



POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR

*Développement
international*

POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



© MIRANDA HO

Adoptée par le conseil d'administration
le 15 décembre 2017



TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	i
Introduction	1
Contexte	4
1. Principes	7
2. Objectifs	9
2.1 Objectif ultime	9
2.2 Objectifs spécifiques	9
3. Approches	10
4. Stratégies et engagements	11
4.1 Au niveau des programmes	11
4.2 Au niveau institutionnel d'UPA DI	13
4.3 Au niveau de ses partenaires dans les pays d'intervention	13
Annexe 1 Plan de mise en œuvre (PMO)	15
Annexe 2 L'intégration de l'ÉFH dans le cycle de gestion du programme	18
Annexe 3 Banque de résultats, extraits et indicateurs ÉFH	20
Annexe 4 Glossaire ÉFH	26
Annexe 5 Liste de ressources en ÉFH	29

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACS	Analyse comparative entre les sexes
AMC	Affaires mondiales Canada
AQOCI	Association québécoise des organismes de coopération internationale
CQFD	Comité québécois femmes et développements
ÉFH	Égalité entre les femmes et les hommes
GAR	Gestion axée sur les résultats
GED	Genre et développement
IFAID	Institut de formation et d'appui aux initiatives de développement
IMF	Institution de microfinance
ISAG	Intégration systématique de l'approche genre
LSGT	Les Savoirs des gens de la terre
ODD	Objectifs de développement durable
OP	Organisation partenaire
PMO	Plan de mise en œuvre
PTA	Plan de travail annuel
TDR	Termes de référence
UPA	Union des producteurs agricoles
UPA DI	UPA Développement international



INTRODUCTION

UPA Développement international (UPA DI) a toujours été engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH), et ce aussi bien au sein même de son organisation que dans ses pays d'intervention et ses projets de coopération internationale.

Reconnaissant l'importance d'institutionnaliser cet engagement pour l'égalité des

chances, principe au centre de ses valeurs organisationnelles, UPA DI s'est dotée, en 2007, d'un énoncé officiel de politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, cet engagement pour l'ÉFH se retrouve également bien ancré dans la mission d'UPA DI :

« Soutenir la ferme familiale comme modèle d'agriculture durable en appuyant les organisations paysannes démocratiques, les systèmes collectifs de commercialisation des produits agricoles et toutes autres initiatives structurant l'avenir de l'agriculture dans les pays en voie de développement. »

La nécessité de créer un équilibre entre les femmes et les hommes concerne aussi bien le travail d'exploitation agricole que le travail organisationnel et administratif des instances décisionnelles du secteur. En tant que partenaires devant être pleinement reconnues au sein de la *ferme familiale*, les femmes doivent aussi être encouragées à participer à la vie associative au sein d'organisations agricoles *démocratiques* et donc représentatives. Ainsi, les femmes ont un rôle à jouer dans la professionnalisation de l'agriculture qui bénéficiera à tous les membres de la communauté.

En juin 2017, Affaires mondiales Canada (AMC) lançait sa nouvelle politique féministe d'aide internationale qui vise d'abord et avant tout l'égalité des sexes et le renforcement du pouvoir des femmes et des filles. La conjoncture de cette politique

démontre qu'il reste encore du chemin à parcourir afin d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes et rappelle la nécessité pour les organisations de coopération internationale de s'organiser et de s'outiller en ce sens.

C'est également dans le contexte des objectifs de développement durable (ODD) qu'UPA DI s'est engagée à renouveler son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les 17 ODD se distinguent par leur caractère universel : ils s'appliquent à tous les pays, du Nord comme du Sud, incluant le Canada. Le cinquième objectif « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » se traduira par une plus grande solidarité entre les Agricultrices du Québec, affiliées à l'UPA, et les agricultrices du Sud.



UPA DI souhaite ainsi favoriser le rapprochement des productrices et producteurs du Québec et de ses pays d'intervention et ainsi créer un espace d'échange sur les défis partagés en termes d'ÉFH.



© MARIE-JULIE MÉNARD

Pour développer cette politique, UPA DI a opté pour un processus participatif en effectuant une journée de réflexion sur le genre avec l'équipe du siège social et les deux femmes membres de son conseil d'administration. De ce processus sont ressorties les principales orientations de la présente politique. Afin d'assurer la mise en œuvre efficace de celle-ci, un plan d'action qui traduit les engagements d'UPA DI en actions concrètes a également été élaboré.

Une journée de réflexion sur le genre avec l'équipe d'UPA DI et les deux femmes membres du conseil d'administration a permis de faire ressortir les principales orientations de la présente politique.



© UPA DI



© UPA DI

Figure sur cette photo la présidente des Agricultrices du Québec, membre du CA, qui a aussi participé à cette journée de réflexion. En marge d'un atelier national au Bénin sur le leadership féminin, elle fut invitée à planter un cocotier sur la ferme de la vice-présidente du GEA Bénin.



CONTEXTE

Dans les pays où UPA DI intervient, le fardeau de la pauvreté pèse plus lourdement sur les femmes. À l'échelle mondiale, celles-ci représentent 70 % du milliard de personnes vivant dans la pauvreté extrême. Les femmes fournissent 70 % des heures travaillées, mais ce travail est très peu valorisé puisqu'elles ne reçoivent que 10 % des revenus et ne possèdent que 1 % des richesses planétaires. Elles représentent 43 % de la main-d'œuvre agricole des pays en développement, mais possèdent moins de 5 % des terres.



© PIERRE LUC SCHEHAIGNE

Si les femmes bénéficiaient du même accès aux ressources productives que les hommes, elles pourraient :

- *Accroître les rendements de leurs exploitations agricoles de 20 à 30 %.*
- *Faire augmenter de 2,5 à 4 % la production agricole totale de ces pays.*
- *Réduire de 5 % le nombre de personnes souffrant de la faim dans le monde¹.*

¹ UN Women, 2012,

<http://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/commission-on-the-status-of-women-2012/facts-and-figures>.

De plus, seulement 10 % de l'aide internationale dédiée au secteur agricole se rend directement aux femmes. Il est ainsi d'autant plus impératif pour UPA DI de mettre les femmes au cœur de ses préoccupations pour élaborer ses programmes et projets de développement. En effet, les enjeux spécifiques aux femmes en agriculture sont multiples et se retrouvent au sein des différents axes d'intervention d'UPA DI, tels que le développement des organisations paysannes, la mise en place de services collectifs, le renforcement des productrices et producteurs au sein des filières agricoles, ainsi que l'accès au financement.

Généralement sous-représentées dans la sphère politique, les femmes sont fortement minoritaires au sein des instances décisionnelles des organisations paysannes. Même au Québec, seulement 14 % des postes administratifs des coopératives agricoles sont occupés par des femmes, alors que plus du tiers de la relève agricole est féminine². Il est donc essentiel de travailler sur le leadership des femmes, et ce aussi bien avec ces dernières qu'avec les hommes, afin d'aborder les avantages ainsi que les freins, notamment ceux liés au travail reproductif, à leur pleine participation au sein des organisations paysannes.

Si les femmes bénéficiaient du même accès aux ressources productives que les hommes, elles pourraient accroître les rendements de leurs exploitations agricoles de 20 à 30 %.

De plus, les femmes se retrouvent souvent dans les maillons les moins rémunérés des chaînes de valeurs agricoles, et ce autant au niveau de la production, de la transformation, et de la commercialisation à petite échelle. Le poids traditionnel les confine à des filières spécifiques, majoritairement vivrières. L'accès à la formation agricole, au foncier, au crédit et aux intrants est également une problématique majeure pour les femmes. Par exemple, les conditions d'obtention de crédit ne sont pas adaptées aux réalités des femmes, les demandes de garanties et de contributions étant souvent irréalistes par rapport aux moyens dont elles disposent. Le manque de confiance peut aussi décourager les femmes à prendre leur place au sein d'autres filières ou activités agricoles porteuses. UPA DI constate que ces enjeux sont semblables pour les femmes en agriculture au Sud comme au Nord, bien que se traduisant à différents niveaux.

² Ménard, Martin (2017, 25 janvier). « Les femmes sous-représentées ». La Terre de chez nous, p.2.

Lien avec la politique d'aide internationale féministe du Canada et le champ d'action 3 : La croissance au service de tous

« Le Canada contribuera à améliorer les débouchés économiques pour les femmes en milieu rural, de même que leur résilience... Nous soutiendrons les entreprises agricoles locales dirigées par des femmes, y compris les coopératives et les associations des femmes qui sont les mieux placées pour assurer la sécurité alimentaire et la viabilité économique à l'échelle locale... »

Le Canada priorise également :

- Le renforcement du leadership économique et du pouvoir des femmes à tous les niveaux (dans leurs ménages et leurs collectivités).
- La défense des droits économiques des femmes, et leur droit à la terre, à la succession et à la propriété.
- La promotion d'un accès égal aux capitaux, aux marchés et aux services de développement d'entreprise.
- La formation et technique et professionnelle des femmes et,
- La diminution du travail non rémunéré par entre autres, un meilleur partage des responsabilités relatives aux travaux domestiques et aux soins.



1. PRINCIPES



© PIXBAY.COM

« L'oiseau a besoin de ses deux ailes pour voler. »

Cette citation représente l'importance de la reconnaissance des femmes au sein de **l'agriculture familiale**, principe directeur des actions d'UPA DI pour lutter contre la pauvreté rurale et assurer la sécurité alimentaire mondiale. Elle fait référence à la complémentarité des membres de la famille, femmes, hommes et enfants, qui doit s'exercer de façon juste et équitable, ainsi qu'à l'implication active des hommes dans une démarche inclusive vers l'ÉFH.

En effet, *l'entreprise familiale* est au cœur des interventions d'UPA DI depuis sa création, en 1993, tout comme elle est au centre de l'action de l'Union des producteurs agricoles (UPA), dont elle est issue, et ce, depuis ses débuts il y a plus de

trois quarts de siècle. Ayant fait ses preuves au Québec comme « mode de vie et moyen de vivre », l'entreprise familiale fait également l'objet des interventions d'UPA DI dans les pays du Sud, dans des contextes certes très différents du Québec, mais où le besoin de s'alimenter, de s'organiser entre paysannes et paysans, et de contribuer au développement durable des communautés est tout aussi universel. L'entreprise ou la ferme familiale n'est pas en soi un modèle unique ou traditionnel dans tous les pays du monde. Il s'agit plutôt d'un modèle reconnaissant le rôle fondamental joué par les femmes dans la dynamique et le cycle de vie de l'exploitation familiale et dans la vie démocratique des structures paysannes et des communautés rurales.

L'égalité des chances est également un principe clé de la philosophie d'UPA DI et de cette politique. Afin d'assurer que les femmes puissent jouir des mêmes droits, des mêmes opportunités de choix et des mêmes possibilités de contribuer au développement, il est nécessaire d'entreprendre des mesures qui compensent pour les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes de profiter de chances égales. En effet, au sein de toutes ses actions, UPA DI s'assure de la mise en place de conditions favorisant l'inclusion et l'équité, particulièrement pour les femmes et les jeunes.



© MARIANNE LEFEBVRE



© JACOB HAMEL-JOLETTE

La spécificité d'UPA DI est son modèle de **coopération entre sœurs et frères de terre**. Elle promeut une approche visant les échanges d'expériences entre le Nord et le Sud, mais également entre femmes et hommes, qui parlent le même langage, celui de la terre et de l'agroalimentaire.

Définition de l'Égalité entre les femmes et les hommes³

Les femmes et les hommes jouissent de conditions égales pour exercer **leurs droits**, contribuer au développement et bénéficier de ses retombées afin de pleinement se réaliser comme personnes. L'égalité entre les femmes et les hommes implique un **accès égal aux ressources et au pouvoir**. Il n'y a pas un modèle unique pour toutes les sociétés et cultures, mais l'égalité implique toujours que les femmes **participent aux décisions** qui affectent leur vie et la société dans son ensemble.

³ AQOCI (2013). Politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

2. OBJECTIFS

2.1 Objectif ultime

La présente politique d'égalité entre les femmes et les hommes a pour objectif ultime de contribuer à l'autonomisation des agricultrices et à la promotion de rapports de sexe égalitaires, particulièrement au sein des organisations paysannes. Elle oriente les actions et les priorités d'UPA DI afin de contribuer au leadership et à la participation des femmes, en tant que décideuses et d'agentes de changement, au niveau économique, social et politique. Cette politique vise aussi à diminuer les écarts entre les femmes et les hommes, et ce notamment à l'égard de l'accès, du contrôle, du revenu et des bénéfices des facteurs de production agricole tels que la terre, les intrants, l'équipement et la main-d'œuvre.

2.2 Objectifs spécifiques

Afin d'atteindre cet objectif ultime, cette politique se dote également d'objectifs spécifiques. Il s'agit d'abord de ceux déjà déterminés dans l'énoncé de politique de 2007 qui s'appliquent davantage au niveau des pays d'interventions et restent pertinents, soit de :

- Favoriser la prise en considération de la dimension ÉFH dans le cadre des initiatives appuyées dans les pays d'intervention.
- Sensibiliser et outiller les partenaires des pays d'intervention en vue de renforcer leurs capacités à intégrer la dimension ÉFH dans leurs objectifs et activités.

À ces deux objectifs spécifiques s'ajoutent deux autres s'appliquant davantage à l'organisation à l'interne qui viendront renforcer l'engagement d'UPA DI en faveur de l'ÉFH, soit de :

- Formaliser l'engagement en faveur de l'ÉFH au sein de l'organisation pour que les politiques, les processus de décision, l'allocation des ressources et des budgets, ainsi que les relations de travail contribuent tous à promouvoir l'ÉFH, tout en s'assurant que cette responsabilité soit partagée à tous les niveaux.
- Former et outiller les ressources humaines à l'interne au sein de l'organisation en vue de renforcer leurs capacités à intégrer la dimension ÉFH dans le cycle de gestion de programmes et dans leur appui-conseil aux partenaires des pays d'intervention.



3. APPROCHES

UPA DI considère qu'il est tout aussi important de répondre aux besoins immédiats tout comme aux intérêts stratégiques des femmes à travers leurs interventions. Dans la mise en œuvre de sa politique ÉFH, UPA DI favorisera à la fois une approche **spécifique** et **transversale** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses interventions.

Les initiatives adoptant **une approche spécifique** sont celles dont la raison d'être est d'intervenir directement sur un ou plusieurs enjeux ÉFH. Il s'agit de projets visant à renforcer spécifiquement l'autonomie des femmes, leur pouvoir d'agir, leur confiance, ou encore leurs capacités à s'organiser et à défendre leurs droits⁴. Ces projets, dont l'approche est spécifiquement en faveur de l'ÉFH, resteront tout de même alignés directement à la spécificité d'UPA DI qu'est l'appui de producteurs et productrices du Québec aux producteurs et productrices du Sud.

Les initiatives dont **l'approche est davantage transversale** en matière d'ÉFH sont celles d'ordre plus général dans lesquelles UPA DI identifie les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans chacune de leurs composantes. Les Savoirs des gens de la terre (LSGT) est un bon exemple de projet adoptant une approche transversale en adaptant chacun de ses résultats visés aux enjeux touchant les femmes. Par exemple, un des axes du projet est de renforcer les capacités des organisations paysannes et inclut des formations spécifiques sur le leadership des femmes au sein des organisations partenaires (OP), ainsi que l'augmentation de leur accès et contrôle des facteurs de production.

© HUGO BEAUREGARD-LANGELIER



Approche spécifique : le Projet d'économie circulaire Québec-Haïti vise la mise en place d'entreprises gérées par des femmes, telles que des cuisines collectives, des cantines scolaires et des coopératives d'achats regroupés, permettant ainsi aux femmes de bonifier leurs revenus et de développer une confiance en elle.

⁴ Comité québécois femmes et développements (CQFD), Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes, 2015

4. STRATÉGIES ET ENGAGEMENTS

Afin d'assurer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, UPA DI prend plusieurs engagements autant à l'interne qu'au niveau de ses partenaires et de ses programmes.

4.1 Au niveau des programmes

UPA DI tient compte des difficultés particulières rencontrées par les femmes qui tentent de concilier vie privée, travail quotidien et vie publique, en plus d'avoir à surmonter les obstacles liés aux inégalités persistantes entre les femmes et les hommes. Ce faisant, en appuyant des initiatives, petites et grandes, ciblant les femmes dans la mesure du possible de manière spécifique, UPA DI intervient là où sont ces dernières : dans leur milieu, dans les champs, au sein de leurs groupements, etc. Ces initiatives incluent des actions visant une plus grande efficacité dans

l'accomplissement de leurs tâches agricoles, une amélioration de leurs revenus, une implication accrue dans la gestion agricole et un renforcement de leurs capacités techniques, d'organisation et de leadership. Ceci dans le but de favoriser leur autonomie et de contribuer à leur mieux-être ainsi qu'à celui de leur famille et leur communauté. Plusieurs initiatives d'UPA DI en faveur de l'ÉFH touchent également les hommes qui eux font l'objet d'actions de sensibilisation en matière d'ÉFH.

À la lumière des différents enjeux touchant les femmes en agriculture, UPA DI a identifié des stratégies et des engagements qui seront priorisés selon ses axes d'intervention :

- Créer les conditions propices à l'implication des femmes au sein des organisations paysannes en ouvrant des perspectives et des espaces pour elles dans la sphère publique.
- Favoriser le développement de services offerts par les OP tenant compte des besoins spécifiques et intérêts stratégiques des femmes.



- Offrir de la formation intégrée par et pour les agricultrices qui passent de la confiance en soi et du leadership féminin à la gestion d'entreprises agricoles, que ce soit au niveau de la production, de la transformation, ou de la commercialisation.



© HÉLÈNE JOLETTE

- Encourager le regroupement des femmes au sein des organisations paysannes pour que celles-ci puissent avoir davantage de pouvoir dans leurs relations avec les institutions de microfinance et influencer la création de produits financiers qui répondent à leurs besoins.
- Appuyer l'autonomisation des femmes par le démarrage de leur unité productive au sein ou à l'extérieur de l'exploitation agricole du « chef de famille ».
- Renforcer l'implication des hommes pour l'ÉFH en travaillant davantage sur les masculinités et en les incluant dans toutes les actions promouvant l'ÉFH.
- Créer des espaces d'échange et de discussion à la fois mixtes et non mixtes entre femmes et hommes, notamment afin de faire valoir les impacts positifs de la participation active des femmes dans toutes les sphères du secteur agricole.
- Créer des cadres d'échanges Nord-Sud et Sud-Nord afin de faire connaître les différents enjeux,



4.2 Au niveau institutionnel d'UPA DI

- Intégrer l'ÉFH dans le cycle de gestion du programme et d'appliquer une analyse genre à tous ces programmes.
- Sensibiliser le personnel, les partenaires et les membres de la direction, incluant le conseil d'administration sur l'importance de l'égalité femmes-hommes et le contenu de cette politique, afin de favoriser sa mise en application à tous les niveaux de l'organisme.
- Renforcer les capacités de l'équipe à s'approprier les notions d'ÉFH et à les appliquer efficacement en réponse aux besoins des bénéficiaires de ses interventions avant ceux des bailleurs de fonds.
- Responsabiliser tous les membres de l'équipe pour que tous soient porteurs de l'ÉFH.
- Allouer des ressources financières et en termes de temps dégagé au développement continu de la dimension ÉFH au sein de l'organisation.
- Tenir des rencontres d'équipe annuelles d'échange sur les leçons apprises en ÉFH.
- Collaborer avec Les Agricultrices du Québec, affiliées à l'UPA, afin de tisser un lien de solidarité entre agricultrices du Nord et du Sud.

4.3 Au niveau de ses partenaires dans les pays d'intervention

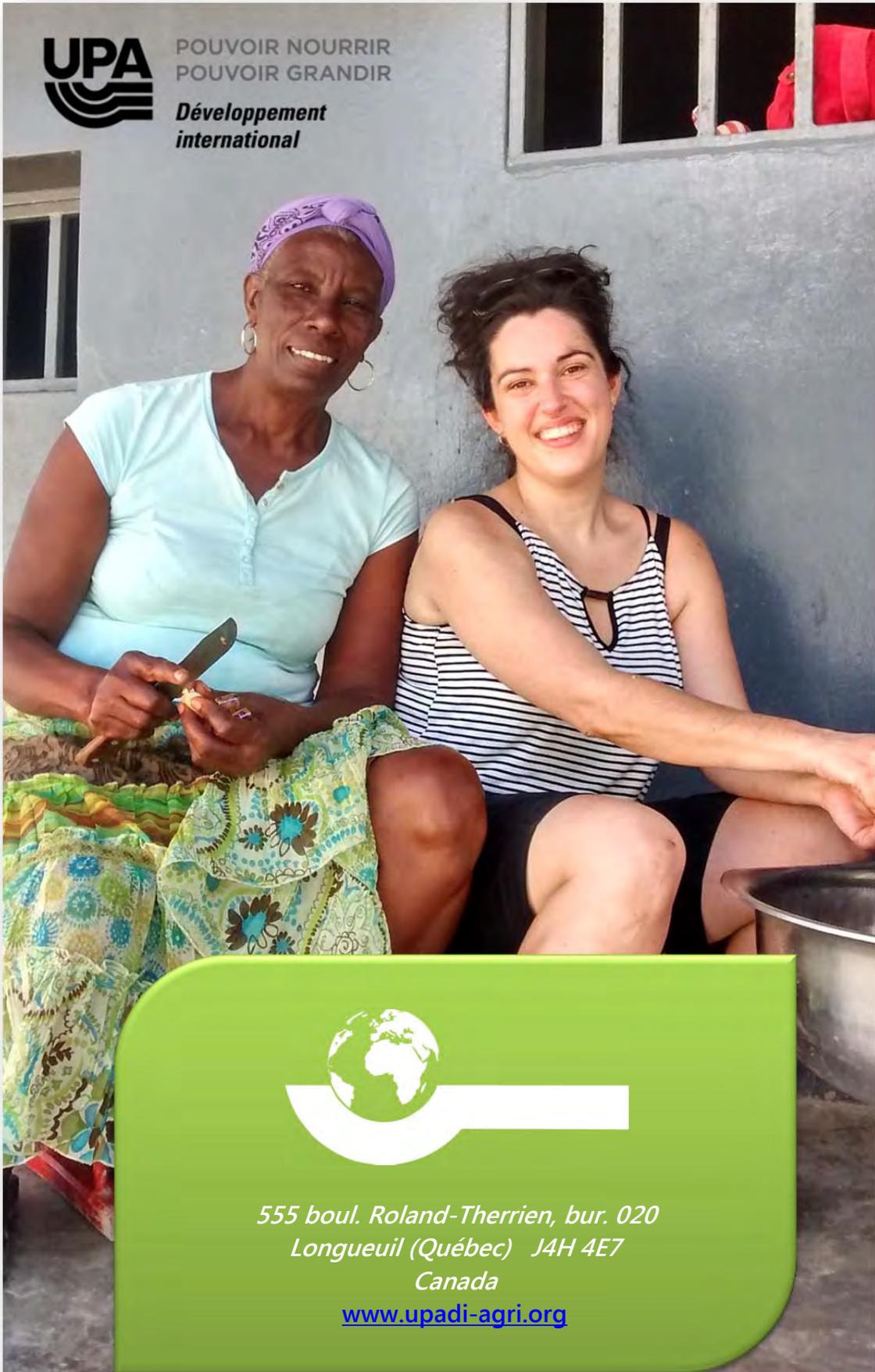
- Partager les outils d'intégration de l'ÉFH au sein des organisations et des programmes (institutionnalisation, intégration au cycle de gestion de programmes, etc.).
- Poursuivre la formation et la sensibilisation aux enjeux d'ÉFH.





POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR

*Développement
international*



*555 boul. Roland-Therrien, bur. 020
Longueuil (Québec) J4H 4E7
Canada*

www.upadi-agri.org

Annexe 1

Plan de mise en œuvre (PMO)

Objectifs	Actions à court terme (2017-2018)	Actions à long terme (2018-2020)	Personne responsable
Au niveau institutionnel			
Former et outiller les ressources humaines à l'interne au sein de l'organisation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partager les ressources disponibles en ÉFH à tous les membres de l'équipe. 2. Partager les responsabilités en lien avec l'ÉFH au sein de l'équipe. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Participer à la formation ÉFH offerte annuellement par l'AQOCI/le CQFD. 4. Organiser une rencontre d'échange annuelle sur les meilleures pratiques et les défis en ÉFH. 5. Développer des fiches synthèses afin de documenter les meilleures pratiques. 	Hélène Jolette
Formaliser l'engagement en faveur de l'ÉFH au sein de l'organisation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une présentation sur la politique ÉFH est donnée au niveau du conseil d'administration et les partenaires. 2. Déléguer au sein de l'équipe d'UPA DI une personne-ressource ÉFH pour appuyer les équipes projets dans l'intégration de la dimension ÉFH dans leur programmation. 3. Déléguer une personne pour participer au CQFD. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Responsabiliser un membre de l'équipe pour suivre la mise en œuvre de la politique. 5. Arrimer le prochain plan stratégique aux engagements en ÉFH de la présente politique. 	Hélène Jolette

Objectifs	Actions à court terme (2017-2018)	Actions à long terme (2018-2020)	Personne responsable
Au niveau des partenaires sur le terrain			
Sensibiliser et outiller les partenaires des pays d'intervention	<ol style="list-style-type: none"> 1. Communiquer la politique ÉFH aux partenaires. 2. Partager aux partenaires les outils d'intégration de l'ÉFH au sein des organisations et des programmes. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Accompagner les partenaires dans leur propre processus d'institutionnalisation de l'ÉFH et agir en mentor. 	Chargé(e)s de programmes
Au niveau de la programmation			
Favoriser l'intégration de l'ÉFH dans le cycle de gestion du programme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compléter une analyse genre pour des pays ou programmes. 2. Dresser le portrait des organismes partenaires avec la roue socratique ÉFH. 3. Soutenir les OP partenaires dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique d'ÉFH. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Développer des outils pour mesurer l'impact de la programmation sous l'angle ÉFH. 	Chargé(e)s de programmes
Créer des espaces de réflexions sur l'ÉFH dans le secteur agroalimentaire	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans le cadre d'échanges Nord-Sud et Sud-Nord, créer des espaces de discussions afin de faire connaître les différents enjeux, pratiques, perceptions et défis en termes d'intégration des femmes au sein des organisations paysannes. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Développer des partenariats avec Les Agricultrices du Québec, la Fédération de la relève agricole et autres organisations œuvrant pour le leadership féminin en agriculture. 3. Développer un partenariat avec le milieu de la recherche. 	Chargé(e)s de programmes

Objectifs	Actions à court terme (2017-2018)	Actions à long terme (2018-2020)	Personne responsable
Développer une approche spécifique en ÉFH en programmation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Offrir une formation intégrée par et pour les agricultrices qui passent de la confiance en soi et du leadership féminin à la gestion d'entreprises agricoles. 2. Appuyer l'autonomisation des femmes par le démarrage de leur unité productive au sein ou à l'extérieur de l'exploitation agricole du « chef de famille ». 3. Créer des espaces d'échange et de discussion à la fois mixtes et non mixtes entre femmes et hommes. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. des cadres d'échanges Nord-Sud et Sud-Nord afin de faire connaître les différentes pratiques, enjeux, perceptions et défis en termes d'ÉFH. 5. Favoriser le développement de services offerts par les OP tenant compte des besoins spécifiques et intérêts stratégiques des femmes. 6. Renforcer l'implication des hommes pour l'ÉFH en travaillant davantage sur les masculinités et en les incluant dans toutes les actions promouvant l'ÉFH. 	Chargé(e)s de programmes

Annexe 2

L'intégration de l'ÉFH dans le cycle de gestion du programme

1. CONCEPTION

L'analyse comparative entre les sexes (ACS) examine les différents rôles accomplis par les femmes et les hommes, ainsi que l'accès et le contrôle des ressources, des revenus et des bénéfices selon le genre dans un contexte donné, tout en tentant d'évaluer les conséquences qui en découlent, dans le but de corriger d'éventuelles inégalités. Cette approche est particulièrement appropriée au début du cycle d'un projet, avant l'élaboration de son PMO.

Une fois le diagnostic établi, nous avons à notre disposition l'information nécessaire pour définir les stratégies d'intervention, les résultats attendus et les actions de l'initiative en matière d'ÉFH. Dans le cadre de projets d'envergure, il est parfois judicieux de désigner au sein de l'équipe une **ressource, locale ou canadienne, responsable de la dimension ÉFH** qui épaulé les autres membres de l'équipe afin que cette dimension soit prise en considération dans tout le cycle du projet et que l'intervention réponde aux besoins véritables des femmes.

Des indicateurs qualitatifs et quantitatifs devront être identifiés en lien avec les résultats attendus en matière d'ÉFH et, selon la nature et l'ampleur de l'initiative, ces indicateurs seront intégrés au PMO, au cadre logique ainsi qu'au cadre de mesure du rendement de l'initiative. En plus des indicateurs directement reliés à la dimension ÉFH, on doit ventiler par sexe les indicateurs des autres résultats attendus ciblant les individus au sein du projet (ex. : nombre de femmes et d'hommes formés, impact du projet sur le revenu des membres, etc.).

L'outil « cadre de suivi ÉFH » vise à appuyer l'identification des résultats attendus et des indicateurs en matière d'ÉFH. En lien avec les axes d'intervention et les objectifs stratégiques du plan de développement d'UPA DI, cet outil propose une série de résultats attendus et d'indicateurs dont les **chargés de programmes et de projets** pourront s'inspirer au moment de rédiger les divers documents de gestion d'un projet.

2. PLANIFICATION, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI-EVALUATION

La planification implique de s'assurer que les activités planifiées dans les plans de travail annuels (PTA) permettent d'atteindre les résultats en matière d'ÉFH identifiés dans le PMO. La mise en œuvre d'une initiative réfère à l'exécution proprement dite des activités planifiées. La gestion des intrants et la réalisation d'activités en vue d'atteindre les résultats escomptés font partie de cette étape. Quant au suivi-évaluation, il vise à mesurer, de façon périodique, le degré d'atteinte des résultats escomptés en lien avec les activités réalisées et à rajuster le tir au besoin. Le suivi-évaluation se fait de façon périodique tout au long de la mise en œuvre. C'est le **chargé de programmes** qui est responsable de la planification annuelle, de la mise en œuvre et du suivi-évaluation de la stratégie ÉFH dans les interventions. Il s'assure également, à travers le **premier répondant sur le terrain**, que les ressources professionnelles du projet soient parties prenantes de ce processus et mettent pleinement en œuvre la stratégie ÉFH dans les activités.

Selon le contexte local, le type d'initiative appuyée et les ressources disponibles, le **chargé de programmes** tente d'affecter un nombre significatif de ressources féminines qualifiées aux différents volets d'intervention. Le **chargé de programmes** s'assure également que, au besoin, une formation ou une sensibilisation en matière d'ÉFH soit réalisée auprès des principaux partenaires de l'initiative sur le terrain. Cette formation peut s'inspirer de l'analyse positive afin de renforcer la collaboration entre hommes et femmes plutôt que de susciter l'antagonisme

entre eux. De même, dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités, elle encourage et appuie les partenaires à mettre en œuvre des activités en faveur des femmes afin qu'il y ait des retombées concrètes pour les femmes dans le milieu. Également en cours d'initiative, le **chargé de programmes** inclura les éléments ÉFH pertinents lors de l'élaboration des termes de référence (TDR) des missions d'experts sur le terrain.

Pour chaque projet, le **chargé de programmes** veillera à rendre compte du degré d'atteinte des résultats attendus en matière d'ÉFH. Pour ce faire, on s'appuiera sur le cadre logique, le cadre de mesure de rendement ou le cadre de suivi. Le rapportage de la dimension ÉFH se fera par le biais des outils de rapportage propres à chaque projet, comme les rapports annuels, les rapports semestriels, les rapports de suivi et, le cas échéant, les rapports de mission en y incluant au besoin une section narrative spécifique sur la dimension ÉFH. Une brève section relative à l'ÉFH sera également incluse dans chaque fiche projet mise à jour annuellement.

Annuellement, **UPA DI** s'assurera également de tirer les leçons ainsi que d'identifier les conditions de réussite et les meilleures pratiques découlant des initiatives appuyées afin de contribuer au redressement pérenne des inégalités que subissent les femmes dans le secteur agricole des zones d'intervention. Ces leçons apprises seront discutées et documentées lors d'une rencontre annuelle des professionnels d'UPA DI.

Annexe 3

Banque de résultats, extraits et indicateurs ÉFH

UPA DI a préparé à l'intention des chargé(e)s de programmes, un cadre du suivi ÉFH qui comprend une gamme de résultats et d'indicateurs ÉFH afin de favoriser la rédaction du modèle logique, le cadre de mesure de rendement, et les outils de la Gestion axée sur les résultats. **Vous pouvez utiliser les indicateurs textuellement ou les adapter au besoin.**⁵

En plus du suivi des résultats spécifiques ÉFH, il sera pertinent de ventiler par sexe les indicateurs des autres résultats de vos projets - programmes lorsqu'ils visent les bénéficiaires. Vous pourrez ainsi mieux rendre compte de l'importance de cette dimension dans les diverses activités mises en œuvre.

Les efforts d'UPA DI envers une meilleure institutionnalisation de l'ÉFH au sein de sa structure peuvent également être soulignés dans le cadre d'un programme avec un bailleur de fonds qui priorise l'ÉFH, tel que le Canada. Les engagements et les actions de la présente politique peuvent être inclus dans le PMO et en tant qu'activités dans les outils de la gestion axée sur les résultats (GAR).

Résultats sensibles au genre - en lien avec la politique d'aide internationale féministe du Canada	Indicateurs EFH
Au niveau institutionnel (résultats liés à la mise en œuvre de la politique ÉFH)	
<i>Résultats intermédiaires/ultimes :</i>	
Dans chacun des projets d'UPA DI, la dimension « ÉFH » est intégrée dans le cycle de gestion du programme.	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage des programmes ayant complété une analyse genre. - Proportion du budget visant des activités ÉFH. - Pourcentage de femmes bénéficiaires directes des projets d'UPA DI.
UPA DI contribue à la meilleure intégration de l'ÉFH au sein de ses organisations partenaires et des OP.	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage des partenaires terrains d'UPA DI qui ont une politique ÉFH.

⁵ Pour plus d'information voir le « Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes » par le CQFD et l'AQOCI, développé en 2015.

Résultats sensibles au genre – en lien avec la politique d'aide internationale féministe du Canada	Indicateurs ÉFH
Au niveau des programmes (pour inspiration lors du développement de projets)	
Résultat intermédiaire :	
Le leadership et le pouvoir des femmes sont renforcés à tous les niveaux, particulièrement au sein des OP.	<ul style="list-style-type: none"> - Proportion de femmes membres des OP. - Proportion de femmes élues au sein des OP.
Résultats immédiats :	
Participation renforcée des femmes au sein des OP et de leurs instances.	<ul style="list-style-type: none"> - Participation qualitative et quantitative des femmes aux instances et aux comités des OP.
Les femmes au sein des OP outillées à exercer leur leadership.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de femmes ayant reçu de la formation visant à renforcer leur capacité à s'impliquer dans leur OP.
Extrants :	
Une campagne de sensibilisation organisée auprès de la communauté et des OP pour la promotion de la participation des femmes.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions de sensibilisation pour la promotion de la participation des femmes au sein des OP.
Des espaces d'échange mixtes et non mixtes animés afin de questionner la place des femmes en agriculture.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et participation (hommes/femmes) aux espaces d'échange mixtes et non mixtes afin de questionner la place traditionnelle des femmes à certaines filières spécifiques.
Les leaders des OP, principalement les femmes, formées à la gestion organisationnelle et à l'égalité entre les femmes et les hommes.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de paysans et paysannes (hommes/femmes) ayant suivi une formation sur la gestion d'une organisation paysanne et l'ÉFH.
Un plan d'action réalisé et opérationnel au sein de chaque OP pour l'intégration des femmes et des jeunes en leur sein.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'OP partenaires ayant mis en place des mesures pour intégrer les femmes et les jeunes en leur sein et nature de ces mesures.
*Cet encadré présente des exemples de résultats et d'extrants suivant une approche ÉFH spécifique.	

Résultats sensibles au genre – en lien avec la politique d'aide internationale féministe du Canada	Indicateurs ÉFH
Résultat intermédiaire :	
Mise en place et application améliorée des lois et des pratiques en lien avec les droits économiques des femmes, particulièrement leur droit à la terre, à la succession et à la propriété.	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de documentation faisant état des changements à l'encadrement juridique facilitant l'accès à la terre, notamment pour les paysannes.
Résultat immédiat :	
Capacités renforcées des OP à défendre les intérêts des paysans et paysannes et à accroître l'accès des productrices aux facteurs de production.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre des paysans et paysannes (% de femmes) formés et outillés pour le plaidoyer relatif à l'accès aux facteurs de production.
Extrants :	
Les femmes sensibilisées quant à leurs droits économiques.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de femmes ayant été sensibilisées quant à leurs droits.
Stratégies de plaidoirie identifiées et élaborées auprès des partenaires.	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de participation des femmes dans l'élaboration des stratégies de plaidoyer.
Réseaux de plaidoyer pour l'accès des femmes aux facteurs de production créés au sein des communautés.	<ul style="list-style-type: none"> - Proportion des femmes dans les réseaux de plaidoyer. - Proportion d'organisations féminines dans les réseaux de plaidoyer.
*Cet encadré présente des exemples de résultats et d'extrants suivant une approche ÉFH spécifique.	

Résultats sensibles au genre – en lien avec la politique d’aide internationale féministe du Canada	Indicateurs ÉFH
Résultat ultime ou intermédiaire :	
Les petits producteurs et productrices agricoles ont accru, de manière durable, leur production et leur résilience.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et pourcentage de femmes ayant accès aux intrants et à l'équipement agricole. - Pourcentage de femmes bénéficiant de fonds pour la réalisation des projets d'amélioration des exploitations agricoles.
Résultats immédiats :	
Augmentation des superficies de culture par les membres des OP partenaires notamment pour les paysannes et les jeunes.	<ul style="list-style-type: none"> - Superficie en culture exploitée par les femmes membres des OP partenaires.
Capacités accrues des agriculteurs et particulièrement des femmes et des jeunes à adopter des pratiques agricoles durables.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de paysannes/nombre de paysans ayant adopté des pratiques agroenvironnementales durables et nature des pratiques adoptées.
Accès amélioré pour les agricultrices et agriculteurs, à de l'information nouvelle, la connaissance, la technologie et l'innovation relatives aux pratiques agricoles durables.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mécanismes de partage de l'information opérationnels et nombre de femmes touchées par ceux-ci.
Extrants :	
Des outils et stratégies sensibles au genre développés pour l'amélioration des rendements agricoles dans le respect de l'environnement.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'outils et stratégies mis à la disposition des partenaires afin d'améliorer les rendements agricoles dans le respect de l'environnement.
Des agriculteurs, particulièrement des femmes et des jeunes, formés aux pratiques agricoles durables.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de femmes qui ont été formées sur les techniques agroenvironnementales.
Des leaders des communautés, y compris des femmes et des jeunes, formés et engagés dans un processus participatif de gestion des ressources naturelles.	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de femmes leaders communautaires participant à la gestion des ressources naturelles.
*Cet encadré présente des exemples de résultats et d'extrants suivant une approche ÉFH transversale.	

Résultats sensibles au genre – en lien avec la politique d’aide internationale féministe du Canada	Indicateurs ÉFH
Résultat intermédiaire :	
Les productrices jouissent d’une plus grande inclusion financière.	- Valeur et revenus des exploitations agricoles des productrices.
Résultats immédiats :	
Accès accru au financement pour les productrices.	- Pourcentage et nombre de productrices agricoles ayant accès à du crédit pour leurs exploitations agricoles.
Capacités de plaidoyer renforcées des OP auprès des institutions de microfinance (IMF) pour le développement de produits financiers adaptés aux besoins spécifiques des femmes.	- Nombre d’actions de plaidoyer entrepris par les OP en faveur d’un accès égal des femmes aux produits financiers.
Extrants :	
Une recherche participative réalisée sur les besoins et les obstacles particuliers des femmes quant à l’accès aux produits financiers auprès des paysannes et les IMF.	- Nombre de femmes ayant participé à la recherche.
Des conventions de crédit mises en place entre les OP et IMF à des conditions favorables aux femmes.	- Nombre de conventions de crédit favorable aux femmes. - Nature des conditions qui rend ces conventions favorables aux femmes.
Des OP dotées d’un fonds dédié leur permettant d’accéder à une ligne de crédit conséquente à des conditions favorables pour les femmes.	- Proportion des fonds alloués en crédit distribués à des femmes.
*Cet encadré présente des exemples de résultats et d’extrants suivant une approche ÉFH spécifique.	

Résultats sensibles au genre – en lien avec la politique d’aide internationale féministe du Canada	Indicateurs ÉFH
Résultat intermédiaire :	
Des exploitations agricoles gérées par des paysans et paysannes, sont plus viables financièrement et plus productives.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de femmes/d’hommes ayant accru leurs revenus. - Pourcentage d’amélioration des revenus des femmes/des hommes.
Résultats immédiats :	
Accès accru, notamment pour les productrices, aux marchés et aux services de développement d’entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de femmes ayant accès aux marchés et aux services de développement d’entreprise.
Extrants :	
Des outils développés pour accompagner la mise en place de systèmes collectifs de mise en marché.	<ul style="list-style-type: none"> - Degré de prise en charge par les paysannes des systèmes collectifs de mise en marché.
Des formations dispensées sur la mise en place de systèmes collectifs de mise en marché. Des OP accompagnées pour la mise en place de systèmes collectifs de mise en marché.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de femmes formées sur la mise en place de systèmes collectifs de mise en marché.
*Cet encadré présente des exemples de résultats et d’extrants suivant une approche ÉFH transversale.	

Annexe 4

Glossaire ÉFH⁶

Sexe

Différences biologiques universelles, évidentes et généralement permanentes entre les hommes et les femmes. Décrit la composition biologique, physique et génétique avec laquelle nous sommes né(e)s.

Genre

Renvoie aux caractéristiques propres aux femmes et aux hommes telles que déterminées par la société. Ces rôles sociaux peuvent évoluer dans le temps et selon le lieu.

Égalité

Le but – Les femmes et les hommes ont les mêmes droits, les mêmes opportunités de choix et les mêmes possibilités de contribuer au développement.

Équité

Le moyen – Des mesures et pratiques spécifiques prenant en considération les besoins et intérêts spécifiques selon le genre.

Condition

Décrit l'état matériel des êtres humains dans leur quotidien. Est relatif à leurs besoins de base (besoins primaires comme l'accès à une alimentation saine, l'accès à l'eau, l'accès aux soins...).

Statut

Décrit la situation des êtres humains dans la collectivité, liée à leur situation politique, économique et leur position sociale.

Besoins pratiques

Liés aux conditions de vie, besoins immédiats, de base.

Ne remettent pas en cause les rôles traditionnels attribués aux femmes et aux hommes ou les rapports de pouvoir.

Intérêts stratégiques

Liés au statut social, aspirations et priorités sur le long terme. Concernent l'amélioration de la position sociale, économique et politique donc transforment les rôles traditionnels et les rapports de pouvoir.

⁶ Ce glossaire est basé sur la formation « les notions de base » du Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI.

Accès aux ressources

Pouvoir utiliser les ressources. Ex. : La femme peut cultiver un lopin de terre que lui a cédé son mari.

Contrôle des ressources

Avoir la possibilité de décider quoi faire des ressources. Ex. : seul le mari peut décider de vendre la terre.

Participation passive

- Récipiendaires passifs de l'aide
- Agissent de la manière prescrite par d'autres

Participation active

- Consultés sur les problèmes et les besoins
- Acquièrent le pouvoir de s'organiser et de proposer leurs solutions

Le pouvoir sur

Pouvoir qui se fonde généralement sur des menaces de violence ou d'intimidation sanctionnées par la société, invite la résistance passive et active et exige une vigilance constante.

Le pouvoir de

Pouvoir créateur qui rend apte à accomplir des choses. C'est l'essence même de l'aspect individuel du pouvoir (ou « empowerment »). La plupart des gens, par exemple lorsqu'ils ont réussi à résoudre un problème, à comprendre le fonctionnement d'une chose ou à acquérir de nouvelles compétences, ont fait l'expérience de ce pouvoir.

Le pouvoir avec

Pouvoir qui relève du sentiment que le tout est plus grand que la somme des parties, sentiment ressenti particulièrement lorsque plusieurs personnes s'attaquent ensemble à un problème. Collectivement, les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un but commun ou lorsqu'ils partagent la même vision.

Le pouvoir intérieur

Pouvoir qui renvoie à la force spirituelle et le caractère unique de chacun(e) d'entre nous, qui nous rend véritablement humains. Il se fonde sur l'acceptation de soi et le respect de soi et respecte et accepte les autres en tant qu'égaux à soi.

Travail productif

Travail très valorisé, car il rapporte de l'argent, s'effectue dans la sphère publique, peut être formel ou informel.

Travail reproductif

Travail peu valorisé, invisible, non rémunéré, effectué généralement pas les femmes, dans la sphère privée.

Travail communautaire

Travail lié à la collectivité (inclut l'organisation d'activités collectives : cérémonies, fêtes, représentation politique et participation à des groupes et organisations).

Annexe 5

Liste de ressources en ÉFH

Agence canadienne de développement international. GAR@l'ACDI, Outils de référence rapide, Fiche conseil n°5 : Résultats et indicateurs en matière d'égalité entre les sexes. (Non daté)

Agence Fonds Social européen de la Communauté française. Intégrer la dimension de « genre » dans les projets EQUAL : un guide pratique à l'usage des promoteurs. 2003.

Association québécoise des organismes de coopération internationale. La gestion axée sur les résultats (GAR) en lien avec l'approche Genre et développement (GED), Guide destiné aux organisations membres de l'AQOCI. 2008.

Association Adéquations, Fiche 5. Intégrer le genre dans le cycle de projet. 2009.

Association Tanmia.ma. Guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement. 2006.

BRIDGE. Genre et indicateurs, Institute of Development Studies. 2007.

Chege Rose. Programme/Guide de formation des formateurs sur le genre. FEMNET. (Non daté)

Chevalier Jacques, SAS2. Évaluation de l'impact de la coopération volontaire internationale, document de discussion pour la conférence 2012 de IVCO. 2012.

Chevalier Jacques, SAS2. Guide sur la recherche collaborative et l'engagement social. 2008.

Claudy Vouhé. « Pense-genre » pour une gestion axée sur les résultats sensibles aux inégalités entre les femmes et les hommes. 2010.

Comité québécois femmes et développements (CQFD), *Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes*, 2015

Comité québécois femmes et développement (CQFD). Trousse de formation : Genre et développement. 2004

Comité québécois femmes et développement (CQFD). Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : mise en pratique. 2011

Direction du développement et de la coopération. Fiche 8b La perspective genre dans la gestion du cycle de programme (PCM). 2004.

Direction du développement et de la coopération. Fiche 12 Genre et l'évaluation. 2004.

Inter-Agency Standing Committee. Fiche Conseils sur la Notation Genre : Eau, Hygiène et Assainissement. 2012.

Institut de formation et d'appui aux initiatives de développement (IFAID Aquitaine). Prise en compte des approches du genre dans les interventions de développement : Outils méthodologiques et fiches pratiques. 2001.

OCDE Réseau du CAD sur l'Égalité homme femme. Développer une gestion axée sur les résultats en matière d'égalité hommes femmes chez les organismes donateurs. 2009.

Oxfam-Québec. Outils de programmation sensibles au genre. 2012.

Oxfam-Québec. L'intégration du genre dans le cycle des projets/programmes. 2013.

Oxfam Québec. Outil 6 – Suivi de la mise en œuvre, Boîte à outils « le genre dans nos programmes ». 2011.

PNUD Maroc. Manuel d'intégration systématique de l'approche genre (ISAG). 2006.

Fiches techniques de la Communauté de pratique genre en pratique :

- Fiche technique CdP - L'accompagnement des partenaires
- Fiche technique CdP - Théorie du changement
- Fiche technique CdP - Autonomisation économique des femmes
- Fiche technique CdP - Les communautés de pratique
- Fiche technique CdP - Politiques genre
- Fiche technique CdP - Les audits de genre
- Fiche technique CdP - Institutionnalisation du genre
- Fiche technique CdP - La masculinité : Site :
<http://www.aqoci.qc.ca/spip.php?rubrique226>