

## Fiche CdP « Genre en pratique » Les audits de Genre

*Le contenu de cette fiche est le fruit des discussions  
faites par les membres de la CDP en date du 23 septembre 2009.*

Les audits de genre permettent de déterminer le niveau d'intégration de l'égalité entre les sexes à l'intérieur de l'organisation. Cette évaluation peut se faire au niveau organisationnel et au niveau de la programmation. Cet exercice permet d'évaluer le niveau d'intégration de l'égalité entre les sexes de l'organisation et d'élaborer une stratégie pour améliorer cette intégration.

### Méthodologies utilisées

- Analyse des documents, rapports
- Sondage, questionnaire
- Focus group
- Journées d'analyse

### Obstacles

- Manque de temps et de ressources humaines
- Niveau de connaissance sur l'ÉS variable au sein de l'organisation
- Niveau d'enthousiasme et d'engagement variable
- Culture organisationnelle de surcharge de travail et de gestion de crise qui laisse peu de place à la prise de recul et à l'analyse
- Changements fréquents de personnel
- Faiblesse des pratiques des ressources humaines en matière de l'ÉS (rôle clé dans le recrutement et la responsabilisation)
- Image négative du terme audit (favoriser le mot « auto-évaluation genre »)
- Difficultés d'impliquer les gens sur le terrain (avoir une stratégie de communication spécifique)

### Leçons apprises

#### À l'interne/avant de commencer

- Prévoir du temps et des ressources (humaines et financières). Les organisations ont réalisé l'audit sur une durée variant entre 6 mois et 3 ans.
- Décharger une personne-ressource à l'interne pour qu'elle soit disponible pour piloter le dossier et/ou assister la consultante (s'il y a lieu). La création d'un comité d'audit, peut faciliter la réalisation du travail (h/f par nomination représentant les différents départements) et la communication avec la direction et le personnel.
- Prévoir un travail de sensibilisation de l'ensemble des équipes avant de débiter l'audit et alimenter l'intérêt durant toutes les étapes du processus (occasion favorable de formation pour outiller les parties prenantes en vue de définir la stratégie si le processus est participatif)

#### Sondage et questionnaire

- Garantir la confidentialité dans le sondage (l'audit touche parfois à des questions sensibles)

### **Sondage et questionnaire (suite)**

- Ne pas avoir un sondage trop long
- Assurer la participation de tout le personnel et à tous les niveaux (siège/terrain; personnel du Nord/du Sud; salariées/coopérantes, etc.)
- Offrir une variété d'occasions et d'approches pour participer (entretiens individuels, en groupe, questions écrites/orales, en ligne). Instances anonymes et publiques.
- Avoir une personne-ressource pour l'analyse statistique des données (notamment pour utiliser le logiciel SPSS) car cela requiert des compétences spécifiques.

### **Les facilitateurs**

- Communication régulière sur le statut, les objectifs et les progrès de l'audit (transparence, inciter la participation et éviter les rumeurs à caractère péjoratif).
- Inclure la participation des membres du Conseil administration et du Comité de gestion pour un processus plus en profondeur
- Avoir l'appui, l'engagement et la volonté politique de la direction (ex. valider les étapes et le contenu du sondage, envoi des messages clés au reste de l'équipe par la direction)
- Avoir l'appui des gestionnaires pour promouvoir la participation de tout le personnel
- Responsabiliser les gens et fixer des objectifs de performance pour mettre en œuvre la stratégie découlant de l'audit

### **À garder en tête**

- La durabilité des résultats dépend d'un travail sur la culture organisationnelle de l'OCI
- Être flexible, car l'accueil est variable selon le pays, le statut, etc.
- Échanger avec d'autres personnes ayant réalisé des audits dans leur organisation

### **Retombées possibles**

- Un groupe de travail sur le genre s'est formé suite à l'audit
- Une meilleure compréhension des enjeux liés à L'ÉS à l'interne (équipe de direction notamment)
- Occasion favorable de formation sur l'ÉS (renforcement des capacités)
- Au niveau des RH, le recrutement est sensibilisé à l'égalité entre les sexes
- Développement d'activités pratiques genre dans les organisations (ex. des outils, semaine sur le genre)
- Mise à jour de la politique genre de l'organisation
- Développement d'une stratégie et d'un plan d'action genre sur 3 ans pour opérationnaliser la politique (au niveau de la programmation, des ressources humaines, de la culture organisationnelle, des partenaires)

### **Idées inspirantes**

- Création d'un blogue pour discuter de l'audit (Commentaires et questions, rétroaction)

- ~ Semaine genre – une semaine d'ateliers et présentations pour sensibiliser et former le personnel sur des thèmes variés de l'ÉS (utiliser les ressources internes et externes pour réaliser des activités d'une heure (matin, midi ou après midi). Exemple de thème : Clarification des notions genre? Comment assurer une communication sensible au genre? Comment faire des budgets sensibles au genre?

## Références

- ~ The International Labour Organization (ILO), **A manual for gender audit facilitators –participatory gender audit methodology**, The International Labour Organization (ILO) publications, 2007 (Version anglaise gratuite en ligne)  
~ <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20genre%20manual.pdf>  
(Version française payante)
- ~ **Manuel à l'intention des animateurs d'audits de genre**. Méthodologie participative du BIT. Organisation Internationale du Travail. Genève. 2008  
~ [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Publications/ILOBookstore/Order\\_online/Books/lang--fr/docName--WCMS\\_093424/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Order_online/Books/lang--fr/docName--WCMS_093424/index.htm)
- ~ Interaction, **The gender audit : A tool for organizational transformation**, InterAction publications, 2009 <http://72.4.126.187/document/gender-audit-overview>
- ~ InterAction. **The Gender Audit: Questionnaire Handbook**, By Morris, P., Washington DC, USA, 2003.
- ~ Kelleher, David et Stuart, Rieky. **L'égalité des sexes, de la promesse à la pratique : Une étude des progrès accomplis par les membres du CCCI en matière d'égalité des sexes**, The Canadian Council for International Co-operation, 2008.  
[http://www.ccic.ca/f/docs/002\\_ethics\\_gender\\_equality\\_study.pdf](http://www.ccic.ca/f/docs/002_ethics_gender_equality_study.pdf)
- ~ Moser, Caroline. **An introduction to gender audit methodology : Its design and implementation in DFID Malawi**. London, Overseas Development Institute, 2005. <http://www.brookings.edu/views/papers/200505moser.pdf>
- ~ SNV – Netherlands Development Organisation, **Manual for the Participatory Gender Audit**, Netherlands: Gender and Development Training Centre, version 2000.  
[http://www.siyanda.org/static/snv\\_participataudit.htm](http://www.siyanda.org/static/snv_participataudit.htm)
- ~ SNV Netherlands Development Organisation. **Manuel de l'auto-évaluation genre**, Par Evertzen, A. , La Haye/Harlem, PAYS-BAS, version 2003.
- ~ Rita Soares Pinto, **L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique à la mise en pratique**, Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI, 2008.  
[http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD\\_analyse\\_institutionnalisation.pdf](http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD_analyse_institutionnalisation.pdf)

 Unites States Agency for International Development. **Gender Audit for USAID TANZANIA**, 2006. [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadh239.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadh239.pdf)

## Outils

 Enquête en ligne avec « Survey Monkey »  
(<http://www.surveymonkey.com/>)  
(Outils qui permet la rétro alimentation sur le questionnaire)

 Logiciel SPSS pour l'analyse statistique (<http://www.spss.com/fr/> ou <http://spss.softonic.fr/>)

## Sites Internet d'intérêt

### Réseau Genre en Action

<http://www.genreenaction.net>

### Gender Equality Incorporated.

[http://www.genderequality.ca/?page\\_id=92](http://www.genderequality.ca/?page_id=92)

### Gender at Work

<http://www.genderatwork.org>

## Personnes-ressources :

- **Lysiane van der Knaap** - Agente de programme - Afrique & Haïti de **SACO**
- **Debbie Bucher** - Chargée de programmes à **Développement et Paix** (Ref. the «*Executive gender training*», Novib «*Trafic Lights*»)
- **Rita Soares Pinto** - Chargée de programme égalité entre les sexes d'**Oxfam-Québec**; Fellow de la Fondation W. & D. Gordon
- **Carol Dolbel** - Agente de formation et d'engagement des volontaires – Programme Uniterra de l'**EUMC** (Ref. la *Semaine sur le genre*)

## Questions et réponses

### Comment former les *focus groups*? Comment motiver les gens à participer?

Un focus group = entre 6 et 12 personnes. Comme ils sont basés sur la discussion, il est préférable de rassembler des personnes qui ont des préoccupations semblables (par ex. sur la conciliation travail/famille, séparer H/F, car ne vivent pas les choses de la même manière). Idéalement, les *focus groups* doivent rassembler des gens de même niveau hiérarchique et de départements similaires afin de se pencher sur des questions qui les concernent vraiment. Si l'on choisit de mélanger tout le monde, l'inconvénient est que certains ne parlent pas et ne se sentent pas concernés. Il est donc préférable de diviser les groupes par direction et de cibler les questions.

Dans le cas d'un audit de genre, les *focus groups* peuvent être organisés sur des thématiques bien précises (par exemple : le comité de direction, politique genre idéale, la culture organisationnelle, la prise de décision, etc.).

On peut aussi commencer par proposer une formation sur la thématique genre puis accompagner graduellement l'organisation dans une analyse de la situation, pour ensuite formuler des recommandations visant à améliorer l'intégration de l'égalité entre les sexes à faire (ateliers qui peuvent s'étendre sur plusieurs jours). Le guide du SNV<sup>1</sup> et le guide du BIT<sup>2</sup> contiennent des exemples d'exercices pour organiser les *focus groups* et recueillir les informations les plus pertinentes. Certains OCI ont sondé tout le personnel, d'autres ont procédé par échantillon. On considère que 60% est un bon taux de participation.

**Les objectifs d'un audit sont de décrire ou de réviser la politique genre et d'avoir un plan d'action, mais que l'audit peut-il apporter à ses partenaires terrain? Comment faire une version simplifiée de l'audit dans les organisations partenaires?**

Les méthodes exposées peuvent être utilisées et simplifiées en prenant soin d'adapter les formulations et le langage. On peut aussi utiliser des indicateurs et évaluations *genre* dans les programmes des partenaires.

Plusieurs membres aimeraient explorer des solutions pour mener des audits simplifiés, des diagnostics avec les partenaires, car pour plusieurs, cela reste un défi et les évaluations faites restent souvent superficielles.

Témoignage d'une membre dans plusieurs ONG au Mali. La méthodologie était proche de celle présentée aujourd'hui (SNV – Netherlands Development Organisation notamment), mais une formation préalable du personnel, pendant un an, a été nécessaire avant la réalisation de l'audit. Dans un deuxième temps, une coopérante ÉS a collaboré à la conception d'un plan d'action. De plus, comme la SNV était aussi expliquée cela a nettement facilité la réalisation de l'audit sur le terrain. La présence d'une coopérante, qui a pour mandat d'appuyer les partenaires dans l'élaboration d'une politique et son opérationnalisation est un atout important.

Aussi, si le processus est initié à l'interne (au niveau du siège) il est parfois plus facile de proposer aux partenaires de suivre et de faire leur audit.

**Est-ce qu'une politique genre est nécessaire quand l'OCI est formé de femmes à 85 %? Est-ce que cela vaut la peine dans un petit organisme?**

Certains organismes sont petits et n'ont pas nécessairement fait d'audit pour se doter d'une politique genre. De plus, ce n'est pas parce que l'on est une femme

---

<sup>1</sup> SNV Netherlands Development Organisation. Manuel de l'auto-évaluation genre, Par Evertzen, A. , La Haye/Harlem, PAYS-BAS, 2003.

<sup>2</sup> The International Labour Organization (ILO), *A manual for gender audit facilitators –participatory gender audit methodology*, The International Labour Organization (ILO) publications, 2007  
<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf>

que les programmes tiennent nécessairement compte de la problématique genre. Le fait d'être une femme ne garantit rien.

Une politique genre est nécessaire dans tous les types d'organismes, car dans la plupart des organisations, il y a un important roulement de personnel sur le terrain. Une politique permet une certaine continuité. La méthodologie de l'audit change selon la taille de l'organisation, mais la petite taille ne remet pas en question l'utilité de la politique pour ancrer institutionnellement l'importance de l'ÉS et permettre de rendre visibles les engagements pris.

Dans plusieurs OCI, il existe de nombreux mécanismes pour vérifier que les projets intègrent le genre, mais il y a beaucoup de lacunes, car les gens sont souvent sous pression et plus ou moins bien formés. Il y a toujours des défis quant à la question de l'égalité entre les sexes et l'audit permet de faire le point sur la situation actuelle.

Avoir une politique permet de créer un espace, d'ouvrir la discussion, de débattre pour arriver à avoir les mêmes référents en terme d'égalité entre les sexes.

### **Quel est le déclencheur pour inciter son organisation à faire un audit ou une politique genre?**

Il semble plus facile de mobiliser une petite équipe, mais il suffit parfois d'amener le sujet en réunion. Les facteurs externes ne sont pas toujours nécessaires.

Certains OCI ont décidé de former un comité genre à l'initiative de quelques membres du personnel. Au bout de quelques années, les responsabilités ont augmenté et ces comités ont réussi à intéresser de plus en plus de monde. Le fait que le processus d'audit et l'adoption de politiques genre se développent dans d'autres OCI a aussi un effet boule de neige et permet de faire avancer le dossier à l'interne.

L'étincelle vient souvent d'individus qui sont mobilisés et qui lancent le processus, mais le contexte externe joue aussi. L'audit permet de relancer le processus.

### **On sait qu'il y a une exigence de l'ACDI quant à l'intégration de l'ÉS, pourtant, son opérationnalisation amène beaucoup de difficultés. L'audit semble être une charge parallèle à ce que doit faire la chargée de programmes, mais pourquoi cela ne fait-il pas partie de son mandat?**

Certains OCI confient la réalisation de l'audit à un ou une consultant(e) externe, mais cela coûte plus cher que de déléguer la tâche au/à la chargé(e) de programmes en ÉS. Cependant, il faut avoir conscience que le processus d'audit nécessite d'y réserver une plage horaire importante dans le temps de travail de la chargée de programme, ce qui va lui demander de mettre d'autres responsabilités en attente. Par contre, une fois l'audit réalisé, la mise en œuvre des recommandations fait partie de son mandat quotidien.