



# Note d'information

## IDEA International Haïti

Juillet 2018

### Résumé

Dans le cadre d'un processus de planification stratégique, il est essentiel que les partis politiques prennent en compte la dimension de genre.

Cette brochure s'adresse aux consultants-es et membres des partis politiques qui travailleront à l'élaboration de leur plan stratégique, et explique comment intégrer la dimension genre dans chacune des étapes du processus de planification.

Son objectif est de les porter à évaluer les implications des femmes et des hommes dans le processus de planification et les structures des partis politiques ainsi que dans leurs procédures et programmes d'action à tous les niveaux. Elle aborde l'intégration du genre en tant que concept, objectif et méthode de travail. Pour chacune des phases du plan stratégique, elle donne des exemples d'indicateurs qu'il convient de considérer dans les analyses. Elle souligne en outre certaines questions clés afin de faciliter l'intégration des conséquences et manifestations des inégalités observées.

## Intégration de la dimension genre dans l'élaboration du plan stratégique d'un parti politique

### Phase 1. Conception et lancement du processus de planification

#### Réunions préparatoires avec le partenaire d'assistance technique

Le parti politique doit déléguer des femmes et des hommes aux réunions préparatoires d'échanges et de mise au point avec le partenaire qui offre l'assistance technique à l'élaboration du plan.

#### Sélection des consultants et consultantes

Le parti politique doit établir des critères de choix non discriminatoires à l'égard de l'un ou de l'autre sexe dans le processus de sélection des personnes qui participeront au processus de planification stratégique. Ainsi, il est important de sélectionner des femmes aussi bien que des hommes en fonction de leurs compétences et qualifications pour remplir le mandat.

Dans le cadre d'une mesure d'action positive, le parti politique peut juger utile de nommer une femme à compétence égale avec un homme pour le poste. Ceci permet de corriger certaines inégalités liées au contexte de participation des femmes et des hommes dans la réalisation de ces types de tâches dans le champ politique.

#### Composition du groupe de travail pour la rédaction du plan

Le groupe de travail constitué des trois membres du parti politique qui est appelé à rédiger le plan, sous la supervision du ou de la consultante, doit être mixte. En ce sens, le parti politique désigne des femmes et des hommes membres qui comprennent son fonctionnement. Dans certains cas, il paraît important d'appliquer le principe du quota constitutionnel, soit 30 % de femmes au moins comme membres de l'équipe.

#### Etat des lieux sensible au genre

L'équipe de travail doit non seulement considérer dans ses analyses la responsabilité et compétence du parti politique, sa structure organisationnelle, ses aspects opérationnels et des modifications à introduire, mais aussi analyser des données sexo-spécifiques liées à chacun des éléments suscités :

- les analyses doivent faire ressortir les modes d'application et de promotion de l'égalité de genre au sein du parti ;
- l'équipe doit également préciser les formes de rapports sociaux entre les sexes au sein des différentes structures du parti ;
- les tâches exercées par les femmes et les hommes salariés du parti politique s'il y a lieu, leurs pratiques de travail par rapport aux conventions, et résolutions signées par l'État haïtien en la matière, constituent des points déterminants.

Les différentes phases présentées dans cet outil de travail axé sur la perspective de genre suivent les étapes du processus de planification stratégique des partis politiques de la publication d'IDEA International :

## **PLANIFICATION STRATÉGIQUE POUR LES PARTIS POLITIQUES : UN OUTIL PRATIQUE**

Les partis politiques sont trop souvent contraints de se concentrer sur des crises externes à court terme au détriment du développement de leurs stratégies à moyen et à long terme et de l'organisation interne visant à soutenir ces stratégies.

Le présent outil a pour objectif d'aider les partis politiques à résoudre ce problème en soulignant l'importance de la planification stratégique comme moyen de renforcer leur capacité à s'engager dans l'apprentissage organisationnel et à s'adapter à l'évolution des circonstances.

La présente publication fournit un outil pratique visant à aider les partis politiques à assurer la planification stratégique, et propose aux prestataires d'assistance comme aux partis politiques une méthodologie étape par étape pour mener à bien ce processus de planification.

[www.idea.int/publications](http://www.idea.int/publications)

En réalité, la problématique de genre doit constituer une partie intégrante et transversale de l'État des lieux. L'équipe doit rechercher si les statuts du parti politique contiennent une définition de ces trois principes : non-discrimination de genre, équité et égalité de genre.

Il s'avère nécessaire de noter les fonctions occupées par les femmes en comparaison à celles des hommes dans les différentes structures du parti ainsi que leur représentation globale. Il faut aussi noter l'importance accordée par le parti aux propositions et prises de paroles des femmes et des hommes.

L'existence d'une structure spécifique en matière de condition féminine et d'équité de genre est un élément à prendre en compte. L'identification des mesures qui visent à assurer l'autonomisation des femmes permet d'examiner la place accordée aux questions de genre au sein du parti. L'analyse de l'accès des femmes et des hommes membres aux ressources (informationnelles, relationnelles, financières, matérielles) du parti permet de mesurer certaines formes de participation équitable et égalitaire.

## **Phase 2. Analyse interne et externe**

L'équipe doit choisir des indicateurs de genre appropriés à chacune des parties de cette phase :

- dans la définition et la formulation de la vision du parti, de sa mission, ses valeurs et ses principes directeurs, l'équipe de travail doit vérifier si les contenus s'articulent aux principes d'équité et d'égalité de genre ;
- dans la structure de la gouvernance du parti, il demeure utile d'introduire des indicateurs de genre dans les attributions des différentes instances et de leurs travaux (rapport d'activités, bilans, programmes d'action). Il faut insister sur la façon dont les femmes et les hommes participent à la réalisation des actions, à la prise de décision et à la présentation des propositions.

Il y a lieu de susciter des échanges autour des sujets relatifs à l'autonomisation des femmes dans le champ politique ou autres sujets d'actualité liés à la problématique de genre au cours des rencontres ordinaires et extraordinaires du parti.

### **Analyse des forces**

Il est possible de mesurer les forces du parti politique sous l'angle d'application de l'équité et d'égalité de genre. En ce sens, il faut mettre l'accent sur les rapports sociaux de sexes entre les femmes et les hommes au sein du parti politique. Il est utile de mesurer le taux de présence des femmes et de leur représentation aux postes décisionnels. L'équipe qui rédige le plan stratégique doit déterminer et analyser le nombre de femmes élues sous l'emblème du parti politique, les dispositions prises pour l'application du quota constitutionnel, les efforts d'actions pour lutter contre le harcèlement sexuel et les violences spécifiques à l'égard des femmes. Les multiples formes de discriminations liées au genre et les mesures visant à les combattre demeurent autant de points d'analyse nécessaires, etc.

### **Analyse des faiblesses**

L'analyse des faiblesses tourne autour de certaines défaillances et manquements en vue d'atteindre certains objectifs précis en matière d'égalité des femmes et des hommes. L'équipe de travail doit considérer comment le parti politique aborde les aspects suivants et les résultats obtenus :

- les questions d'autonomisation politique des femmes membres du parti politique et leurs capacités de leadership ;
- les mesures d'action positive prises par le directoire du parti politique visant à assurer la promotion des femmes et ou des hommes au sein du parti ou dans des espaces externes;
- les stratégies développées par le parti autour de l'augmentation des candidatures féminines et du recrutement des femmes comme membres ;
- le travail du parti politique en matière d'émancipation politique des femmes membres, leur prise de parole dans les médias de communication de masse et la gestion de leur image comme actrice politique.

## Pour aller plus loin :

### **A FRAMEWORK FOR DEVELOPING GENDER POLICIES FOR POLITICAL PARTIES**

Une publication (en anglais) pour accompagner les partis politiques dans le développement de politiques de genre visant à garantir une meilleure représentation et participation des femmes dans leurs structures.

Ce document traite des différentes thématiques essentielles pour l'avancement et la promotion de l'égalité de genre au sein des partis politiques, y compris les formations en leadership, le processus de prise de décision, le développement institutionnel, les processus de recrutement des candidats-es et les campagnes électorales.

[www.idea.int/publications](http://www.idea.int/publications)

## Opportunités et risques

L'analyse des forces et des faiblesses sous l'angle du genre permet de mieux définir des actions concrètes à mettre en œuvre par rapport aux faits observés en vue de renforcer les capacités en terme de prise en compte des préoccupations des femmes au sein du parti et d'améliorer les faiblesses. Pour ce faire, l'équipe de travail doit faire ressortir dans la formulation des défis les écarts et les disparités liés au genre observés dans les pratiques de gestion et d'administration du parti en considérant toutes ses instances ;

L'équipe de travail doit choisir les priorités liées au genre en fonction de l'ampleur des inégalités, des disparités et discriminations de genre détectées au sein du parti. Il est important de considérer cet aspect sur le plan sociétal tenant compte de la vision que se dote le parti politique ;

Les attentes et les préoccupations des femmes et des hommes ainsi que leurs besoins spécifiques comme membre du parti doivent être introduits dans la formulation des actions et du budget. Tout ce travail implique l'identification des ressources appropriées y compris les moyens d'action, l'identification des risques (contexte social et politique, volonté et engagement des leaders, des coordonnateurs-trices etc.).

L'équipe de travail doit également répertorier et analyser les facteurs externes qui peuvent favoriser la mise en application des priorités sélectionnées en termes de promotion de l'égalité des femmes et des hommes ainsi que les dispositions internes. Il s'avère important d'identifier les référents socioculturels, les décisions de l'État (publication de la Politique femmes-hommes – EFH et du plan national d'action, le plan stratégique de développement d'Haïti, PSDH, la politique du gouvernement, etc.). L'équipe doit chercher à comprendre les tendances sociales des catégories d'acteurs-trices qui peuvent constituer des éléments de contexte favorable à l'application des actions orientées vers l'égalité des femmes et des hommes afin de formuler des stratégies appropriées.

### Analyse des parties prenantes internes

À ce niveau, l'équipe de travail présente la situation vécue par les femmes, les jeunes, les gens du troisième âge, hommes et femmes membres du parti de manière respective. Elle insiste sur leur apport, les difficultés et contraintes auxquelles ils/elles font face. Il s'agit de faire un portrait objectif de leurs réalités, leurs capacités d'influence et de leadership sur la base des rôles joués et les barrières sociales liées à leur sexe, leur âge, etc.

### Analyse des parties prenantes externes

L'équipe de travail doit analyser les influences des associations de femmes et féministes, en tant qu'actrices de la société civile sur le parti politique. Les impacts de leur lutte sur le fonctionnement réel du parti politique ne doivent pas être négligés. Les changements qu'elles permettent d'instituer constituent des points d'analyse importants qu'il convient de prendre en compte. Il est capital de chercher à comprendre :

- la portée des mesures d'action concrète en faveur des femmes et/ou des hommes membres du parti politique ;
- la portée des revendications des associations de femmes et de féministes et leurs incidences sur le parti politique.
- les modes de partenariats établis avec la presse dans le cadre des travaux touchant aux préoccupations et attentes des femmes et des hommes.
- les formes d'influences exercées par le parti politique et/ou la presse sur les structures sociales qui génèrent les inégalités de genre : Les discriminations à l'encontre des femmes dans les milieux de l'emploi ; la sous-représentation des femmes dans le champ politique ; les violences exercées à l'égard des femmes candidates en période électorale ; etc.

## Au sujet d'IDEA International

L'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (IDEA International) est une organisation intergouvernementale qui a pour mission l'appui à la démocratie durable à travers le monde.

## Nous contacter

IDEA International  
4, rue Cretonne  
Delmas 71  
Haïti

Tel. : +509 28 13 85 30  
Courriel : [infohaiti@idea.int](mailto:infohaiti@idea.int)

[www.idea.int](http://www.idea.int)

## Sur les réseaux sociaux

IDEA International sur Facebook:

[Facebook.com/InternationalIDEA](https://www.facebook.com/InternationalIDEA)  
[Facebook.com/IDEAInternationalHaiti/](https://www.facebook.com/IDEAInternationalHaiti/)

IDEA International sur Twitter:

[@Int\\_IDEA](https://twitter.com/Int_IDEA)

© 2018 IDEA International

En général, les analyses doivent mettre en lien le rôle des partis dans la dans le processus de l'autonomisation des femmes et le rôle joué par la presse dans la promotion de ce travail et vice-versa. Il s'avère nécessaire de mettre en évidence les formes d'articulation, de coordination et de renforcement du travail des partis politiques et de la presse autour de la problématique de genre et de sa prise en compte dans les politiques publiques.

## Phase 3. Elaboration du plan

### Identification et évaluation stratégiques

Il faut insérer des indicateurs qui peuvent aider à mieux cerner les enjeux d'égalité des femmes et des hommes dans le choix des questions stratégiques et opérationnelles du parti politique. Il s'agit de prioriser les questions liées à l'autonomie des femmes dans le champ politique (par exemple les candidatures féminines, la définition d'un mécanisme pour l'application du quota constitutionnel, etc.).

### Formulation de stratégies

Dans la formulation des stratégies, il faut tenir compte de tous les aspects abordés et toutes les questions prioritaires. C'est ce qui doit permettre de formuler des objectifs et des actions concrètes conformes aux défis. Le choix des axes d'action au cours d'une période donnée ainsi que dans les mesures prioritaires d'action (ex. des mesures incitatives ou régulières pour appliquer le quota ou pour encourager les femmes et filles à devenir membres du parti).

### Examen et adoption du plan stratégique

L'équipe de travail doit s'assurer que le plan stratégique renferme les préoccupations, attentes et besoins des femmes et des hommes tant sur les plans spécifiques, pratiques et stratégiques. Elle doit rechercher l'adhésion des différentes parties prenantes autour de ces éléments et est prête à faire le plaidoyer nécessaire pour leur adoption par le directoire du parti politique et les membres.

## Phase 4. Processus de mise en œuvre et d'évaluation

Dans le cadre de cette phase, les femmes et les hommes doivent être au centre des actions tant au niveau de l'exécution des activités, la prise de décision que dans les différents aspects du processus d'évaluation.

Les femmes et les hommes doivent être considérés-ées comme acteurs/actrices et bénéficiaires des actions sans discrimination de genre. L'implication des femmes et des hommes est capitale dans tout le processus d'évaluation. Il faut évaluer les stratégies qui ont été adoptées pour éliminer les inégalités de genre observées et le processus de leur mise en œuvre.

Le choix des indicateurs d'évaluation doit être fait dépendamment des actions, des suivis et des réalisations concrètes. Il faut surtout se baser sur les questions clés suivantes : comment les activités du plan ont facilité l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du parti? Est-ce les activités du plan ont permis de renforcer le pouvoir d'action des femmes membre du parti ou d'autres groupes de femmes? Est-ce que les activités ont contribué à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes et de l'autonomisation des femmes?

## Références

- Bereni, Laure. Chauvin, Sebastien, Jaunait, Alexandre., & Revillard, Anne. (2008). *Introduction aux gender studies: manuel des études sur le genre*: De Boeck.
- Caspar F. Van Den Berg et al. (2015). *Planification stratégique pour les partis politiques, un outil pratique*, (pp.25-45). IDEA International
- Kergoat, Danièle. (2005). Rapports sociaux et division du travail entre les sexes *Femmes, genre et sociétés* (pp. 94-101): la Découverte.