautés à renforcer la dimension de création d'emplois des investissements en infrastructure et à améliorer l'accès des pauvres équipements et services sociaux de base.

Le Programme HIMO offre des conseils et des outils qui facilitent la prise de décision et l'élaboration de normes en faveur de la création d'emplois, favorisent l'entrepreneuriat et le développement des capacités, et renforcent le dialogue social à travers des travaux d'infrastructure. Ces interventions sont menées aussi bien dans des zones urbaines que rurales, pendant des périodes de crise, mais également dans le cadre d'une stratégie de développement local à plus long terme qui contribue à la création d'environnements institutionnels et économiques durables.

Depuis sa création dans les années 70, le Programme HIMO a été mis en œuvre dans plus de 70 pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique du Sud. Au niveau macro, il appuie systématiquement les ministères clés en vue de promouvoir l'emploi décent dans divers secteurs productifs et collabore étroitement avec les principaux ministères sectoriels (Travail, Travaux publics, Agriculture, Développement rural, Finances, Environnement, et différents secteurs sociaux) afin de montrer comment les investissements en infrastructure peuvent générer des opportunités d'emploi, accroître les revenus, améliorer les compétences et les capacités au niveau local. Le Programme HIMO répond aux demandes des gouvernements en ce qui concerne l'évaluation de l'impact des investissements en infrastructure sur l'emploi et sur les politiques actives en faveur du marché du travail. Au niveau local, il appuie les municipalités et les communautés à travers la planification locale de leurs interventions, dans le but de créer un maximum d'emplois productifs en utilisant des technologies à haute intensité de main-d'œuvre et les ressources locales. Il collabore également au développement institutionnel et au renforcement des capacités du secteur privé et de la société civile, pour garantir la bonne exécution des programmes d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre.

978-92-2-133785-0



9 789221 337850