



Réseau des Femmes Oeuvrant  
pour le Développement Rural

Ambassade du Royaume  
des Pays Bas au Rwanda

## GUIDE D'INTEGRATION DU GENRE A L'USAGE DES PLANIFICATEURS

***TENONS COMPTE DE LA DIMENSION GENRE DANS LES PLANS DE  
DEVELOPPEMENT DES DISTRICTS ET DES ORGANISATIONS  
PAYSANNES***

**Kigali, Novembre 2005**

Réseau des Femmes Oeuvrant  
pour le Développement Rural  
B.P 2368 Kigali - Rwanda  
Tel/Fax: (250) 58 63 50  
Tel (250) 51 05 08, 58 63 51  
E-mail [refemme@rwandal.com](mailto:refemme@rwandal.com)

Ambassade du Royaume  
des Pays Bas au Rwanda  
B.P. 6613 Kigali - Rwanda  
Tel/58 43 48, 58 47 09 Fax 58 45 03  
[www.netherlandsembassyrwanda.org](http://www.netherlandsembassyrwanda.org)

## TABLE DES MATIERES

<b>Avant- propos .....</b>	<b>3</b>
<b>Introduction du guide.....</b>	<b>5</b>
<b>A. Les outils de Prise de conscience.....</b>	<b>6</b>
1. Calebasse de genre.....	6
2. Etude de cas sur les rapports entre hommes et femmes au sein des ménages/familles.....	9
3. Profil d'activités- calendrier journalier de l'homme et de la femme .....	11
4. L'image Riche : .....	11
<b>B. L'analyse genre des activités de développement .....</b>	<b>13</b>
5. Matrice de l'Analyse Genre (MAG ou GAM) .....	13
<b>C. Les outils d'analyse genre des organisations .....</b>	<b>15</b>
6. Tableau chronologique de l'historique de vie de l'organisation ou du districtd .....	15
7. Quick scan: Analyse organisationnelle de genre des organisations paysannes .....	16
8. L'organisation idéale .....	19
9. Diagramme de Venn .....	20
<b>D. Les outils d'analyse des plans de développement communautaire.....</b>	<b>22</b>
10. Analyse comparative de genre dans les secteurs .....	22
11. Analyse de la phase préparatoire des Plans de Développement Communautaire	
12. Analyse de la prise en compte des aspects genre dans les Plans .....	25
de Développement Communautaires des Districts	

## AVANT- PROPOS

Le Réseau des Femmes Oeuvrant pour le Développement Rural dans sa mission qui est de: "Contribuer à ce que la femme rwandaise du milieu rural soit davantage actrice de son propre développement et celui de sa société et par conséquent mieux reconnue comme interlocutrice valable en matière de développement", a le soucis d'aider la population rwandaise en ce qui concerne l'intégration des aspects genre pour que soit reconnue la part de la femme et de l'homme dans le processus de développement durable.

Les concepts genre se fondent sur les principes suivants:

- Sensibiliser la population sur les inégalités genre qui ont caractérisées notre histoire et notre culture et qui ont entraîné la discrimination de la femme véritable frein à son épanouissement ;
- Soutenir les actions affirmatives à l'égard des femmes pour qu'elles accèdent aux droits fondamentaux;
- Disposer des données désagrégées en genre qui montrent le niveau d'intégration du genre dans les programmes, les budgets et dans la prise de décision.

Le Réseau des Femmes a mis à la disposition du public rwandais différents outils qui se complètent avec celui-ci et nous citerons par exemple:

- Manuel de formation des formateurs en genre;
- Guide d'intégration du genre dans les organisations.

Ces outils ont été publiés en collaboration avec l'organisation néerlandaise de Développement, SNV, sur approbation du Ministère du Genre et de la Promotion Familiale.

Le Réseau des Femmes a aussi publié différents résultats de recherche sur les défis genre persistants et les moyens d'y remédier. La contribution du Réseau des Femmes réside dans son engagement ferme pour la prise en compte de la dimension genre comme pilier de la mise en oeuvre du plan d'action de Beijing 95.

Avec ce nouvel outil: "Guide d'intégration du genre à l'usage des planificateurs"; le Réseau des Femmes a été soutenu financièrement par l'Ambassade des Pays Bas au Rwanda et ce, pour que le pas déjà franchi soit renforcé à travers la mise à la disposition des différents partenaires à différents niveaux, d'un outil approprié pour l'analyse et l'intégration du genre dans tous les programmes.

Nous sommes engagés pour que la compréhension, les comportements, les attitudes et les connaissances en genre continuent de constituer une priorité et un fondement du développement durable en général et celui du milieu rural en particulier.

C'est pour cela que le Réseau des Femmes a pensé à élaborer ce guide sur les outils d'analyse et d'intégration du genre. Ce guide décrit douze outils différents qui pourraient être utilisés par différents groupes d'acteurs de la base.

Le guide d'analyse genre vise à conscientiser et à rendre capable les agents de développement et les membres des associations paysannes pour qu'ils puissent identifier, et inclure les questions d'inégalités et d'égalités de genre dans la préparation, l'exécution et le suivi de leurs plans de développement et les plans de leurs organisations.

L'objectif avec ce guide est que tous les acteurs portent des lunettes genre à tout moment, incluent la perspective de l'analyse des relations hommes et femmes dans les questions qu'ils doivent se poser à chaque moment et par rapport à chaque thème, domaine, secteur d'activités, etc.

Le présent manuel n'est pas une finalité en soi mais constitue une base permettant de mettre en évidence les progrès, les défis pour que les concernés puissent prendre des engagements en faveur de l'égalité de genre et les concrétiser dans les attitudes, les budgets, etc.

Nous remercions Mesdames Hettie WALTERS et Béata BUSASA pour la mise au point de ce manuel. Le Réseau des Femmes tient à remercier tous ceux qui ont contribué à la rédaction de ce guide notamment l'Ambassade du Royaume des Pays Bas au Rwanda, les consultantes en genre; Mesdames Hettie WALTERS et BUSASA Béata; Honorable Député KANAKUZE Judith, membre du Réseau des Femmes qui a lu et corrigé ce manuel; son personnel: BYAMUNGU Félix, MUKAYITETE Annonciata et MUKABUTERA Anysie.

"Oeuvrons pour le développement Rural, Développons la bonne puissance de la femme, promouvons la culture de la paix, le genre et le développement.

Kigali, Novembre 2005

Réseau des Femmes Oeuvrant pour le Développement Rural.

## INTRODUCTION DU GUIDE

Il y a certains aspects des rapports entre les hommes et les femmes auxquels on peut prêter attention pour comprendre la façon dont les relations hommes et femmes se vivent réellement. Cela en vue de comprendre comment

- Ces rapports influencent les opportunités et chances que les femmes et les hommes ont de se développer pleinement ;
- les femmes et les hommes peuvent participer à un processus de développement qui répond aux besoins pratiques et intérêts stratégiques des femmes et des hommes ;
- On peut promouvoir un développement où les femmes et les hommes tirent des bénéfices de manière égale et équitable.

Or, pour pouvoir suivre ces rapports hommes et femmes, il importe de faire une analyse genre et cela nécessite un savoir, un savoir faire et savoir faire et laisser faire.

C'est pourquoi le Réseau des Femmes a pensé à mettre au point ce manuel qui comporte des outils d'analyse genre qui permettent à chacun d'identifier et de planifier les actions en vue d'équilibrer les rapports hommes et femmes.  
C'est un guide de haute qualité.

Ainsi l'on y trouvera quatre grands groupes d'outils:

- pour la prise de conscience ;
- pour l'analyse genre des activités de développement ;
- pour l'analyse organisationnelle d'une perspective genre ;
- pour l'analyse des Plans de Développement (Communautaires).

A Prise de conscience :

- La Calebasse de genre ;
- L'Etude de cas sur les rapports entre hommes et femmes au sein des ménages
- Le Calendrier journalier
- L'Image riche

A L'analyse genre des activités de développement locale :

- La Matrice d'analyse genre

A L'analyse des organisations paysannes :

- L'Organisation idéale
- Le Tableau chronologique d'historique de vie de l'association / l'OP
- Le Diagramme de Venn
- L'Analyse genre de l'organisation

A L'analyse des Plans de développement

- L'Analyse comparative de genre dans les secteurs
- L'Analyse des Plans de Développement
  - La phase préparatoire
  - Le Plan actuel.

## **DESCRIPTION DES OUTILS**

### **A. Les outils de Prise de conscience**

#### **1. Calebasse de genre**

**Objectif:** Cet exercice peut être utilisé pour comprendre plus en détail la connaissance et la perception que les acteurs au niveau des districts et les membres des organisations paysannes ont des concepts ayant trait au genre et à l'auto promotion paysanne.

**Durée:** 2 heures

**Participants :** Les acteurs au niveau des Districts et les membres des organisations paysannes.

**Méthode:** C'est un exercice d'équipe.

**Observation:** C'est un excellent exercice pour démarrer un atelier. Il permet une réflexion et une analyse de l'expérience fondée sur les connaissances et la prise de conscience.

**Facilitation:** L'objectif est de susciter une conversation au sein du groupe sur la perception que les participants ont des notions et de lier cet exercice à leur travail quotidien dans une récapitulation de la session. A la fin de la séance, demandez aux participants de rédiger pour eux-mêmes certaines choses qu'ils ont apprises.

**Préparation:** Quand vous facilitez cet exercice, veillez à bien regarder la description des notions avant le début de la séance et à discuter de leur interprétation avec les membres de l'équipe de facilitation quand vous êtes nombreux.

**Matériels:** Des fiches avec les questions ou les questions écrites sur flip chart.  
**Procédure:** Vous répartissez le groupe en sous-groupes.

Chaque groupe reçoit une grande question et discute sur la question pendant 20 minutes. Après cela vous retournez en plénière où tous les groupes présentent leurs idées. Dans l'animation de la session en plénière vous assurez que les notions sous-jacentes sortent dans la discussion.

Les questions	Notions sous jacentes
Qui fait quoi dans la famille ? Quelle est l'importance de la famille ?	Division de travail, ménage, répartition des rôles
Qui sont représentés dans les structures de Districts ou de l'organisation ?	Niveau de responsabilité, prise de décision
Qui gagnent et qui perdent des activités du programme, du District ou de l'organisation, comment et pourquoi ?	Accès, contrôle, ressources, bénéfices, (Fonds de Développement du District, crédit)
Quelle est l'influence de la religion et des Traditions, comment influencent-elle ce qui se fait dans le développement ?	Restrictions et obligations des hommes et des femmes

### Quelques concepts clés liés au genre :

Le ménage  
la base,  
la cellule de production,  
le cadre de la socialisation des enfants  
le premier niveau de prise de décision et de la division du travail.  
le ménage est aussi essentiel dans une analyse genre  
le ménage est aussi essentiel dans une analyse genre c'est l'unité de base où les enfants apprennent la division normative du travail.

### Les rapports sociaux entre les sexes

C'est :  
l'ensemble des relations homme/femme à l'intérieur du ménage, de la famille, du quartier etc.;

l'ensemble de règles définies par les us et coutumes Intégration du genre dans le processus général

C'est un processus de développement qui vise l'accès et le contrôle équitable pour les hommes et les femmes aux ressources ;

Un modèle de développement qui assure les mêmes chances aux hommes et aux femmes.

### Renforcement des capacités des femmes

C'est :  
L'accès des femmes aux informations, aux formations

L'alphabétisation des femmes,

L'acquisition de connaissances techniques pour les femmes, Tous ces aspects permettent à la femme de participer à la prise de décisions, d'accéder à des postes de responsabilités. Cette notion permet de changer les rapports homme/femme pour tendre vers une égalité et valoriser la femme

### **Intérêts Stratégiques et besoins pratiques**

Intérêts stratégiques: qui peuvent concourir à changer l'inégalité homme-femme ;  
 Besoins pratiques: qui améliorent les conditions de vie de la femme, sans modifier l'inégalité homme-femme ;

### **Analyse et planification selon le genre**

C'est :

L'analyse des rapports homme-femme en tenant compte de la division du travail, des prises de décisions, de la fonction sociale ;

La planification, c'est identifier et planifier des actions en vue d'équilibrer les rapports homme-femme ;

Une analyse et une planification selon le genre ne sont jamais neutres.

#### **La division du travail :**

La répartition existante des tâches, responsabilités, opportunités entre les hommes et les femmes, au sein du ménage, de la communauté et de la société ;

Les tâches sont divisées en trois catégories de travail ;

\* **reproductif**: toutes les activités entreprises pour le bien-être et la survie de la famille,

\* **productif**: toutes les activités entreprises qui produisent quelque chose qui pourrait être vendu sur le marché,

\* **communautaire**: toutes les activités entreprises pour le bien-être et la survie de la communauté. Les hommes font surtout les activités de gestion de la communauté tandis que les femmes s'occupent plutôt des soins aux niveaux du village (propreté, santé, réception et préparation pour les hôtes etc.)

La division du travail est dans la plupart des cas inégalitaire et valorise plus les tâches des hommes que celles des femmes.

#### **Accès aux ressources et aux avantages/et leur contrôle :**

Accès aux ressources : c'est pouvoir les utiliser

Contrôler les ressources : c'est gérer les ressources, prendre des décisions. Cette notion est très essentielle dans une analyse genre

### **Religion et traditions:**

La religion c'est la croyance à un être supérieur

La tradition c'est un ensemble de règles qui régissent les relations sociales transmises d'une génération à l'autre

La problématique ici, n'est pas la croyance à un être supérieur, mais la tradition développée par la religion.

Toutes les religions et traditions sont construites autour du patriarcat, des normes masculines et la dominance des femmes par les hommes.

### **La prise de décisions**

C'est :

Apprécier si la femme est consultée et si elle peut influencer la prise de décisions dans le ménage ; la famille ; la société.

### **Idée de soi / image de la femme**

C'est : l'idée qu'une société se forme de l'identité de la femme et de l'homme, cela est souvent basé sur des préjugés qui influencent aussi l'auto image que quelqu'un(e) se fait de lui/ elle-même et qui influencent l'auto estime d'une personne.

### **Egalité entre les sexes :**

C'est : Egalité des droits, des responsabilités, des devoirs ainsi que dans le vote. L'égalité implique un statut égal. Cette notion ne signifie pas la similarité.

## **2. Etude de cas sur les rapports entre hommes et femmes au sein des ménages/familles**

**Objectif:** les participants seront capables de commencer à faire une analyse des relations de genre au niveau des ménages et de l'influence des projets de développement

**Participants:** Les membres des organisations paysannes et des acteurs des districts  
**Méthode:** Etude de cas, travail en sous-groupes sur les questions et discussion en plénière

**Facilitation:** Il dépend du niveau du groupe si l'on peut les laisser travailler seuls en sous-groupe ou s'il est mieux d'accompagner le travail sur l'étude de cas.

Le(a) facilitateur(trice) intervient surtout dans la session en plénière en indiquant les rôles, responsabilités, droits et devoirs différenciés des hommes et des femmes qui sortent de la réflexion des participants (ressources, accès et contrôle, prise de décision, division du travail, participation dans des organisations et dans les projets, etc. Une autre possibilité qui a été suggérée c'est de faire l'étude de cas en un jeu de rôle qui sera suivi par une discussion utilisant les questions données.

## Durée : 2 heures

**Matériels:** L'étude de cas avec les questions

**Préalable:** Les projets de développement eux-mêmes sont conçus en contradiction avec les intérêts des femmes. Celles-ci peuvent en sortir perdantes quand le projet est conçu en se basant sur des suppositions et stéréotypes sur les rôles de genre. L'étude de cas suivant illustre le phénomène.

### Etude de cas

#### Elevage des poules pondeuses

Une organisation d'appui à la base propose d'aider un village en donnant à chaque chef de famille le matériel pour monter l'élevage de poules pondeuses. On donne plusieurs formations, ouvertes à tous, sur la valeur alimentaire des œufs ; l'élevage et commercialisation. Quelques années plus tard une femme est venue raconter ce qui s'est passé.

Elle a suivi la formation sur l'élevage des poules pondeuses et sur l'alimentation et son mari avait suivi celle sur la commercialisation. Elle voulait donc faire l'élevage pour enrichir le menu quotidien et monter avec ses sœurs une petite coopérative pour vendre le surplus au village d'à côté, mais son mari monopolisait l'élevage pour le commerce en ville. Elle n'a pas pu acquérir d'autres installations, celui de la famille ayant été livré au chef de famille. Le mari après quelques mois, s'est acheté une mobylette qu'il utilise pour développer son commerce à la capitale où il vend les œufs aux grands hôtels. Maintenant il ne revient que rarement au village, son oncle paternel et son frère surveillent l'élevage des poules dans lequel travaillent leurs épouses et leurs filles.

#### Questions:

##### **Structure de la famille**

Qui considère t-on comme faisant partie de la famille ?

Qui participe au projet ?

##### **Organisation du travail dans le foyer**

A qui sont destinées les formations ?

A qui donne-t-on le matériel ?

Comment est-il distribué ?

##### **Contrôle des ressources et prise de décision dans le foyer**

Qui a le contrôle sur les équipements ?

Qui prend les décisions ?

### 3. Profil d'activités- calendrier journalier de l'homme et de la femme

#### Objectifs

Comparer le travail de l'homme à celui de la femme. Analyser à quelles ressources et bénéfices les hommes et les femmes ont accès et lesquelles ils contrôlent respectivement. Echanger les idées sur ce qui peut être fait pour que la position de la femme par rapport au travail, aux ressources et aux bénéfices s'améliore

**Matériel :** flip chart, marqueurs, papier collant

**Durée:** 1h30

**Procédure:** Le(a) facilitateur (trice) aide à composer les groupes

- Chaque groupe devra dresser le calendrier de travail journalier de l'homme et de la femme. Ensuite comparer le nombre d'heures de travail de la femme à celui de l'homme
- Classer les activités dans différents types de travail : travail productif, reproductif, et travail communautaire
- Mise en commun
- En plénière, le rapporteur préalablement choisi au sein de chaque groupe présente le travail de son équipe.
- Le(a) facilitateur(trice) suscite les débats et fait la synthèse.

Le calendrier journalier peut aussi être utilisé comme un outil pour promouvoir le dialogue au sein des familles et qui peut amener à une adaptation de la division des tâches entre l'homme et la femme.

### 4. L'image Riche :

**Objectif:** Recueil des idées de toutes les parties prenantes sur une situation existante ou un problème spécifique concernant les rôles, les devoirs et les droits des hommes et des femmes dans le district.

**Participants:** Les parties prenantes au niveau des districts

**Méthode:** Un dessin sera créé sur le thème suivant : **Que font les femmes et les hommes dans leurs familles, dans leurs associations, au sein des structures du district et dans les services présents au sein du district (santé, éducation etc.)**

Chaque participant dessine individuellement et simultanément un ou plusieurs dessin(s) sur la fiche préparée

Chacun dessine une idée qu'il / elle a à partir du thème donnée, par exemple le travail au champ, les activités dans la famille, les réunions de CDC etc.

Les participants ne discutent pas pendant qu'ils dessinent.

Quand ils ont tous finis à dessiner, chacun à tour de rôle explique son dessin aux autres. Quand tout un chacun à eu son tour, la facilitatrice/ le facilitateur pose des questions d'approfondissement. Les questions suivantes peuvent être utilisées :

- Qu'elle est votre idée quand vous voyez l'image ?
- Quelles sont les activités que vous voyez ?
- Comment est la répartition entre hommes et femmes ?
- Pour qui la situation est bonne, pour qui la situation est moins bonne ?
- Pourquoi la situation est comme elle est ?
- Quelles sont les conséquences de cette situation ?
- Les hommes et les femmes ont-ils des besoins différents ?
- Est-ce que vous avez des idées pour améliorer la situation ?
- Est ce qu'il est possible d'inclure quelques idées dans le Plan de Développement Communautaire du district, lesquelles, comment?

**Facilitation:** La facilitatrice/ le facilitateur introduit l'exercice et explique son objectif et son déroulement. Il est important d'encourager les participants de commencer à faire leur dessin, et de ne pas penser qu'ils ne savent pas dessiner, personne ne le connaît bien et ce n'est pas important, seule l'idée qui est derrière le dessin compte. La facilitatrice prend une position au deuxième plan pour promouvoir une expression libre et créative des participants.

**Procédure :**Préparer un grand papier Kraft avec dans un coin la phrase donnée. Expliquez l'objectif et le déroulement. Les participants réfléchissent un instant individuellement Chacun des participants contribue par la création d'une l'image Chacun explique son (ses) dessin(s)

**Les participants** recherchent à identifier les liens entre les aspects mentionnés en ce qui concerne les rôles, les devoirs et les droits des femmes et des hommes L'image Riche peut servir comme image de base pour toutes les autres activités

**Durée:** 2 heures

## **B. L'analyse genre des activités de développement**

### **5. Matrice de l'Analyse Genre (MAG ou GAM)**

(basée sur le modèle de Rani Parker)

**Objectif:** Identifier et analyser les effets et conséquences des activités entamées dans le cadre du PDD (Plan de Développement du District) ou de votre organisation paysanne pour les femmes, les hommes, les jeunes, les ménages et la communauté. Une activité concrète fait alors objet d'analyse.

**Durée:** 2 heures.

**Participants:** les acteurs au niveau des districts et les membres des organisations paysannes.

**Méthode:** Discussion sur les effets et conséquences des activités entamées dans le cadre du PDD ou des actions des organisations paysannes pour les femmes, les hommes, les jeunes, les ménages et la communauté

**Facilitation:** Le facilitateur/ la facilitatrice a d'abord préparé un modèle du cadre en kinyarwanda et explique les catégories et leur sens aussi en kinyarwanda.

Il est important que l'échange des idées soit ouvert et que les hommes tant que les femmes s'expriment. Le facilitateur/ la facilitatrice peut poser des questions pour mieux creuser le sujet ou pour mieux clarifier certaines opinions.

**Préparation:** Préparez un tableau papier

**Méthode :** Discussion et réflexion en plénière, en sous-groupes si le groupe est grand.

**Matériels:** Papier flip chart/ papier emballage, marqueurs.

**Procédure :**

Niveaux d'analyse

Les cinq niveaux d'analyse sont: les femmes, les hommes, le ménage (y compris les enfants et autres membres de la famille qui vivent ensemble), et l'unité la plus grande - la communauté.

**Les femmes:** Il s'agit des femmes adultes qui font partie du groupe cible (si le groupe cible comporte des femmes) ou de toutes les femmes de la communauté.

**Les hommes:** Il s'agit des hommes adultes qui font partie du groupe cible (si le groupe cible comporte des hommes) ou de tous les hommes de la communauté.

**Les jeunes:** Il s'agit des jeunes filles et garçons qui font partie du groupe cible (si le groupe cible comporte des jeunes) ou de tous les jeunes de la communauté. En cas de besoin on peut diviser la catégorie des jeunes en deux : enfants et jeunes adultes.

**Le ménage:** Il s'agit de toutes les femmes, tous les hommes et tous les enfants qui vivent ensemble, même s'ils ne font pas partie d'une seule famille nucléaire. Bien que le type de ménage puisse varier, même au sein d'une communauté, les gens savent toujours ce qui constitue leur "ménage" ou leur "famille". C'est là la définition ou l'unité d'analyse qui doit être utilisée pour ce niveau dans la GAM.

**La communauté:** Il s'agit de toutes les personnes qui se trouvent dans la zone du projet dans son ensemble. Le but de ce niveau est d'étendre l'analyse au-delà de la famille pour y englober la société dans son ensemble. Cependant, les communautés sont complexes et comprennent en général un certain nombre de groupes différents, de personnes qui ont des intérêts différents. Par conséquent, si une "communauté" clairement définie ne revêt aucun sens dans le contexte du projet, on peut éliminer ce niveau d'analyse.

**REMARQUE:** au besoin, parmi les niveaux d'analyse, on peut aussi inclure (selon les buts du projet et la communauté en question) les tranches d'âge, la classe, ou autres catégories appropriées.

### Les catégories d'analyse

Les quatre catégories d'analyse sont les changements potentiels survenus dans le travail, le temps, les ressources et les facteurs socioculturels qui interviennent à chaque niveau d'analyse.

**Le travail:** Il s'agit des changements au niveau des tâches (par ex. : aller chercher de l'eau à la rivière), le niveau de compétences requises (qualifié par opposition à non qualifié, éducation formelle, formation) et la capacité de travail (Combien de personnes et quelle quantité de travail elles peuvent réaliser ; est-il nécessaire d'embaucher des personnes ou les membres du ménage peuvent-il s'en charger ?).

**Le temps:** Il s'agit des changements au niveau du temps (3 heures, 4 jours, et ainsi de suite) qu'il faut pour effectuer la tâche associée au projet ou à l'activité.

**Les ressources:** Il s'agit des changements au niveau de l'accès au capital (revenus, terres, crédit) suite au projet, et du degré de contrôle exercé sur les changements au niveau des ressources (plus ou moins) pour chaque niveau d'analyse.

**Le statut:** Il s'agit des changements au niveau des aspects sociaux de la vie des participants (changements de rôle ou de statut selon le sexe) survenus suite au projet. On peut incorporer une dernière colonne pour résumer les conclusions par rapport aux changements dans les rapports de genre.

La GAM est complétée en prenant chaque niveau et en évaluant l'impact du projet sur chaque catégorie présentée. Par exemple, quel sera l'impact de l'activité sur le travail des femmes ? La réponse est inscrite dans la case sur les femmes et le travail. Quel sera l'impact de l'activité sur les ressources des femmes ? Perdront ou gagneront-elles l'accès aux terres ou le contrôle de l'argent qu'elles gagnent ?

La GAM est utilisée avec les groupes de membres de la communauté (les femmes et les hommes y étant représentés en nombre égal si possible). L'exercice est animé par un (e) facilitateur (trice).

### **Principes de la Matrice de l'analyse relative au genre**

- Toutes les connaissances requises pour mener l'analyse relative au genre sont présentes parmi les personnes dont la vie fait l'objet de l'analyse.
- L'analyse relative au genre n'exige pas l'analyse des connaissances techniques spécialisées des personnes venues de l'extérieur de la communauté, sauf en tant qu'animateurs.
- L'analyse relative au genre ne peut pas conduire à un changement et une prise de conscience sauf si elle est réalisée par les personnes qui analysent leurs propres expériences.

La Matrice de l'analyse genre peut aussi être utilisée en incluant les bénéficiaires indirects à l'évaluation. Comme ça les effets sur les autres en dehors des membres de l'organisation deviennent plus clairs. Les personnes à inclure peuvent être les maris les femmes, les enfants des personnes directement liées à l'activité. En conséquence le dialogue au sein des familles peut aussi s'améliorer.

### **LA MATRICE DE L'ANALYSE RELATIVE AU GENRE**

#### **Objectifs de l'activité : A remplir par les participants à l'exercice**

	Travail	Temps	Ressources	Le statut	Conclusion
Les femmes					
Les hommes					
Les jeunes (filles et garçons)					
Le ménage					
La Communauté					

### **C. Les outils d'analyse genre des organisations**

#### **6. Tableau chronologique de l'historique de vie de l'organisation ou du district**

Objectif: Le tableau chronologique permettra aux participants d'avoir une vue d'ensemble de l'historique du développement et la prise en compte de genre dans leur district ou leur organisation.

**Durée :** 1 heure au moins.

**Participants:** Les membres des organisations paysannes et les acteurs au niveau des districts

**Méthode:** Réflexion en commun sur les événements historiques (lois, institutions, organisations, personnes, activités...) liés au genre/femmes dans le pays, le district l'organisation paysanne. Il s'agit de réfléchir sur les événements, les expériences significatives et de creuser aussi le pourquoi de leur importance

**Facilitation:** Expliquez l'objectif de l'exercice et invitez les participants à être aussi créatifs que possible, certaines "personnes expérimentées" dans le groupe aident à fournir l'information sur l'historique. Cet exercice aide à visualiser la réflexion et l'analyse du cycle d'apprentissage. C'est un bon exercice de mise en train.

**Le tableau** chronologique peut également être utilisé comme processus de construction continu : quand il est affiché au mur dans l'endroit où l'atelier se tient, le tableau chronologique peut être développé progressivement par tous les participants.

**Matériel:** Rouleau de papier kraft fixé au mur ou plusieurs papier flip chart/ papier emballage joints les uns aux autres pour faire un tableau mural de visualisation, marqueurs, cartes.

**Clôture de la session :** Demandez aux participants de rédiger pour eux-mêmes ce qu'ils ont tiré de cet exercice, prêter attention si possible aux liens existants entre le niveau national-régional et district/ local

## 7. Quick scan: Analyse organisationnelle de genre des organisations paysannes

**Objectif:** Les membres d'une organisation paysanne sont capables de comprendre les liens entre le fonctionnement de leur organisation, les activités entreprises et les bénéfices des activités pour les groupes différentes des membres ou les bénéficiaires indirects. Ils seront aussi capables de proposer des améliorations pour assurer que les femmes et les hommes tirent des bénéfices égales et que l'organisation réponde aux besoins différenciés des femmes et des hommes.

**Les participants:** les membres des organisations paysannes.

**Facilitation:** Un questionnaire est utilisé par la facilitatrice/ le facilitateur dans un processus d'auto évaluation guidé avec les membres.

**Matériel:** Le questionnaire, des cartes, Flipchart/ papier emballage

**Procédure :** La facilitatrice introduit l'objectif de l'exercice et demande aux participants leur intérêt à l'exercice. Elle explique les éléments du questionnaire et la façon de travailler (en groupe ou sous-groupes). Le questionnaire est introduit et les questions seront répondues par les participants. A la fin de l'analyse le facilitateur/ la facilitatrice demande si les participants sont contents ou mécontents de la façon dont l'organisation intègre l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce qu'elle fait et ce qu'elle est. La dernière question concerne les idées que les participants ont sur les possibilités d'amélioration.

**Durée :** Cela dépend de l'ampleur et le niveau de complexité et du développement organisationnel de l'organisation paysanne.

**Indicatif : 3 heures**

**LIGNES DE CONDUITE POUR ÉVALUER UNE ORGANISATION PAYSANNE DU POINT DE VUE ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA SOCIÉTÉ ET DANS LEUR ORGANISATION.**

**Objectifs :**

- L'organisation a-t-elle inclus l'intention de faire quelque chose contre les inégalités entre hommes et femmes dans les objectifs de l'organisation
- La reconnaissance des inégalités entre hommes et femmes dans les objectifs est-elle basée sur une analyse des tâches, rôles, droits et devoirs des hommes et des femmes dans leur situation ?
- Les objectifs de l'organisation reconnaissent-ils la diversité des besoins et les intérêts entre les femmes et les hommes ?

**STRATÉGIES : (stratégies de l'organisation qui définissent comment elle compte réaliser ses objectifs) :**

- Les stratégies de l'organisation mettent-elles l'accent sur les activités spécifiquement féminines ?
- Est-ce que l'organisation a diversifié ce qu'elle veut faire et comment elle le fait pour atteindre les bénéficiaires des activités, l'organisation elle-même et le contexte extérieur de l'organisation ?
- L'organisation a-t-elle trouvé les approches de reconnaître et de combattre des inégalités dans les rapports entre hommes et femmes ?

**ACTIVITÉS et produits :**

- Les femmes, parmi les bénéficiaires, ont-elles influencé les choix des activités de l'organisation ?
- Un inventaire des intérêts et des besoins des femmes a-t-il été fait en prenant en compte la charge du travail des femmes, le temps disponible, l'éducation et leurs capacités ?
- Les femmes, parmi les bénéficiaires, pensent-elles que les résultats des activités (les produits) sont d'un bénéfice pour elles ?
- Les activités de l'organisation contribuent-elles à des changements au niveau du district et/ou dans l'application de la législation relative aux inégalités liées au genre (par ex. les régimes matrimoniaux, libéralités et succession) ?
- Est-ce qu'il y a un effet des produits de l'organisation sur l'égalité entre les hommes et les femmes en termes de :
-

- Bien-être familial,
- Charge du travail,
- Répartition des tâches et des responsabilités entre femmes et hommes;
- Accès et contrôle sur les ressources, l'information et l'éducation/la formation ;
- Participation à la prise des décisions sur ce qui est de leurs tâches productives, reproductives, au sein de la communauté et dans la vie politique (triples rôles) ;
- Images et valeurs concernant le respect en soi-même, le statut légal, les stéréotypés et les préjugés

### **STRUCTURE, SYSTÈMES ET RESSOURCES (aussi connus à travers des processus et procédures)**

Par structure d'une organisation, on entend les différentes parties de l'organisation, la répartition des tâches, des responsabilités et de l'autorité. Par systèmes, on entend la manière selon laquelle l'information circule à l'intérieur de l'organisation

#### **Structure :**

- Existe-t-il des mécanismes appropriés et efficaces pour assurer la coordination et la consultation des diverses parties de l'organisation ?
- Existe-t-il des mécanismes appropriés et efficaces pour assurer la coordination et la consultation des diverses parties avec d'autres organisations ?
- En ce qui concerne le genre ?

#### **Les membres:**

- L'organisation et son bureau/ le comité s'attachent-ils à promouvoir la représentation féminine au sein de l'organisation mixte à tous les niveaux. C'est-à-dire ont-ils entrepris une action à cet égard?
- S'il s'agit d'une organisation féminine, dans quelle manière a-t-elle cherché à inclure des hommes dans l'organisation propre ou de les associer aux activités ?

#### **La prise de décision :**

- Les bénéficiaires et le personnel participent-ils dans la prise de décision en rapport avec le bureau/ le comité, pour : l'élaboration d'une politique, les activités d'un programme et les relations extérieures ?
- Existe-t-il une différence entre les hommes et les femmes à cet égard ?

## RESSOURCES (humaines, financières et physiques)

- Les membres possèdent-ils des connaissances, des compétences et une attitude leur permettant de mener à bien leurs activités avec la prise en conscience des inégalités existantes entre les femmes et les hommes
- Y a-t-il des ressources financières allouées à cette action? Sont-elles suffisantes ?
- Des moyens financiers ou humains sont-elles mises en place en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et d'augmenter le pouvoir des femmes parmi les bénéficiaires ?

## Culture organisationnelle

La culture organisationnelle peut être définie comme la personnalité de l'organisation, c'est sa façon de faire les choses.

Le comportement des membres de l'organisation tient-il compte de l'inégalité entre hommes et femmes par ex. dans le langage employé, les plaisanteries et les commentaires qui peuvent être faits, les images et documents affichés ou produits, dans le style des rencontres ?

## 8. L'organisation idéale

**Objectif:** Réfléchir sur une organisation qui assure l'égalité entre les hommes et les femmes dans la société et réfléchir sur comment l'organisation elle-même contribue à cela ou réalise cette égalité au sein de l'organisation propre.

**Durée:** 2 heures - 2 heures 30.

**Participants:** Les membres de l'organisation paysanne et les acteurs du district.

**Méthode :** Discussion guidée en sous-groupes ( si le groupe est assez grand) et en plénière, développer un Tableau mural de visualisation.

**Préparation:** Préparez et fixez au mur de grandes feuilles sur lesquelles les réponses des participants (sur de petites cartes ou de façon directe) seront rassemblées. Préparez les questions pour tous les participants sur un flipchart.

**Matériels:** Petites cartes, 4 tableaux papier ou un gros rouleau de papier, marqueurs noirs en quantité suffisante, ruban adhésif, polycopies.

**Procédure:** Travail de groupe.

1ère étape : Discussion en groupes sur les questions posées (voir polycopie). 2ème étape : Discussion en session plénière

## Questions devant faire objet de débats en groupe

### Le rêve

- Comment percevez-vous l'organisation qui serait capable de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tout ce qu'elle fait et dans tout ce qu'elle est.
- Comment les autres pensent de/ voient l'organisation?
- Qu'est ce qu'elle fera, quelles seront ses activités ?
- Quel est son objectif ?
- Comment les membres travaillent ils ensemble?
- Qui peut prendre les décisions dans cette organisation?
- Qu'est-ce qui ne serait " pas fait "
- Si vous travailliez dans une telle organisation, ou si vous étiez un membre de l'organisation, qu'en espériez-vous ?
- Comment pourriez-vous contribuer l'organisation idéale ?

**Situation réelle:** Votre organisation a-t-elle certaines des caractéristiques que vous venez de décrire dans le rêve? Quelles sont celles dont vous regrettez le plus l'absence Si vous comparer la situation du rêve avec la situation réelle qu'est ce que vous pouvez faire pour que la situation réelle ne soit plus comme un rêve Avez-vous des idées sur la façon d'incorporer les améliorations ?

**Facilitation:** Il est parfois difficile pour les participants de "rêver réellement"; ils ont tendance rester (trop) proche de la situation réelle. Les facilitateurs doivent encourager les participants rêver librement. Une autre possibilité est que le groupe commence décrire la situation réelle et après commencer rêver une nouvelle situation. Lors de la discussion en session plénière, la facilitatrice peut poser des questions

## 9. Diagramme de Venn

**Objectif:** Identifier et analyser, dans le contexte du district ou de l'organisation paysanne, les parties prenantes avec lesquelles vous comparez et chercher identifier ceux qui sont favorables/ qui vous aident ou qui font obstacle l'intention de promouvoir l'égalité entre les femmes et hommes ou le renforcement des capacités des femmes.

**Durée:** 2 heures.

**Participants:** Les membres de l'organisation paysanne et les acteurs du district.

**Méthode:** Trac d'un diagramme indiquant les acteurs et la proximité ou l'éloignement vis-vis du district et ou de l'organisation paysanne et réflexion en séance plénière ou en sous-groupe si le groupe est large.

**Facilitation:** Expliquer les différentes utilisations avec lesquelles dans le diagramme de Venn on peut exprimer les différences : distance/ proximité, niveau de sensibilité genre, importance relative etc.

**Préparation:** Préparez un tableau papier au milieu duquel un cercle est tracé promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et renforcement des capacités des femmes. Les participants peuvent faire le diagramme de Venn à partir de là.

**Matériels:** Papier flip chart/ papier emballage, marqueurs.

**Procédure:** Donnez un papier flip chart/ papier emballage à chaque groupe ou en session plénière, accrochez un tableau papier au mur Tracez un grand cercle représentant l'organisation, le Comité de développement communautaire ou le Njyanama du district dans son ensemble, au centre d'une grande feuille de papier.

**1ère étape :**

- Listez et dessinez sur le Flip chart/ papier emballage les organisations externes qui sont entrées en contact avec l'organisation ;
- Décrivez s'il s'agit de collaboration, consultation, prise de décision, membres) ;
- Indiquez la direction de la relation à l'aide d'une flèche.
- Décrivez la nature de la relation au-dessus de la ligne.
- Dans quelle mesure sont-elles 'sensibles' au genre ?
- Inscrivez en rouge les organisations sensibles au genre, en noir les autres
- Indiquez par la taille du cercle l'importance de la collaboration avec l'organisation.

**2ème étape :**

- Discutez en session plénière des conclusions qui peuvent être tirées du réseau institutionnel en ce qui concerne les possibilités qu'il offre de réaliser l'égalité entre les sexes et le renforcement des capacités des femmes à travers la coopération.
- Formulez des propositions de changement, concernant le choix des partenaires et/ou la teneur de la coopération, s'il y a lieu.

**Clôture de la session:** Demandez aux participants de rédiger pour eux-mêmes ce qu'ils ont tiré de cet exercice.

## **D. Les outils d'analyse des plans de développement communautaire**

### **10. Analyse comparative de genre dans les secteurs**

**Objectif:** Identifier les différences entre femmes et hommes en relation avec le processus de développement et les services de développement qui leurs sont rendus ; santé, éducation, agriculture (approvisionnement en intrants, information et formation, commercialisation), eau et assainissement, crédits et moyens financiers, transport etc., Identifier les écarts qui existent (gender gap)

**Participants:** Les acteurs au niveau des districts, les membres des organisations paysannes (à voir)

**Méthode:** Il s'agit d'un inventaire des aspects genre liés aux différents rôles, responsabilités, opportunités et participation des femmes et des hommes en relation avec les secteurs du développement (les programmes dans le MTEF/ plan au niveau des Provinces) dans le district. Pour faire cette analyse comparative on peut utiliser les données qu'on peut trouver dans les documents suivants : Le Profil Genre au Rwanda 2002, L'enquête sur les conditions de vie des ménages (2002).

Les Croyances, les Attitudes et les Pratiques Culturelles en Rapport avec le Genre au Rwanda 2001, Rapport sur les MDG, Matrices du budget 2004 sensible au genre des 4 provinces.

**Facilitation:** La facilitatrice/le facilitateur donne une introduction par rapport au genre en relation avec les secteurs et comment cela pourrait se voir au niveau des districts : le taux d'éducation f/g, l'accès aux services généraux de santé et les SMI (Soins maternels et infantiles, les charges de travail et l'implication inéquitables des hommes et des femmes dans la production agricole etc.

Elle invite les participants à analyser la situation au niveau de leur district et de la comparer avec les indices nationaux qui se trouvent dans les documents. Des parties des documents qui sont importantes pour la réflexion des participants seront mises à leur disposition. Les participants sont invités à donner des indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui décrivent la situation actuelle. Un guide de travail avec des questions d'orientation est mis à la disposition des participants.

**Durée:** Demi-journée

**Matériels:** Les ressources documentaires

Le guide de travail :

**Procédure:** Introduction par la facilitatrice ou le facilitateur,

Répartition en groupes de travail homogènes si possibles par domaine d'intérêt

Remise des guides de travail

Présentation des données trouvées en plénière avec le plus de données

## Genre et secteurs de développement

Le guide de travail :

Travaillez ou choisissez un secteur des secteurs suivants sur lequel votre groupe travaille :

- santé,
- éducation,
- agriculture (approvisionnement en intrants, information et formation, commercialisation),
- eau et assainissement, environnement,
- crédits et moyens financiers,
- transport
- infrastructures.

Discutez entre vous sur les questions suivantes :

- Où voyez-vous des différences entre les femmes et les hommes en relation avec ce secteur.
- L'analyse sous-jacents au politique/ propositions sectoriels montre- t-il une compréhension des questions de genre liées au développement comme :
  - les activités diverses des hommes et des femmes,
  - la surcharge des femmes,
  - leur accès et contrôle différents aux ressources et bénéfices du travail et l'inégalité dans la prise des décisions et la représentation des intérêts au niveau des ménages, les groupes, la communauté et la société dans les secteurs indiqués
- Décrivez les constats, et cherchez à quantifier les différences: estimez les pourcentages ou le nombre d'hommes et des femmes par ex. le nombre de filles et de garçons à l'école primaire, secondaire, si possible consultez les documents de référence : Le Profil Genre du Rwanda, L'enquête sur les conditions de vie des ménages, Les Croyances, les Attitudes et les Pratiques Culturelles en Rapport avec le Genre au Rwanda 2001, Rapport sur les MDG, Matrices du budget sensible au genre des provinces.
- Cherchez à comprendre la raison derrière ces différences
- Indiquez si les différences sont acceptables ou s'il s'agit des inégalités qui devraient être remédiées.
- Quelles activités sont proposées pour corriger les inégalités existantes?

- Qui sont les acteurs impliqués, quand seront -ils impliqués et avec quels moyens ?
- Si vous avez des idées sur comment améliorer la situation actuelle indiquez-les. :

## 11. Analyse de la phase préparatoire des Plans de Développement Communautaires

**Objectif:** Les participants seront capables d'analyser les Plans de Développement Communautaires dans une perspective genre c'est à dire elles/ ils seront capables d'identifier les aspects liés à la vie différente des hommes et des femmes. Les participant(e)s comprennent que les hommes et les femmes ont des besoins et intérêts différents qui doivent être identifiés dans l'analyse, dans la formulation des problèmes et la recherche des solutions. L'exercice peut se faire en deux étapes: par rapport à l'analyse qui a été faite pendant la phase préparatoire et par rapport au Plan de Développement existant.

**Participants:** les acteurs du district

**Méthode:** Les participants utilisent un questionnaire qui les aide à prêter attention aux aspects importants.

**Facilitation:** Le facilitateur/ la facilitatrice explique la méthode aux participants, son objectif, le déroulement et le questionnaire.

Le travail peut être fait par les participants en sous-groupes sans que le facilitateur/ la facilitatrice soit présent. Une autre manière est que la facilitatrice / le facilitateur appuie les participants dans l'analyse en leur posant des questions et en leur demandant des éclaircissements.

### Le questionnaire

#### Par rapport au MARP et PIPO

Est-ce que dans l'analyse MARP, et le PIPO au niveau des secteurs les questions posées étaient-elles relatives à la division des rôles et responsabilités, des devoirs et droits des femmes et des hommes ?

#### L'analyse :

L'analyse montre- t-elle que les participants à l'analyse avaient une compréhension des questions de genre liées au développement comme :

:

- les activités diverses des hommes et des femmes,
- les surcharge des femmes,
- leur accès et contrôle différents aux ressources et bénéfices du travail et
- l'inégalité dans la prise des décisions et la représentation des intérêts au niveau des ménages, les groupes, la communauté et la société dans les domaines suivants::  
  - L'agriculture,
  - L'environnement,
  - L'eau et assainissement,
  - Le commerce,
  - La santé,
  - L'éducation ?

#### **L'analyse des problèmes et des solutions:**

Est-ce que dans l'analyse des problèmes à chaque instant on a posé les questions suivantes :

- C'est le problème de qui: l'homme ou la femme
- Pourquoi ce problème existe-t-il ?
- Pour résoudre le problème qui doit jouer un rôle ?

#### **La participation à l'analyse ?**

- Qui ont pu participer à l'analyse ?
- Qui ont pu participer au développement des Plans et les projets qui sont proposés ?

#### **Le (a) consultant (e)**

Est -ce que le (a) consultant (e) a -t-il /elle su analyser d'une manière qui démontre à chaque instant les différences en besoins, intérêts et opportunités des hommes et des femmes ?

### **12. Analyse de la prise en compte des aspects genre dans les Plans de Développement Communautaires des Districts**

**Objectif:**Les participants seront capables d'analyser les Plans de Développement Communautaires dans une perspective genre c'est à dire elles/ ils seront capables d'identifier les aspects liés à la vie différente des hommes et des femmes. Les participant(e)s comprennent que les hommes et les femmes ont des besoins et intérêts différents qui doivent être identifiés dans l'analyse et dans la formulation des problèmes et la recherche des solutions.

**Participants:** les acteurs du district

**Méthode:** Les participants utilisent un questionnaire qui les aide à prêter attention aux aspects importants.

**Facilitation:** Le facilitateur/ la facilitatrice explique la méthode aux participants, son objectif, le déroulement et le questionnaire.

Le travail peut être fait par les participants en sous groupes sans que le facilitateur/ la facilitatrice soit présent. Une autre manière de faire est que la facilitatrice / le facilitateur appuie les participants dans l'analyse en leur posant des questions et en leur demandant des éclaircissements.

**Questionnaire :**

Est-ce que le Plan de Développement reconnaît que les femmes et les hommes ont des besoins et des intérêts différents à cause de la division des tâches, la différence d'accès et de contrôle aux ressources, la participation inégale des femmes par rapport aux hommes dans la prise des décisions et dans la représentation.

Est ce que le Plan fait une distinction entre les hommes et les femmes par rapport aux objectifs et par rapport à chaque activité dans les domaines suivants :

- L'agriculture,
- L'environnement,
- L'eau et assainissement,
- Le commerce,
- La santé,
- L'éducation
- L'infrastructure,

Est-ce que le Plan distingue les hommes des femmes comme bénéficiaires du développement dans :

- La description des problèmes existants
- Le choix des priorités
- La définition des solutions aux problèmes constatés en prenant en compte les causes des problèmes existants ?
- Est-ce que le Plan identifie les hommes et / ou les femmes qui seront les bénéficiaires et/ ou les participants/ contributeurs aux actions définies ?

- Est-ce que le Plan identifie les résultats du plan de façon différenciée pour les hommes et pour les femmes ?
- Comment pourriez-vous améliorer le Plan pour une meilleure prise en compte des intérêts et besoins des femmes et des hommes?

## **CONCLUSIONS**

Même si cette boîte à outils a un caractère dynamique, il a été testé et apprécié d'une manière optimale au niveau des différents groupes.

Le groupe de travail genre au niveau national a donné son appréciation louable.

Le groupe de travail genre au niveau de provinces et des districts et organisations paysannes de Ruhengeri, Cyangugu et Gitarama a servi de terrain d'expérimentation et bravo pour son apport.

Ce manuel a été très recommandé par différents agents de changement, puisse-t-il être disséminé sans frontière.

## INTEGRONS LE GENRE DANS LES PLANS DES DISTRICTS ET DES ORGANISATIONS PAYSANNES



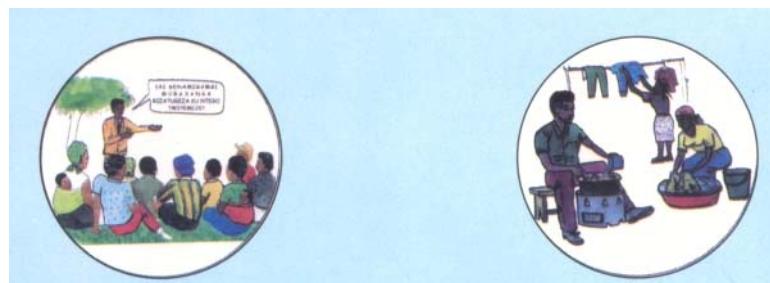
L'intégration du genre dans la nouvelle Constitution adoptée en juin 2003 constitue une des actions entreprises pour promouvoir la participation de la femme et réduire les inégalités de genre traditionnellement existantes. 30% n'est pas une finalité mais un minimum. Il faut arriver à avoir un quota de parité soit 50%.

Donnons notre contribution dans les juridictions Gacaca fournissons des informations vraies surtout les femmes femmes, elles qui endurent le plus les retombées du génocide.



Le patrimoine du ménage n'appartient pas au mari seulement. Les conjoints y exercent le même droit et sont tenus de le faire fructifier au même titre

Regroupons nous dans les associations et participons dans les activités de développement rural



La population, homme et femme doit être consultée lors du choix des projets de développement.

Le partage des tâches et la complémentarité accroissent le revenu du ménage sans surcharge d'aucune partie