

# Boîte à Outils de CBM pour l'Analyse Genre et Handicap



## Acronymes

|              |  |
|--------------|--|
| <b>CEDAW</b> | Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes |
| <b>CDE</b>   | Convention relative aux droits de l'enfant   |
| <b>CDPH</b>  | Convention relative aux droits des personnes handicapées                                 |
| <b>AGH</b>   | Analyse genre et handicap  |
| <b>DIPH</b>  | Développement inclusif des personnes handicapées   |
| <b>HCDH</b>  | Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme                                |
| <b>OPH</b>   | Organisations de personnes handicapées   |
| <b>ODD</b>   | Objectifs du développement durable   |

## Remerciements :

Cette boîte à outils a été développée par l'équipe DID de CBM. Teresa Thomson, Conseillère en genre et handicap, était responsable technique, et travaillait en étroite collaboration avec ses collègues Kathy Al Ju'beh, Benjamin Dard, Nancy DeGraff, et Yana Zayed.





Il est fondé sur les travaux de la communauté de pratique élargie travaillant dans le domaine du genre, et s'appuie sur les approches qui reposent sur des données probantes d'organisations pionnières en ce qui concerne l'égalité entre les sexes, notamment InterAction, l'Organisation internationale du Travail, et OurWatch.

La boîte à outils a été élaborée et perfectionnée dans le cadre d'ateliers et de tests sur le terrain sur une période de deux ans. Il s'agit notamment de l'atelier DID COP Afrique, 2017 ; du test sur le terrain avec le Bureau national du Niger, les OPH et les partenaires, 2018 ; de l'atelier DID COP Asie, 2018 ; de l'atelier DID Centre régional et Directeur national, 2018 ; du test sur le terrain avec le Bureau national et les partenaires de Bolivie, 2019. Un examen final détaillé et un test de la AGH ont été entrepris en 2019 avec des membres de la Fédération nationale des personnes handicapées du Népal (NFDN), et le bureau de pays de CBM au Népal. En particulier : Bureau fédéral du NFDN, bureau de la Province 1 du NFDN, bureau de la Province Gandaki du NFDN, bureau de la Province Karnali du NFDN, Association des femmes handicapées du Népal (NDWA), Société d'hémophilie du Népal, Association des personnes aveugles du Népal, Fédération nationale des personnes sourdes, Fédération des parents de personnes ayant des déficiences intellectuelles (PFPID) du Népal, Société de soins aux personnes autistes du Népal, KOSHISH (organisation nationale d'entraide sur la santé mentale), Centre des droits humains des personnes handicapées, Jeunes en situation de handicap et Association des personnes malentendantes du Népal (NAHOH).

Cette version de la boîte à outils est également disponible en anglais et en espagnol pour une utilisation à plus grande échelle.

Comme toujours, nous attendons avec impatience vos précieux commentaires pour renforcer continuellement nos capacités et promouvoir l'égalité pour tous en matière de handicap et de genre. Veuillez envoyer vos commentaires ou remarques à [Kathy.aljubeh@cbm-global.org](mailto:Kathy.aljubeh@cbm-global.org).

# Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introduction</b>  | <b>4</b>  |
| Responsabilité de CBM  | 5         |
| Normes de CBM sur la justice, l'égalité et l'inclusion   | 6         |
| Normes de CBM sur l'égalité entre les sexes  | 7         |
| Objectif de la boîte à outils de CBM pour l'analyse genre et handicap  | 8         |
| Portée de la boîte à outils de CBM pour l'analyse genre et handicap  | 9         |
| <b>Le Processus en Quatre Étapes</b>   | <b>12</b> |
|  <b>Étape 1. Lire et planifier la AGH</b>                                       | <b>13</b> |
| Éléments de planification  | 13        |
| Sélection et orientation de l'équipe de facilitation   | 14        |
|  <b>Étape 2. Collecter les informations :<br/>Enquêtes auprès du personnel</b> | <b>15</b> |
| Échantillonnage et détermination des données requises  | 15        |
| Confidentialité  | 17        |
| Analyse des données  | 17        |
| Partage des résultats  | 20        |
|  <b>Étape 3. Discuter et valider les résultats</b>                            | <b>21</b> |
| Préparation et sélection des participants  | 21        |
| Présentation des résultats de l'enquête et amorce de discussion  | 22        |
| Synthèse et rapport  | 22        |
|  <b>Étape 4. Plan d'action</b>  | <b>23</b> |
| <b>Modèles de la AGH</b>   | <b>25</b> |
| Modèle d'enquête pour l'auto-évaluation  | 26        |
| Modèle d'enquête organisationnelle   | 28        |
| Modèle d'enquête sur le projet/programme   | 31        |
| Délibérations des groupes de discussion : Modèle d'ordre du jour   | 35        |
| Délibérations des groupes de discussion : Structure du rapport   | 35        |
| Modèle de plan d'action  | 36        |
| <b>Glossaire et Définitions</b>  | <b>37</b> |
| Ressources utiles  | 44        |



# Introduction

**Le handicap n'est pas une expérience neutre du point de vue du genre. Il a un impact différent sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et autres identités de genre. De plus, si toutes les femmes et les filles sont confrontées à l'inégalité, les femmes et les filles handicapées sont souvent encore plus gravement désavantagées en raison de normes sociales et de perceptions discriminatoires de leur valeur et de leurs capacités.**

Des données probantes mettent constamment en évidence la nature omniprésente et intersectionnelle de la discrimination et de l'inégalité. Ceci a un impact sur tous les domaines de la vie, de l'accès aux services, à la sécurité personnelle, aux moyens de subsistance et aux loisirs, jusqu'au choix personnel et à l'autonomie. Malgré l'absence de mention directe dans les Objectifs de développement durable (ODD) et une faible représentation dans les efforts de plaidoyer, les femmes et les filles handicapées sont :

- Deux à trois fois plus susceptibles de subir de la violence physique ou sexuelle que les femmes et les filles qui ne présentent pas de handicap.
- Exposées à un risque accru de mariage forcé, de stérilisations, d'avortements, et d'institutionnalisation.
- Moins susceptibles d'achever leurs études primaires et, par conséquent, ont un accès plus limité que les autres femmes aux possibilités d'emploi.

Pour parvenir à une égalité en matière de handicap et de genre, et pour assurer que personne ne soit laissée pour compte, nous devons écouter activement **toute personne** se trouvant à la convergence de la discrimination sexuelle et du handicap; femmes, hommes, filles et garçons, ainsi que les personnes ayant une autre identité sexuelle et/ou de genre. Cela nous oblige à créer un environnement qui permet à tous de partager leurs expériences d'exclusion, et de développer

des communautés, des lieux de travail et des systèmes qui encouragent un changement en profondeur.

La boîte à outils pour l'analyse genre et handicap reconnaît qu'une approche fondée sur les droits, doit commencer par nous. Si nous envisageons de transformer des systèmes et des pratiques injustes, nous devons d'abord songer à nos propres attitudes, pratiques, programmes et méthodes de travail. Le handicap n'est pas neutre concernant le genre, pas plus que les organisations. Chaque conversation, politique et action peut renforcer ou remettre en question l'inégalité entre les sexes et le statu quo. Pourtant, les organisations, y compris CBM, ont le pouvoir de faire des choix et de créer les changements culturels et systémiques internes nécessaires pour « passer de la parole aux actes » en matière d'égalité et de non-discrimination.

Nous espérons que cette ressource soutiendra un parcours de réflexion et d'action de la part du personnel et des partenaires afin que nous puissions identifier les moteurs de l'égalité et de la non-discrimination, et concrétiser les engagements de CBM en ce qui concerne tous nos systèmes fondamentaux, pratiques et programmes.

## Responsabilité de CBM

**En tant que signataire de [Accountable Now](#) et du [Core Humanitarian Standards](#), CBM est responsable, et doit démontrer comment nous intégrons et assurons le suivi de la question de l'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité des sexes dans toutes nos activités.**

Ceci s'inscrit notamment dans notre engagement, en tant qu'agence internationale de développement, à promouvoir les droits de l'homme, en particulier les droits de toutes les personnes handicapées, conformément à la [Convention relative aux droits des personnes handicapées \(CDPH\)](#), la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDAW\)](#), et la [Convention relative aux droits de l'enfant \(CDE\)](#).

Afin de concrétiser et permettre cela, l'équipe du leadership internationale de CBM a approuvé en avril 2018 le [Cadre qualité du programme de CBM](#), y compris les normes sur [l'égalité, la justice et l'inclusion](#), et [l'égalité entre les sexes](#). Cela soutient également la [Stratégie 2023 de la Fédération CBM](#), qui vise à contribuer à un changement profond au sein des structures, systèmes et comportements, et une amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées, de leurs familles et de leurs communautés vivant dans la pauvreté.



# Normes de CBM sur la justice, l'égalité et l'inclusion

**CBM s'engage à valoriser, respecter et encourager l'égalité, la justice et l'inclusion. Nous nous efforçons de faire preuve d'impartialité et de non-discrimination dans toutes nos activités, en concevant nos interventions en fonction des niveaux de besoin et de marginalisation.**

Cela nous oblige à :

- Respecter et promouvoir l'égalité des droits et la dignité de tous les êtres humains dans nos travaux relatifs aux programmes, et nous efforcer de garantir aux personnes handicapées l'égalité des chances pour qu'elles puissent exercer leurs droits sur une base égale avec les autres.
  - Faire prévaloir la non-discrimination entendue comme toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur tout motif tel que le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, la race ou toute autre caractéristique, et veiller à ce qu'elle soit appliquée et mise en évidence dans nos programmes, politiques et activités, ainsi que pour les communications internes et externes.
  - Être inclusif, respecter et promouvoir les droits de l'homme au sein de notre organisation, et veiller à ce que notre programmation ne cause aucun préjudice, que ce soit directement ou indirectement, intentionnellement, ou non intentionnellement.
  - Identifier les groupes les plus discriminés : prendre des mesures proactives pour promouvoir l'égalité des chances pour ceux qui ont été identifiés comme exclus, en particulier ceux qui sont en situation de risque ou de marginalisation.
- Chercher à faire progresser la mise en œuvre des lois, politiques publiques, budgets, plans, programmes et services nationaux qui favorisent les droits fondamentaux des femmes, hommes, filles et garçons handicapés, conformément à la CDPH.
  - Lorsque de telles lois n'existent pas, ne sont pas pleinement appliquées ou font l'objet d'abus, nous mettrons en lumière ces problèmes, les soumettrons au débat public, et préconiserons des mesures correctives appropriées dans tous les domaines du développement et de l'action humanitaire.



## Normes de CBM sur l'égalité entre les sexes

**CBM s'engage en faveur des droits et de l'égalité pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons dans tous ses programmes, afin que la valeur, la participation et la prise de décisions de tous soient reconnues de manière égale ; et à faire face à toute forme de violence, discrimination, intimidation et exploitation envers les femmes, hommes, garçons et filles, afin que ceux-ci puissent réaliser leurs aspirations. Cela nous oblige à :**

- Identifier et promouvoir des stratégies à l'échelle des pays et des programmes qui garantissent l'égalité des chances et l'égalité des résultats pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons.
- Effectuer et appliquer une analyse comparative sur le handicap et le genre pour s'assurer que la conception des programmes tienne compte des obstacles et de la discrimination fondés sur le genre.
- Recueillir et analyser des données ventilées en fonction du sexe, de l'âge et du handicap, et encourager les partenaires et les gouvernements à en faire autant.
- Faire le suivi, évaluer et s'informer sur l'égalité des opportunités et des résultats pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons, impliqués dans nos programmes.
- Promouvoir l'expression de la voix, le choix et l'autonomie des femmes et des filles dans notre programmation, et notre travail de plaidoyer.
- Promouvoir des opportunités habilitantes et stimulantes pour toutes les femmes, tous les hommes, toutes les filles et tous les garçons, en particulier ceux qui présentent un handicap, et leur permettre de devenir des agents de changement dans le cadre de nos programmes.





# Objectif de la boîte à outils de CBM pour l'analyse genre et handicap

**L'objectif de cette boîte à outils pour l'analyse genre et handicap (AGH) est de nous aider à « passer de la parole aux actes » en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes.**

Il vise à aider le personnel de CBM à améliorer la qualité de notre approche et de nos méthodes de travail, aussi bien à l'interne qu'avec nos partenaires, et à respecter notre engagement envers l'égalité et la non-discrimination dans tout ce que nous entreprenons.

Cet outil est conçu pour renforcer :

- Notre responsabilité
- L'apprentissage et la réflexion organisationnels
- La qualité de la mise en œuvre de nos programmes et les performances organisationnelles
- Le suivi et la preuve de changement au fil du temps



# Portée de la boîte à outils de CBM pour l'analyse genre et handicap

**Cette boîte à outils a été conçue pour aider le personnel et les partenaires à respecter l'engagement de CBM en faveur de l'égalité pour les personnes handicapées et de l'égalité des sexes, dans le contexte de la justice à plus grande échelle et de l'égalité pour tous. Elle pourra être utilisée :**

- Par les individus, ou au sein des équipes pour évaluer et renforcer les connaissances, les comportements et les pratiques.
  - Au niveau projet pour étayer l'analyse de situation et la conception, pour générer des données de base et/ou pour améliorer le suivi, l'évaluation, la responsabilité et l'apprentissage.
  - Au niveau programme/initiative pour évaluer un portefeuille de travail plus étendu, et informer l'analyse des pays.
  - Au niveau des partenaires (par exemple, dans le cadre des évaluations de capacité des partenaires) pour comprendre les systèmes des partenaires et soutenir l'amélioration des performances en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes.
  - Au niveau des bureaux nationaux/régionaux/internationaux pour comprendre l'impact du handicap et du genre sur les systèmes internes, et améliorer les performances.
  - Au niveau des associations membres ou de toute la Fédération, pour établir, faire le suivi et élaborer des mesures de responsabilité qui soutiennent la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels fondés sur le genre.
- Les composantes AGH sont conçues pour être adaptées et utilisées à des fins diverses.



**L'auto-évaluation individuelle** est conçue pour être réalisée de manière anonyme par le personnel et les partenaires avant d'entreprendre une évaluation plus approfondie d'une organisation, de programmes ou de projets. Elle aide le personnel à se préparer et à reconnaître comment nos propres attitudes et pratiques solidement ancrées ont un impact sur notre approche concernant l'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité des sexes.





**L'évaluation organisationnelle** identifie les domaines à améliorer selon trois dimensions : culture organisationnelle, gouvernance, structure et capacité. Ces dimensions sont conçues pour renforcer l'engagement et la capacité à lutter contre la discrimination, et à promouvoir en interne, l'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité des sexes.



**L'évaluation du programme / projet** permet d'analyser l'égalité en matière de handicap et de genre dans un projet ou un programme, au cours du cycle du projet.

Voici quelques exemples de la façon dont la AGH peut être utilisée :

| Enquêtes individuelles et organisationnelles                |   |  |
|--|---|--|
| <b>Directeurs hiérarchiques / Chefs d'équipe Ressources humaines</b>   |   |  |
| <b>Quand</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Séjours annuels de réflexion d'équipe/ ateliers</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluations annuelles/ examens semestriels</li> </ul>   |
| <b>Pourquoi</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcement des capacités du personnel</li> <li>Remise en question des comportements ou des normes négatives</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Perfectionner ou développer les indicateurs clés de rendement (« KPI »), et les objectifs clés de rendement (« KPO ») du personnel</li> </ul> |
| Enquêtes individuelles, organisationnelles et de programme  |   |  |
| <b>Directeurs pays</b>   |   |  |
| <b>Quand</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>En amont de la planification et de l'examen du pays</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Préparation de soumissions de financement désigné par contrat légal (FDCL), ou réponses à des appels à projets en consortiums</li> </ul>      |
| <b>Pourquoi</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informier l'analyse/examen de la situation du pays</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer les partenaires/les portefeuilles programmes</li> <li>Satisfaire les exigences des donateurs</li> </ul>                             |
| <b>Directeurs de l'initiative/Directeurs programme</b>   |   |  |
| <b>Quand</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Avant la planification du programme/de l'initiative</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lors de la révision des plans</li> <li>Pour établir des repères et évaluer les progrès</li> </ul>   |
| <b>Pourquoi</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Veiller à ce que les plans de l'initiative et de programme tiennent compte, suivent, et attestent de l'égalité pour les personnes handicapées et de l'égalité des sexes</li> </ul> |  |
| <b>Associations membres</b>  |   |  |
| <b>Quand</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Audits organisationnels</li> <li>Évaluations des programmes/ partenaires</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluations</li> <li>Demandes FDCL</li> <li>Normes d'accréditation</li> </ul>   |
| <b>Pourquoi</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir l'uniformité des normes, de la qualité et des données dans l'ensemble du portefeuille programme</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfaire les exigences des donateurs/FDCL</li> <li>Plaidoyer auprès du gouvernement/des agences bilatérales</li> </ul>                      |
| <b>Partenaires</b>   |   |  |
| <b>Quand</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Processus de planification stratégique</li> <li>Audits annuels</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration, conception et mise en œuvre de projet</li> </ul>   |
| <b>Pourquoi</b>  | Renforcement : <ul style="list-style-type: none"> <li>Structures de gouvernance organisationnelle</li> <li>Capacités du personnel</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Qualité du programme</li> <li>Preuves en faveur du changement pour l'égalité et les droits</li> </ul>   |



## Le processus en quatre étapes

Le reste du guide couvre les quatre étapes qui doivent être entreprises pour une AGH, tel qu'illustré par l'image ci-dessous :





## Étape 1. Lire et planifier la AGH

**Le processus pour mener une AGH est aussi important que le résultat. Donc...la première étape est de lire ce guide!**

**But :** vous aider à définir la portée de votre analyse et à planifier les ressources humaines et financières dont vous aurez besoin pour atteindre vos objectifs.

**Comment :** cette section vous donnera quelques principes plus généraux, des éléments pratiques de planification, ainsi que des conseils sur le choix d'une équipe de facilitation, pour vous aider à décider, établir les priorités et commencer.

### Éléments de planification

**Ressources :** il sera important de déterminer quelles ressources seront nécessaires et disponibles pour la AGH. Cela dépendra de la portée (voir [ici](#)) ou pourra déterminer la portée. Il faudra aussi tenir compte du temps pris sur le travail du personnel et de la disponibilité de l'expertise interne et externe, y compris celle des organisations de personnes handicapées et des organisations de femmes.

**Moment propice :** une AGH peut être menée à tout moment si CBM et/ou un partenaire souhaite développer ses capacités dans le domaine de l'égalité en matière de handicap et de genre.

**Collecte des données :** les options de collecte des données devront être envisagées en tenant compte des ressources. Il est important d'être réaliste dès le départ quant à la quantité de données qui peuvent, et doivent être recueillies, et dans quel but. Pour plus de précisions, voir [l'étape 2](#).



### Conseils pour la planification

- Choisissez une période pendant laquelle le nombre maximum d'employés sera disponible pour participer. La durée variera selon les effectifs du partenaire, mais il faudra s'assurer que le personnel clé et les membres de l'équipe soient disponibles pendant le processus.
- Soyez clair sur vos objectifs spécifiques relatifs à la AGH – pourquoi est-ce que la AGH doit être réalisée, et quels avantages apportera-t-elle ? – et assurez-vous de les communiquer d'emblée aux parties prenantes concernées, y compris à l'équipe de direction, aux organisations partenaires et aux personnes sondées.
- Veillez à ce que la AGH soit aussi participative que possible. Des mesures spécifiques, des aménagements raisonnables et des mesures d'accessibilité sont impératifs pour assurer la pleine participation d'un large éventail de femmes et d'hommes, en particulier ceux qui sont issus de groupes sous-représentés.

## Sélection et orientation de l'équipe de facilitation

De manière idéale, la AGH devra être menée par une équipe de 3 ou 4 personnes. Cela comprend deux chefs d'équipe ayant de l'expérience dans les questions liées au genre et au handicap. Dans la mesure du possible, les femmes et les hommes handicapés devront diriger l'équipe, ou y participer.

L'équipe pourra être composée de membres du personnel du bureau pays et/ou d'organisations locales disposant d'un ensemble des compétences suivantes :

- Expérience professionnelle dans le domaine du genre et du handicap.
- Connaissance des méthodologies participatives et expérience en matière d'animation de groupes comprenant des personnes de différents statuts sociaux.

- Expérience et connaissance de la zone locale, ou de la région.
- Maîtrise des langues concernées.

Les groupes de discussion (**Étape 3**) auront également besoin d'un preneur de notes/observateur et d'un interprète (langue des signes et/ou langue locale) si nécessaire.

Il sera important de prendre le temps de préparer et de former l'équipe en ce qui concerne la méthodologie AGH, et d'aider à développer une compréhension commune sur ce à quoi ressemble une bonne pratique inclusive en matière de genre et de handicap. Ceci permettra également à l'équipe de commencer à examiner comment adapter et remettre dans son contexte la AGH en fonction de l'organisation et/ou du programme/projet en question.





## Étape 2. Collecter les informations : Enquêtes auprès du personnel

La seconde étape consiste à mener des enquêtes auprès du personnel dans l'ensemble de l'organisation.

**But :** recueillir autant d'informations que possible sur les perceptions, la compréhension et le comportement du personnel en ce qui concerne la question d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité entre les sexes, les comportements individuels et les processus de gestion organisationnelle, de programme, ou des deux. Cela servira de point de comparaison sur lequel on pourra s'appuyer ultérieurement pour mesurer les progrès institutionnels en faveur de l'égalité des sexes. Cela permettra également d'amorcer un dialogue et d'identifier les domaines à approfondir par le biais de discussions de groupes et d'entretiens à l'Étape 3.

**Comment :** les modèles fournis aux pages 25-36 pourront être adaptés et utilisés sous forme de copie papier. Vous pourrez également pré-remplir des formulaires en utilisant un format d'enquête en ligne, et demander aux

personnes interrogées de répondre par voie électronique.

Pour chaque déclaration, une échelle de notation est fournie. Cela vous permettra de mesurer rapidement l'évolution au fil du temps au sein de votre organisation, ou de votre programme :

|          |                         |
|----------|-------------------------|
| <b>0</b> | Non, pas du tout        |
| <b>1</b> | Rarement / au besoin    |
| <b>2</b> | Parfois / partiellement |
| <b>3</b> | Toujours                |

Chaque dimension fournit une section pour des commentaires et des exemples de pratiques particulièrement solides ou faibles; cela permettra de mieux comprendre les perceptions du personnel sur ce qui fait qu'une organisation est résolument sensible aux questions liées au handicap et au genre. Cela est également utile pour mettre en évidence les domaines où seuls les aspects liés au handicap sont forts, et où ceux liés au genre sont insuffisants, et vice-versa



### N'oubliez pas!

Quel que soit le format que vous utilisiez, assurez-vous qu'il soit accessible. Pour plus de renseignements, vous souhaitez peut-être consulter la Boîte à outils sur l'accessibilité de CBM, en format électronique.

### Échantillonnage et détermination des données requises

Pour les organisations comptant moins de 100 employés, il est conseillé de faire participer tout le personnel à l'enquête. Pour les organisations comptant plus de 100 employés, un échantillon minimum de 25 à 30 % est recommandé pour





## N'oubliez pas!

Lorsque vous déterminez quelles données personnelles recueillir, veillez à respecter les normes en matière de droits de l'homme,

s'assurer de disposer d'un nombre suffisant de points de vue.

Il est essentiel qu'un large éventail de membres du personnel de toute l'organisation soit interrogé à tous les niveaux et dans tous les départements, et que les points de vue des femmes et des hommes handicapés, ainsi que de toute autre personne se trouvant à la convergence de différentes identités, soient sollicités autant que possible.

Afin de mieux comprendre les différents points de vue, il est important d'inclure quelques

notamment en ce qui concerne l'anonymat, la confidentialité et le principe d'innocuité.

Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) a fourni de bonnes directives à ce sujet. Suivez le lien pour accéder à la [Note d'orientation du HCDH sur l'approche en matière de données.](#)

données démographiques élémentaires. Les ensembles de données que vous choisirez à des fins de désagrégation devront représenter les différents groupes/identités/fonctions les plus pertinents à votre contexte.

Voici un exemple de collecte de données démographiques qui peut être adapté en fonction des besoins. Veuillez noter que cela n'inclut pas les données sur l'appartenance ethnique ou les groupes sous-représentés que vous souhaitez peut-être également prendre en compte.

### Données démographiques

**Veillez indiquer votre identité de genre :**

- Homme
- Femme
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

**Veillez indiquer si vous vous considérez comme une personne handicapée :**

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

**Veillez indiquer votre âge :**

- Âge
- Je préfère ne pas répondre

**Veillez indiquer votre département :**

---



---



---



---

- Je préfère ne pas répondre

**Veillez indiquer depuis combien de temps vous travaillez dans votre organisation :**

- Moins de 12 mois
- Entre 1 et 3 ans
- De plus de 3 ans à 10 ans
- Depuis plus de 10 ans
- Je préfère ne pas répondre

## Confidentialité

Il est essentiel que les personnes interrogées se sentent à l'aise et en mesure d'être aussi honnêtes que possible dans leurs réponses. Par conséquent, vous devrez vous assurer qu'une fois les enquêtes complétées, la personne interrogée ne sera pas identifiée. Aucun membre de l'équipe de la AGH ne devra être en mesure d'identifier les réponses individuelles aux enquêtes, et personne ne devra demander aux personnes interrogées quel formulaire est le leur. Cela pourrait avoir une incidence sur les renseignements démographiques demandés. Par exemple, s'il n'y a qu'un nombre restreint de personnes présentant un certain type de handicap dans cet échantillon, les données relatives au handicap pourront révéler leur identité, et ne devront donc pas être demandées.

Stratégies de confidentialité :

- Certaines enquêtes en ligne vous permettent d'intégrer automatiquement la confidentialité.
- Si vous utilisez le courrier électronique, vous pourrez créer une adresse électronique spéciale et désigner une personne qui

recevra tous les questionnaires. Vous pourrez aussi faire en sorte que tous les questionnaires remplis soient retournés à une personne spécifique dans l'organisation (par exemple, un conseiller/une conseillère en matière de genre, ou un conseiller/une conseillère DIPH). Cette personne sera tenue de télécharger/copier tous les questionnaires, puis de supprimer tous les courriers électroniques reçus.

## Analyse des données

Une fois que vous aurez rassemblé les réponses de l'enquête d'une manière facile à consulter (comme sous Microsoft Excel), ce sera le moment de procéder à l'analyse de ces informations.

### Données quantitatives élémentaires

Pour comparer vos données à un niveau quantitatif de manière très sommaire, vous pourrez additionner le score total de chaque section, puis le diviser par le nombre de questions dans cette section, et vous obtiendrez une note moyenne par domaine.

Vous pouvez utiliser ce qui suit pour calculer la moyenne de vos scores pour chaque domaine :



|                   |  |
|-------------------|--|
| Nombre d'enquêtes |  |
|-------------------|--|

### Gouvernance et structures

|   |  |
|---|--|
| Score total (score maximum = 24 par enquête)                        |  |
| Score total divisé par le nombre d'enquêtes, divisé par 8 questions |  |

Ce chiffre reflète le degré perçu de soutien structurel par la gouvernance en faveur de l'égalité pour les personnes handicapées et de l'égalité des sexes.

### Culture organisationnelle

|   |  |
|---|--|
| Score total (score maximum : 15 par enquête)                        |  |
| Score total divisé par le nombre d'enquêtes, divisé par 5 questions |  |

Ce chiffre reflète le degré perçu de soutien de la culture organisationnelle à l'égalité pour les personnes handicapées et de l'égalité des sexes.

### Responsabilités et capacités du personnel

|   |  |
|---|--|
| Score total (score maximum : 18 par enquête)                        |  |
| Score total divisé par le nombre d'enquêtes, divisé par 6 questions |  |

Ce chiffre reflète la perception de l'étendue des pratiques en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes dans l'organisation.

### Conception et planification

|   |  |
|---|--|
| Score total (score maximum : 42 par enquête)                        |  |
| Score total divisé par le nombre d'enquêtes, divisé par 14 question |  |

Ce chiffre reflète la perception de l'étendue des pratiques en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes dans la conception et la planification des programmes.

### Mise en œuvre, suivi et apprentissage

|   |  |
|---|--|
| Score total (score maximum : 24 par enquête)                        |  |
| Score total divisé par le nombre d'enquêtes, divisé par 8 questions |  |

Ce chiffre reflète la perception de l'étendue des pratiques en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes dans la mise en œuvre, le suivi et l'apprentissage des programmes.

### Evaluation

|   |  |
|---|--|
| Score total (score maximum : 24 par enquête)                        |  |
| Score total divisé par le nombre d'enquêtes, divisé par 8 questions |  |

Ce chiffre reflète la perception de l'étendue des pratiques en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes dans l'évaluation des programmes.



## Conseil!

Ces moyennes de base vous permettront de créer un point de comparaison très simple et de suivre le changement des perceptions au fil du temps. Ceci dit, pour améliorer ce point de comparaison, il sera indispensable de ventiler les données et de produire des questions basées sur les informations contenues dans l'enquête. Les groupes de discussion et les ateliers de planification d'action contribueront à l'atteinte de consensus, au dialogue et à l'amélioration du point de comparaison que vous aurez établi. **N'oubliez pas** de ne pas rester figé sur les données ; il s'agit simplement d'un moyen de créer les dialogues nécessaires pour réfléchir, apprendre, échanger et améliorer notre pratique.

Si vous obtenez quelques résultats d'enquête très inhabituels (données aberrantes) – soit des résultats très élevés, soit des résultats très faibles – cela pourra dénaturer la moyenne. Dans ce cas, il sera peut-être également utile d'examiner le score moyen pour chaque domaine. Pour cela, classez les

scores pour chaque domaine du plus faible au plus élevé, et le score du milieu deviendra la moyenne.

## Données ventilées et qualitatives

Pour pouvoir réellement progresser par rapport au point de comparaison ci-dessus, il sera indispensable que les informations soient ventilées et analysées plus en détail. Cela pourra ensuite être utilisé pour amorcer un dialogue et aborder des questions fondamentales, initialement dans le cadre des groupes de discussion et des entretiens de l'Étape 3.

Les champs des commentaires/exemples devront également être consultés pour plus d'informations et de compréhension concernant les bonnes pratiques. Les réponses similaires devront être analysées par rapport aux groupes de données démographiques, pour voir s'il existe des différences significatives ou des tendances marquantes au niveau des réponses.

Voici quelques idées sur ce que vous devez rechercher :

### a) Caractéristiques générales des personnes interrogées

Si un groupe particulier est représenté plus

que les autres dans l'analyse quantitative des données, il faudra en tenir compte dans l'examen des résultats et des conclusions qui seront émises. Vous souhaitez peut-être vous assurer que les points de vue des groupes sous-représentés dans l'enquête soient pris en compte dans les discussions de groupe.

**Exemple :** 70 % du personnel sont des femmes, alors que seulement 15 % des personnes interrogées sont des femmes.

### b) Différences significatives selon le sexe

La comparaison des réponses selon le sexe de l'interlocuteur pourra mettre en évidence les cas où les individus vivent différemment les mêmes circonstances ou la même culture, en fonction de leur sexe. Encore une fois, cela pourra mettre en évidence des domaines à explorer davantage au cours des délibérations des groupes de discussion.

**Exemple :** 42 % des personnes interrogées de sexe masculin, et 76 % des personnes interrogées de sexe féminin pensent que les hommes ont « toujours » (score de 3) tendance à parler plus souvent et à prendre plus de décisions lors des réunions.

### c) Différences significatives selon le handicap et autres facteurs démographiques

Vous constaterez peut-être que les différences entre les sexes sont plus prononcées chez les personnes handicapées, ou qu'il existe une relation entre le sexe, le handicap et d'autres sous-groupes.

**Exemple :** 70% des femmes interrogées et 68% des hommes interrogés pensent que les programmes impliquent « toujours » (score de 3) de façon active, diverses personnes handicapées et leurs organisations représentatives dans l'analyse, la conception et la planification. Toutefois, seulement 10 % des personnes interrogées handicapées de sexe masculin, et 2 % des personnes handicapées de sexe féminin sont de cet avis.

### Partage des résultats

Une fois les enquêtes terminées, il sera important que les résultats soient partagés avec le personnel de l'organisation. Cela aidera le personnel à voir les résultats à chaque étape du processus, et à s'approprier les discussions et les plans d'action ultérieurs. Il est conseillé de partager les résultats en premier lieu avec l'équipe de direction (surtout dans le cas de l'analyse au niveau opérationnel) avant de les communiquer au personnel de façon plus générale.

### Quels résultats doivent être inclus ?

- **Nombre total/pourcentage** de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête.
- **Pourcentage de femmes et d'hommes, handicapés et non handicapés.** Par exemple, 10 % du total des personnes interrogées étaient des femmes handicapées, 50 % étaient des femmes non handicapées, 15 % étaient des hommes handicapés, 25 % étaient des hommes non handicapés.
- **Autres informations démographiques jugées appropriées**  
Par exemple, pourcentage de personnes interrogées occupant des postes différents dans l'organisation.
- **Score moyen** pour chaque organisation et dimension du programme examinée.
- **Différences significatives** dans les réponses aux questions basées sur le genre.
- **Différences significatives** dans les réponses aux questions basées sur le handicap.
- **Toute autre 'découverte'**  
Par exemple, d'autres différences significatives intéressantes basées sur d'autres combinaisons démographiques.



## Étape 3. Discuter et valider les résultats

**La troisième étape du processus est la discussion et la validation de l'analyse initiale des données et des résultats de l'enquête avec les principaux intervenants.**

**But :** examiner et instaurer un dialogue autour des diverses pratiques, expériences, et comportements du personnel concernant l'égalité en matière de handicap et de genre. Cela vise également à commencer à développer une vision commune pour l'organisation fondée sur l'égalité des sexes et l'égalité pour les personnes handicapées, et à identifier les actions nécessaires pour y parvenir.

**Comment :** Cette étape peut être réalisée par le biais de discussions de groupe et d'entretiens avec des informateurs clés. Il est important d'obtenir un large éventail de commentaires afin de procéder à un examen critique et valider les résultats pour planifier l'avenir. Il est essentiel que vous impliquiez dans ce processus les décideurs, les organisations dirigées par des femmes, les associations de personnes handicapées, et les conseillers techniques.

### Préparation et sélection des participants

L'équipe de facilitation de la AGH devra décider ensemble de :

- Combien de groupes de discussion devront avoir lieu
- Qui assurera l'animation
- Qui prendra des notes

Un groupe de discussion devra être composé de 8 à 12 participants et la discussion ne devra pas durer plus de 1 à 2 heures. Les participants devront aborder un éventail aussi large que possible en termes de points de vue organisationnels. L'équipe devra veiller à ce que les femmes et les hommes handicapés et non handicapés soient des participants actifs. La diversité en ce qui a trait à d'autres identités marginalisées, ainsi que la représentation des différents départements et niveaux, devront également être prises en compte.

Il sera peut-être judicieux d'organiser des groupes distincts pour les femmes et les hommes ; vous constaterez peut-être que dans ces espaces, le personnel sera plus disposé à développer ses points de vue concernant les comportements et la culture organisationnelle. Cependant, l'équipe de facilitation pourra juger qu'une configuration différente est plus logique, par exemple des personnes handicapées et non handicapées, ou des directeurs et des non-directeurs.

En ce qui concerne les enquêtes, il sera important de rassurer les participants aux groupes de discussion que leurs commentaires resteront confidentiels, et de créer un espace rassurant pour que chaque personne puisse donner son opinion en toute honnêteté.

## Présentation des résultats de l'enquête et amorce de discussion

Un ordre du jour suggéré et des questions pour les délibérations des groupes de discussion sont disponibles dans la troisième

partie en cliquant sur ce lien : [Délibérations des groupes de discussion : Modèle d'ordre du jour](#). L'équipe devra commencer par donner un aperçu des résultats de l'enquête en utilisant le schéma fourni dans la section précédente sur le partage des résultats.

### Conseils pour l'animation et la prise de notes

- **Ne portez pas de jugement** –

L'animateur devra rester neutre, et ne pas être en accord ou en désaccord avec un point de vue donné. L'objectif du groupe de discussion est d'exprimer toutes les idées et tous les points de vue, et non de parvenir à un consensus.

- **Posez des questions** – Pour clarifier l'information, obtenir plus de détails, encourager différents points de vue. Par exemple : « Pouvez-vous me donner un exemple ? » « Pouvez-vous m'en dire un peu plus ? » « Est-ce que quelqu'un peut donner un autre point de vue ? »

- **Paraphraser** – Pour vous assurer que vous comprenez ce que disent les gens. Par exemple : « Je crois que vous avez dit... c'est bien ça ? » « Donc, vous n'êtes pas du même avis que (un autre participant) car vous pensez... c'est exact ? »

- **Récapitulez** – Pour regrouper les informations importantes, développer la discussion ou passer à un autre sujet/

question. Par exemple : « Il semble que nous ayons présenté les idées suivantes jusqu'à présent... », Nous sommes donc d'accord sur ce point de vue, nous disons que... » « Les différents points de vue sont... ».

- **Encouragez la participation** – Veiller à ce que les membres les plus silencieux du groupe aient aussi l'occasion de prendre la parole – proposez un tour de table pour que chaque personne parle à tour de rôle, ou posez des questions du genre « Est-ce que quelqu'un d'autre a des idées à ce sujet ? » pour faire avancer la discussion et vous détacher des gens qui parlent plus.

- **Clarifiez les notes** – À la fin de la discussion, la personne qui a pris les notes devra avoir le temps de poser des questions sur les points qu'elle n'aura pas compris.

- **Révision immédiate des notes** – Après la séance, la personne qui a pris les notes devra les réviser avec les membres de l'équipe de facilitation qui y ont participé pour organiser, ajouter, supprimer, clarifier l'information.

## Synthèse et rapport

Une fois les délibérations des groupes de discussion terminées, il sera important de rassembler toutes les questions et les idées soulevées dans un rapport. Le rapport devra comprendre à la fois les nouvelles

informations, et faire état des accords et des désaccords avec les résultats de l'enquête. Le rapport et les résultats de l'enquête serviront de base pour l'élaboration du plan d'action de l'étape 4. La structure proposée pour le rapport est disponible sur ce lien : [Délibérations des groupes de discussion : Structure de rapport](#).



## Étape 4. Plan d'action

**La quatrième et dernière étape consistera à élaborer un plan d'action en s'appuyant sur les idées et les recommandations formulées par les groupes de discussion. Dans le meilleur des cas, cela devrait être réalisé dans le cadre d'un atelier d'une journée. Si un processus plus court est nécessaire, il sera peut-être possible de regrouper la discussion de groupe et le plan d'action en une séance plus longue (environ 4 à 5 heures).**

**But :** identifier les stratégies ou les mesures à prendre pour combler les lacunes et mettre à profit les forces révélées au cours de la phase de l'analyse.

**Comment :** Il est impératif que le bureau de CBM ou le partenaire examiné soit responsable de ces mesures, et leurs recommandations seront essentielles pour veiller à ce que des mesures significatives soient prises.

Pour cette raison, il est essentiel que l'élaboration du plan d'action se présente sous la forme d'un atelier participatif, avec la contribution de divers membres du personnel. Le plan d'action devra aussi être intégré, dans la mesure du possible, aux documents de politique et de planification organisationnelle, aux évaluations des capacités des partenaires, aux documents de conception du programme, aux cadres logiques et aux budgets. Ainsi, les résultats de la AGH seront non seulement plus efficaces, mais ils seront également intégrés, mis en œuvre, et contrôlés.

Le modèle de plan d'action est disponible ici : [Le modèle de plan d'action](#) offre une option pour classer les recommandations et s'assurer que ces recommandations soient saisies et suivies par l'organisation. D'autres formats pourront également être utilisés.

Les conclusions, indicateurs ou engagements devront également être intégrés aux documents actuels de l'organisation ou du programme, tels que la section sur l'analyse de situation, ou les indicateurs d'un plan pluriannuel, ou d'un plan pays, d'un plan de développement des capacités des équipes, ou des partenaires.

### Ordre du jour proposé pour l'atelier

- Présentations et processus mené jusqu'à présent
- Les participants examinent la synthèse des résultats de l'enquête et le rapport des groupes de discussion.
- Divisez les participants en 3 à 6 groupes; chaque groupe examine les renseignements et les recommandations concernant un domaine particulier, et élabore un plan d'action provisoire avec un échéancier.
- Chaque groupe fait une présentation rapportant ses résultats en plénière.
- Discussion en grand groupe, clarifications, modifications – pour trouver un consensus.
- Entente mutuelle sur les recommandations et les prochaines étapes.





## Modèles de la AGH

**Ces modèles sont conçus pour vous aider à réfléchir sur votre pratique actuelle en tant qu'individus et en tant que membres d'équipes au sein de votre organisation, et ils s'appliquent à tous les départements, que ce soit les programmes, le plaidoyer, le conseil, ou les opérations. Ils ont été développés, testés et expérimentés dans le cadre d'ateliers et dans le cadre de la conception de projets, de la planification pays et du soutien de la communauté de pratique DIPH sur deux ans. Cependant, ils demeurent encore des modèles, et devront être adaptés au contexte et à l'objectif visé.**

### Considérations essentielles :

- Les principes des droits de l'homme, en particulier les principes généraux de l'article 3 de la CDPH, soutiennent cette boîte à outils et devront guider votre approche.
- Il ne s'agit pas d'un modèle normatif ou d'une liste de vérification. Il ne sera pas obligatoire de poser des questions systématiquement sur toutes les déclarations, mais plutôt d'adapter les questions en fonction de la situation ou des personnes interrogées.
- La AGH cherchera à identifier les perceptions des différentes parties prenantes, et non les faits. Chaque personne aura une opinion différente sur l'égalité des sexes et ces opinions constitueront notre point de départ pour le dialogue, l'apprentissage, et l'action.
- Les méthodes participatives sont indispensables et il sera essentiel de rechercher des points de vue divers, en particulier auprès des femmes, des hommes, des filles et des garçons handicapés, et des autres groupes sous-représentés. Cela implique que des aménagements raisonnables, l'accessibilité et des mesures spécifiques devront être pris en compte tout au long du processus pour garantir l'égalité et la participation.
- La AGH est centrée à la fois sur le handicap et le genre. Lorsque les questions de l'enquête demandent aux personnes interrogées de prendre en compte les deux aspects, la note devra en tenir compte, et un score de 3 signifiera que le handicap et le genre sont toujours pris en compte. Si, par exemple, une personne interrogée donne une note de 3 pour le handicap et une note inférieure pour le genre, ou vice versa, elle devra donner une note intermédiaire, et faire une remarque en conséquence.
- Il sera également important de tenir compte de l'intersectionnalité et des diverses formes de discrimination personnelle et politique qui peuvent exister dans votre contexte, et d'adapter les données et/ou questions démographiques en fonction.



## Modèle d'enquête pour l'auto-évaluation

**Cette enquête est destinée à être complétée de manière anonyme, uniquement à des fins d'introspection. Veuillez lire les questions et pour chaque déclaration, réfléchissez à la façon dont vous évaluez votre pratique quotidienne :**

### Description du classement pour l'auto-évaluation

Quand vous lisez l'affirmation, est-ce que votre réaction est :

|          |                                  |
|----------|----------------------------------|
| <b>0</b> | Non, pas du tout                 |
| <b>1</b> | Rarement / au besoin             |
| <b>2</b> | Parfois / partiellement          |
| <b>3</b> | Toujours / de façon systématique |

Si vous avez des idées ou des commentaires que vous souhaitez partager avec vos collègues, n'hésitez pas à les noter lors de votre introspection. Ces commentaires pourront être des préoccupations que vous avez, ou des idées sur la façon d'élaborer des stratégies pour améliorer les pratiques ou les processus afin de promouvoir l'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité des sexes dans notre travail – Merci!

| Affirmation  | 0 | 1 | 2 | 3 | Commentaires |
|--|---|---|---|---|--------------|
| Je sais comment utiliser un langage et une terminologie appropriés pour promouvoir l'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité des sexes dans mon travail  |   |   |   |   |              |
| Je suis conscient de ma position/statut et de la façon dont cela peut empêcher les autres de s'exprimer  |   |   |   |   |              |
| Je sais comment utiliser différentes méthodes/approches dans mon travail pour m'assurer que tout le monde puisse participer de manière équitable   |   |   |   |   |              |
| Je sais comment identifier la discrimination fondée sur le handicap, l'identité sexuelle et de genre, et autres identités qui se recoupent comme l'âge, la religion, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, etc. |   |   |   |   |              |
| Je me reporte aux directives et normes nationales et internationales pertinentes, y compris celles de la CDPH et autres conventions, qui défendent l'égalité et la non-discrimination dans mon travail         |   |   |   |   |              |

| Affirmation  | 0 | 1 | 2 | 3 | Commentaires |
|--|---|---|---|---|--------------|
| Je me sens à l'aise pour travailler avec des personnes qui sont différentes de moi – différentes en fonction du sexe, de l'identité de genre, du handicap, de l'appartenance ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion (y compris la non-croyance), de l'âge, etc. |   |   |   |   |              |
| Je traite mes collègues de la même manière, quel que soit leur sexe, leur identité de genre, leur handicap, leur appartenance ethnique, leur orientation sexuelle, leur religion (y compris la non-croyance), leur âge, etc.   |   |   |   |   |              |
| Je sollicite de manière proactive les commentaires, et j'agis en conséquence pour améliorer mon langage, mon comportement, et ma pratique envers les autres  |   |   |   |   |              |
| Je vérifie de manière proactive que ma pratique professionnelle soit conforme aux engagements de CBM détaillés dans la <a href="#">Politique relative à l'accessibilité</a> et au <a href="#">Cadre qualité du programme</a>   |   |   |   |   |              |
| J'estime qu'il est de ma responsabilité de contribuer au renforcement de la responsabilité de CBM en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'égalité pour les personnes handicapées dans ses systèmes et pratiques  |   |   |   |   |              |
| Je partage activement les informations dans des formats accessibles, et j'utilise divers modes de communication pour m'assurer que mes collègues et partenaires de travail puissent prendre des décisions éclairées  |   |   |   |   |              |
| Je suis à l'aise pour réclamer des mesures d'aménagement raisonnables et/ou des ajustements au travail   |   |   |   |   |              |
| Je suis à l'aise pour interpeller les personnes qui utiliseraient un comportement, un langage, des plaisanteries ou des commentaires qui pourraient marginaliser, stigmatiser, ou exclure les autres   |   |   |   |   |              |
| Je prends des mesures actives pour soutenir mes collègues par des aménagements raisonnables, et/ou des ajustements au travail  |   |   |   |   |              |
| Je suis à l'aise pour soulever tous les problèmes de discrimination que je vois au sein de l'organisation  |   |   |   |   |              |



## Modèle d'enquête organisationnelle

**Veillez lire les questions et penser à votre organisation. Pour chaque déclaration, réfléchissez à ce que vous estimez que votre organisation entreprend dans le cadre de cette activité en fonction de l'échelle de notation suivante.**

|          |                         |
|----------|-------------------------|
| <b>0</b> | Non, pas du tout        |
| <b>1</b> | Rarement / au besoin    |
| <b>2</b> | Parfois / partiellement |
| <b>3</b> | Toujours                |

Certaines questions vous demanderont d'évaluer à la fois le handicap **et** le genre; pour ces questions, veuillez indiquer seulement une note de « 3 » si vous pensez que les questions liées au handicap et au genre sont toutes deux pleinement prises en considération. Si vous donnez une note de 3 pour le handicap, et une note inférieure pour le genre, ou vice versa, veuillez donner une

note intermédiaire et faire une remarque en conséquence.

Veillez utiliser la colonne des commentaires pour donner des exemples, des preuves de préoccupations ou d'idées pertinentes. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre, veuillez laisser les cases de notation vides, mais expliquez pourquoi dans la colonne des commentaires.

Vos réflexions, associées à celles des autres membres du personnel de votre organisation, aideront à élaborer des stratégies qui seront utilisées dans le cadre du plan d'action pour améliorer notre travail sur l'égalité en matière de handicap et de genre – merci !

| <b>Gouvernance et structures</b>   | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| Existe-t-il des politiques, des normes et des procédures organisationnelles pour aborder les questions d'égalité et de non-discrimination conformément à la CDPH, à la CDE et à la CEDAW ?     |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que l'égalité entre les sexes est considérée comme une mesure clé en termes de responsabilité, et est-elle incluse dans les documents stratégiques, les rapports/audits annuels, etc. ? |          |          |          |          |                     |
| L'équipe de direction est-elle tenue de se conformer aux politiques, normes et procédures de l'organisation en matière de handicap et de genre ?   |          |          |          |          |                     |

| <b>Gouvernance et structures</b>   | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| Est-ce que les budgets organisationnels garantissent des ressources humaines et financières suffisantes pour promouvoir l'égalité des sexes, tant dans les opérations que dans les programmes ?                    |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que les femmes et les hommes handicapés sont représentés à tous les échelons de l'organisation, y compris aux postes de décision et de gouvernance de haut niveau ?   |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que les RH soutiennent activement le recrutement de femmes et d'hommes handicapés sur le marché du travail, par exemple, l'action positive, les offres d'emploi dans les réseaux de personnes handicapées ? |          |          |          |          |                     |
| Les activités de l'organisation sont-elles accessibles conformément aux engagements de la <a href="#">Politique relative à l'accessibilité</a> de CBM, par exemple, bureau, événements, communications, etc. ?     |          |          |          |          |                     |
| L'organisation dispose-t-elle de mécanismes fonctionnels et appropriés pour prévenir et lutter contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail pour des raisons liées au handicap et au genre ?  |          |          |          |          |                     |

| <b>Culture organisationnelle</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| Est-ce que l'organisation encourage les comportements respectueux des personnes handicapées dans le langage, les plaisanteries et les commentaires, et lutte activement contre les stéréotypes liés au handicap ? |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que l'organisation encourage les comportements respectueux du genre dans le langage, les plaisanteries et les commentaires, et lutte activement contre les stéréotypes liés au genre ?                     |          |          |          |          |                     |
| Les employés sont-ils encouragés à demander des aménagements raisonnables ou des ajustements professionnels pour soutenir leur travail ?  |          |          |          |          |                     |

| <b>Culture organisationnelle</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| Est-ce que les personnes handicapées ont tendance à parler davantage, et à prendre la plupart des décisions lors des réunions ? |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que les femmes ont tendance à parler davantage, et à prendre la plupart des décisions lors des réunions ?                |          |          |          |          |                     |

| <b>Responsabilités et capacités du personnel</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| Y a-t-il un point focal ou une unité désignée ayant le temps, la capacité technique, et le mandat de résoudre les problèmes, et de favoriser l'action dans le domaine de l'égalité pour les personnes handicapées ?                                   |          |          |          |          |                     |
| Y a-t-il un point focal ou une unité désignée ayant le temps, la capacité technique, et le mandat de résoudre les problèmes, et de favoriser l'action dans le domaine de l'égalité entre les sexes ?  |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que la formation initiale obligatoire pour tout le personnel comprend à la fois l'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité entre les sexes ?  |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que les membres du personnel disposent des connaissances et des compétences nécessaires liées à leur rôle pour favoriser les progrès des engagements pris par CBM en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes ? |          |          |          |          |                     |
| Le personnel dispose-t-il d'indicateurs clé de rendement (« KPI ») en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes qui sont liés aux objectifs clé de rendement (« KPO ») des supérieurs hiérarchiques ?                   |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que le personnel programme a reçu une formation adéquate en matière d'analyse de situation et de planification qui incluent à la fois l'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité des sexes ?  |          |          |          |          |                     |



## Modèle d'enquête sur le projet/programme

**Veillez lire les questions et réfléchir à vos programmes/à votre portefeuille de travail/ou à un programme/projet spécifique que vous souhaitez évaluer. Pour chaque déclaration, réfléchissez à ce que vous croyez que votre organisation entreprend dans le cadre de cette activité en fonction de l'échelle de notation suivante.**

|          |                         |
|----------|-------------------------|
| <b>0</b> | Non, pas du tout        |
| <b>1</b> | Rarement / au besoin    |
| <b>2</b> | Parfois / partiellement |
| <b>3</b> | Toujours                |

Certaines questions vous demanderont d'évaluer à la fois le handicap et le genre; pour ces questions, veuillez indiquer seulement une note de « 3 » si vous pensez que les questions liées au handicap et au genre sont toutes deux pleinement prises en considération. Si vous donnez une note de 3 pour le handicap et une note inférieure pour le genre, ou vice versa,

veuillez donner une note intermédiaire, et faire une remarque en conséquence.

Veillez utiliser la colonne des commentaires pour donner des exemples, des preuves de préoccupations ou d'idées pertinentes. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre, veuillez laisser les cases de notations vides, mais expliquez pourquoi dans la colonne commentaires.

Vos réflexions, associées à celles des autres membres du personnel de votre organisation, aideront à élaborer des stratégies qui seront utilisées dans le cadre du plan d'action pour améliorer notre travail sur l'égalité en matière de handicap et de genre – merci !

| <b>Conception et planification</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires / preuves</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| Est-ce que diverses personnes handicapées et leurs organisations représentatives participent activement à l'analyse, à la conception et à la planification ?  |          |          |          |          |                               |
| Les analyses de situation permettent-elles d'identifier clairement les <b>groupes sous-représentés</b> et d'analyser les <b>rôles, relations et normes sociales</b> et les inégalités par rapport au handicap et au genre ? |          |          |          |          |                               |
| La mobilisation communautaire comprend-elle des processus accessibles et participatifs afin que les diverses personnes issues de <b>groupes sous-représentés</b> puissent participer activement ?                           |          |          |          |          |                               |



| Conception et planification  | 0 | 1 | 2 | 3 | Commentaires / preuves |
|--|---|---|---|---|------------------------|
| Est-ce que la conception des programmes comporte des objectifs et des domaines de résultats qui contribuent à la réalisation de l'égalité pour les personnes handicapées et de l'égalité des sexes ?   |   |   |   |   |                        |
| La conception comprend-elle des mesures spécifiques accompagnées d'un budget pour aborder les questions d'égalité et de non-discrimination conformément à la CDPH, à la CDE et à la CEDAW ?  |   |   |   |   |                        |
| Les programmes ont-ils été conçus de manière approfondie pour traiter des questions d'accessibilité, de disponibilité, du caractère abordable, d'acceptabilité et de qualité (« 4AQ »)?  |   |   |   |   |                        |
| Existe-t-il des activités budgétisées qui remettent en question les comportements, la stigmatisation, les stéréotypes et la discrimination auxquels sont confrontées toutes les personnes handicapées ?  |   |   |   |   |                        |
| Existe-t-il des activités budgétisées qui contribuent à la participation et à la prise de décision de toutes les personnes handicapées dans les services et les initiatives gouvernementales ?   |   |   |   |   |                        |
| Y a-t-il des activités budgétisées qui ciblent les personnes qui pourraient être confrontées à des obstacles ou à la stigmatisation pour d'autres motifs, y compris les groupes plus isolés ou sous-représentés?   |   |   |   |   |                        |
| Y a-t-il des activités budgétisées qui traitent de la <b>discrimination intersectionnelle</b> ou <b>multiple</b> ?   |   |   |   |   |                        |
| Les partenaires disposent-ils d'un budget pour renforcer les capacités en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes ?  |   |   |   |   |                        |
| Existe-t-il un budget pour l'accessibilité, les processus participatifs, les aménagements raisonnables et autres mesures spécifiques visant à garantir la non-discrimination, telles que des interprètes en langue des signes, une aide pour la garde des enfants, une traduction, une lecture facile, etc.? |   |   |   |   |                        |

| <b>Conception et planification</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires / preuves</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| Est-ce que les indicateurs ou les systèmes de données comprennent une ventilation (au minimum par sexe, handicap et âge) pour faire le suivi des progrès et <a href="#">l'égalité des résultats</a> ? |          |          |          |          |                               |
| Existe-t-il une capacité budgétaire et technique permettant d'identifier, de faire le suivi et d'atténuer les risques potentiels afin que personne ne subisse de préjudice lié à notre travail ?      |          |          |          |          |                               |

| <b>Mise en œuvre, suivi et apprentissage</b>   | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| Les programmes disposent-ils d'un personnel local diversifié et d'une approche proactive pour garantir un <a href="#">recrutement inclusif</a> ?   |          |          |          |          |                     |
| Existe-t-il des mécanismes de responsabilité, et sont-ils régulièrement examinés dans le cadre de processus de consultation communautaires accessibles ?   |          |          |          |          |                     |
| L'expertise en matière de handicap et de genre est-elle disponible au sein des équipes, et/ou par le biais de consultations avec des femmes handicapées, et des organisations dirigées par des femmes ?                                      |          |          |          |          |                     |
| Les mécanismes d'information et de rétroaction sont-ils disponibles dans une gamme de formats accessibles, y compris dans les <a href="#">langues locales</a> ?  |          |          |          |          |                     |
| Les activités permettent-elles de créer des espaces sûrs et accessibles où tous peuvent participer de manière égale, y compris, le cas échéant, des espaces séparés pour que des voix diverses et marginalisées puissent se faire entendre ? |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que les données désagrégées sont recueillies et analysées conformément aux <a href="#">Principes du HCDH</a> en termes de participation, d'auto-identification, de transparence, de confidentialité et de responsabilité ?            |          |          |          |          |                     |
| Tous les cas de discrimination, y compris le refus de mesures d'aménagement raisonnables, sont-ils portés à l'attention de la direction, et traités officiellement par le biais de systèmes organisationnels de plaintes?                    |          |          |          |          |                     |

| <b>Mise en œuvre, suivi et apprentissage</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| Est-ce que le programme prend régulièrement le temps d'écouter diverses opinions pour réfléchir à la manière dont la mise en œuvre devrait être ajustée ? |          |          |          |          |                     |

| <b>Évaluation</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>Commentaires</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| Est-ce que les équipes d'évaluation comprennent des femmes et des hommes handicapés ayant vécu des expériences diverses ?  |          |          |          |          |                     |
| Les équipes d'évaluation utilisent-elles l'expertise, les langues et les processus participatifs locaux qui favorisent l'expression d'opinions diverses et marginalisées ?   |          |          |          |          |                     |
| Les conclusions et recommandations initiales de l'évaluation sont-elles communiquées aux utilisateurs/aux collectivités locales, et aux partenaires selon des formats accessibles et des modes de communication variés pour obtenir des commentaires et une validation ? |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que les rapports d'évaluation reflètent les points de vue des femmes, des hommes, des filles et des garçons handicapés sur les résultats du programme ?   |          |          |          |          |                     |
| Les enseignements tirés des évaluations en matière d'égalité pour les personnes handicapées et d'égalité des sexes sont-ils systématiquement utilisés pour guider les programmes et stratégies à venir ?   |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que les programmes contribuent aux résultats liés à une participation et à une prise de décision accrue des femmes, des hommes, des filles et des garçons handicapés ?  |          |          |          |          |                     |
| Est-ce que les programmes contribuent aux résultats liés à l'intégration des questions spécifiques au handicap et au genre dans les stratégies, politiques, et plans nationaux ?   |          |          |          |          |                     |
| Les programmes contribuent-ils aux résultats liés à la réalisation des droits des femmes, hommes, garçons et filles handicapés conformément à la CDPH et à la CEDAW ?  |          |          |          |          |                     |

# Délibérations des groupes de discussion

## Modèle d'ordre du jour

### 1. Accueil et présentations

### 2. Révision des étapes de la AGH :

Les étapes 1 et 2 sont terminées.

Cette discussion fait partie de l'étape 3, et a pour but de dévoiler d'autres aspects concernant les perceptions du personnel et des informations supplémentaires sur les résultats de l'enquête.

Cela permettra ensuite d'appuyer l'étape 4 : Planification des actions, et aidera à faire progresser l'organisation/programme en termes d'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité des sexes.

### 3. Partage des résultats de l'enquête

### 4. Abordez les questions suivantes :

- Quels résultats correspondent à vos expériences au sein de cette organisation ?
- Quels résultats vous ont surpris ?
- Que conseillez-vous à l'organisation ou au programme pour tirer parti de ses points forts actuels ?
- Que conseillez-vous à l'organisation ou au programme pour renforcer les points faibles ?
- Quelle est votre vision en ce qui concerne l'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité des sexes dans cette organisation/programme ?

### 5. Récapitulez les principaux points de discussion

### 6. Révision des prochaines étapes

## Structure du rapport

### 1. Vue d'ensemble du processus AGH

### 2. Sommaire des résultats de l'enquête pour l'étape 2

### 3. Questions pour les groupes de discussion

- Expérience liée à l'enquête
- Résultats surprenants issus de l'enquête
- Questions et recommandations issues des délibérations de groupes de discussion (réparties en catégories, par exemple ressources humaines, politique de genre, formation)
- Vision d'une organisation fondée sur l'égalité pour les personnes handicapées et l'égalité des sexes.

### 4. Observations générales



## Modèle de plan d'action

| Domaine d'investigation     | Qu'est-ce qui doit changer ? | Comment peut-on le changer ? | Qui s'opposera et comment pourrions-nous les mobiliser ? | Qui nous soutiendra et comment pourrions-nous les mobiliser ? | Comment saurons-nous si nous réussissons ? | Qui assurera la coordination et la direction de chaque domaine d'investigation ? |
|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|--|---|--|--|
| Gouvernance et structures   |                              |                              |  |   |  |  |
| Culture organisationnelle   |                              |                              |  |   |  |  |
| Capacité                    |                              |                              |  |   |  |  |
| Planification et conception |                              |                              |  |   |  |  |
| Mise en œuvre               |                              |                              |  |   |  |  |
| Suivi et évaluation         |                              |                              |  |   |  |  |

## Glossaire et définitions

**L'Accessibilité** « ... est primordiale pour que les personnes handicapées puissent vivre de façon indépendante, et participer pleinement à la vie sociale dans des conditions d'égalité. » (Observation générale no. 2 de la CDPH, 2014). Cela signifie « prendre des mesures appropriées pour assurer que les personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, aient accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que rurales. Ces mesures, qui devront inclure l'identification et l'élimination des obstacles et des barrières à l'accessibilité, s'appliqueront notamment :

- a) Aux bâtiments, à la voirie, aux transports et autres équipements intérieurs ou extérieurs, y compris les écoles, les logements, les installations médicales et les lieux de travail ;
- b) Aux services d'information, de communication et autres services, y compris les services électroniques et les services d'urgence. » (Article 9 CDPH)

**Les formats accessibles** font référence aux informations disponibles dans des formats tels que le Braille, les documents faciles à lire, les graphiques tactiles, les gros caractères, la synthèse de la parole à partir de texte, les présentations orales, les fichiers électroniques compatibles avec les lecteurs d'écran, les vidéos sous-titrées et/ou avec interprétation en langue des signes, les icônes et animations, les modèles en 3D, etc.

**Les conventions internationales fondamentales relatives aux droits de l'homme** se réfèrent au groupe des conventions des Nations Unies relatives aux droits de l'homme dans lequel un comité

d'experts a été créé pour faire le suivi de la mise en œuvre de chacune d'entre elles. Il existe actuellement neuf conventions fondamentales de ce type ; la CDPH est la plus récente. Les huit autres sont :

- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- Convention contre la torture et autres peines et traitements cruels, inhumains ou dégradants
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)
- Convention relative aux droits de l'enfant (CDE)
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leurs familles
- Convention internationale relative à la protection de toute personne contre les disparitions forcées

**La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH, 1981)** est un traité international des droits de la personne qui a pour but de protéger tous les droits et la dignité des personnes handicapées. Les Parties à la Convention (celles qui l'ont ratifiée) sont tenues de promouvoir, protéger et assurer la pleine jouissance des droits de l'homme par toutes les personnes handicapées.

**La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1981)**, est un traité international relatifs aux droits humains qui se concentre spécifiquement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines

de la vie. Il définit la discrimination à l'égard des femmes et fournit une charte des droits importante pour toutes les femmes à travers le monde. Les pays qui ont ratifié la convention ont l'obligation de respecter, protéger et garantir tous les droits des femmes.

On parle de **discrimination** lorsque les individus sont traités avec moins d'égard que les autres en raison de leurs antécédents, ou de certaines caractéristiques personnelles. Cela inclut le fait de ne pas donner aux individus le soutien ou les aménagements dont ils ont besoin, et de ne pas laisser une personne exercer ses droits humains de la même manière que les autres.

**Les motifs de discrimination** comprennent l'âge, le handicap, l'appartenance ethnique, autochtone, nationale ou sociale, l'identité de genre, l'opinion politique ou autre, la race, le statut de réfugié, de migrant ou de demandeur d'asile, la religion, le sexe et l'orientation sexuelle ([Observation générale n° 3 de la CDPH 2016](#))

**Discrimination fondée sur le handicap** 'signifie toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre, ou de réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur une base d'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. Ceci comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable'. (Article 2 CDPH)

**La discrimination multiple** désigne une situation dans laquelle une personne fait l'objet d'une discrimination fondée sur deux motifs ou plus, ce qui entraîne une discrimination amplifiée ou aggravée (voir aussi [intersectionnalité](#)).

**La discrimination directe** se produit lorsque, dans une situation similaire, des personnes

sont traitées moins favorablement que d'autres en raison de leurs antécédents, ou de certaines caractéristiques personnelles. Cela comprend les actes ou omissions préjudiciables fondés sur des motifs interdits dans les cas où il n'existe pas de situation similaire comparable. Le motif, ou l'intention de la partie qui exerce la discrimination n'est pas pertinent pour déterminer si la discrimination a eu lieu. Par exemple, un candidat plus âgé n'est pas retenu pour un emploi parce qu'on présume qu'il est moins habitué à la nouvelle technologie. Le refus d'une école publique d'admettre un enfant handicapé parce qu'elle ne souhaite pas adapter le programme scolaire constitue un autre exemple de discrimination directe.

**La discrimination indirecte** fait référence aux lois, politiques ou pratiques qui s'appliquent à tout le monde de la même manière, et qui peuvent paraître neutres au premier abord, mais qui ont un effet encore plus négatif sur certaines personnes que sur d'autres. Par exemple, si une école ne fournit pas de livres en format facile à lire, elle discrimine indirectement les personnes qui ont une déficience intellectuelle qui, bien que techniquement autorisées à fréquenter l'école, sont désavantagées par rapport aux autres pour accéder au curriculum. De la même façon, une politique qui stipule que les directeurs sont tenus de travailler à temps complet peut indirectement être discriminatoire envers les femmes, qui sont plus susceptibles de travailler à temps partiel en raison de responsabilités familiales.

**Le refus d'aménagements raisonnables** constitue une discrimination si des modifications et des ajustements nécessaires et appropriés (qui n'imposent pas une « charge disproportionnée ou indue ») sont refusés, alors qu'ils sont justifiés pour assurer la jouissance ou l'exercice égal d'un droit humain, ou d'une liberté fondamentale. (Article 2 CDPH). Le refus d'accepter un

accompagnateur, ou le refus de prendre d'autres mesures pour répondre aux besoins d'une personne handicapée sont des exemples de refus d'aménagement raisonnables. ([Observation générale no. 6 de la CDPH, 2018](#)).

**Le harcèlement** se réfère à tout comportement non souhaité ou importun envers une personne en fonction de certaines caractéristiques personnelles. Cela peut avoir pour but, ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ceci inclut le fait de plaisanter de manière insultante, d'envoyer des courriers électroniques explicites, de faire des commentaires désobligeants, de poser des questions intrusives et d'autres actions ou mots qui entretiennent les différences et l'oppression des femmes, des personnes handicapées, et autres groupes sous-représentés.

## Égalité

**L'égalité formelle** repose sur l'idée que toutes les personnes doivent être traitées de la même manière, indépendamment de leurs différences. Toutefois, cette approche nie les différences qui existent entre les individus et favorise l'idée que l'État est une entité neutre dépourvue de discrimination systémique.

**L'égalité des chances** est un processus visant à garantir que toutes les personnes, sans distinction d'âge, de sexe, de race, de handicap ou de toute autre caractéristique, aient accès aux mêmes possibilités dans la vie que les autres membres de la communauté, et puissent participer en toute égalité sur la scène publique.

**L'égalité de fait ou réelle** fait référence à l'égalité des résultats et tient compte des effets de la discrimination et des différences. Cette approche reconnaît que les droits, les habilitations, les chances et l'accès ne sont pas

équitablement répartis dans la société, et que le recours à une solution universelle ne permettra pas de garantir l'égalité. Cela exige une redistribution des relations de pouvoir, des structures et des ressources habituelles ; une transformation des relations de pouvoir injustes, des hégémonies et des structures ; l'ouverture de l'accès aux ressources et la participation des groupes traditionnellement marginalisés.

**L'égalité inclusive** a été récemment définie dans l'[Observation générale n° 6 de la CDPH, 2018](#) comme étant « ...un nouveau modèle d'égalité défini tout au long de la Convention. Fondée sur un modèle d'égalité réelle, l'égalité inclusive élargit la notion d'égalité et l'approfondit en introduisant : (a) une composante redistribution équitable, pour remédier aux inégalités socioéconomiques ; (b) une composante reconnaissance, pour lutter contre la stigmatisation, les stéréotypes, les préjugés et la violence, et consacrer la dignité des êtres humains et leurs points communs ; (c) une composante participation, pour réaffirmer le caractère social des personnes en tant que membres de groupes sociaux, et la pleine reconnaissance de l'humanité par l'inclusion dans la société ; (d) une composante aménagement, pour faire une place à la différence en tant que question de dignité humaine. La Convention est fondée sur l'égalité inclusive. »

## Genre

**Genre** – les rôles, les comportements, les activités et les attributs socialement acquis que toute société donnée considère appropriés pour les hommes et les femmes ; le genre définit la masculinité et la féminité. Les attentes en matière de genre varient d'une culture à l'autre, et peuvent évoluer au fil du temps. Il diffère du sexe, qui fait référence aux caractéristiques biologiques et physiques utilisées pour définir l'être humain en tant qu'homme ou femme.



**L'identité de genre** se réfère au ressenti interne et individuel profondément ancré d'une personne en ce qui concerne son genre, et comment elle se définit par rapport aux caractéristiques masculines et féminines. Il pourra s'agir du même sexe ou d'un sexe différent de celui qui lui a été attribué à la naissance.

**Les approches transformatrices du genre** visent à s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité de genre, à remettre en question et à changer les relations de pouvoir inégales. Cela va au-delà d'une focalisation singulière sur l'autonomisation individuelle mais vise la transformation des structures qui renforcent les inégalités fondées sur le genre. Cette approche requiert un examen critique des normes sociales, des attitudes, des comportements et des systèmes sous-jacents qui contribuent à perpétuer les inégalités. Cela nécessite l'engagement proactif d'individus de toutes les identités de genre au sein des sociétés, afin de remettre en question et de corriger les systèmes et pratiques discriminatoires fondés sur le genre.

**La violence basée sur le genre (VBG)** est une violence spécifiquement dirigée contre une personne en raison de son sexe, de son identité de genre, ou de son orientation sexuelle. La violence à l'égard des femmes se réfère à tout acte de violence sexiste qui cause, ou pourrait causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques aux femmes, y compris des menaces de préjudice ou de coercition, en public ou dans la vie privée. Cette définition englobe toutes les formes de violence que les femmes subissent (y compris la violence physique, sexuelle, émotionnelle, culturelle/spirituelle, financière et autres) et qui sont fondées sur le genre (adapté de « OurWatch – Change The Story Framework », 2015).

**Le développement inclusif** : s'assure que les groupes marginalisés participent activement et bénéficient des processus et des résultats

du développement, indépendamment de leur âge, sexe, handicap, état de santé, origine ethnique, orientation sexuelle, croyance ou toute autre caractéristique. Il vise à remédier à l'aggravation des inégalités, et par conséquent au manque d'accès aux débouchés pour ceux qui sont exclus des acquis et des processus du développement (adapté de « Disability, Poverty and Development – A Vicious Cycle, DFID », 2000).

**Le recrutement inclusif** est une approche proactive du recrutement qui vise à garantir des processus ouverts et non discriminatoires qui permettent d'atteindre les candidats les plus divers, et d'offrir à tous des chances égales de faire valoir leurs compétences. Le but du recrutement inclusif est d'avoir une main-d'œuvre qui tire parti, reconnaît, et s'appuie sur la force d'un personnel aux antécédents, aux compétences et aux approches variés.

**L'intersectionnalité** est un concept qui a d'abord été employé par Kimberle Crenshaw pour expliquer les diverses façons dont la race et le sexe interagissent pour façonner les multiples dimensions des expériences professionnelles des femmes noires. On l'utilise plus fréquemment aujourd'hui pour appréhender l'intersection entre les formes d'oppression, de domination ou de discrimination. L'intersectionnalité est essentielle pour reconnaître les dimensions complexes et multiples de la discrimination fondée sur le handicap, et de la manière dont elle entre en corrélation avec d'autres formes de discrimination fondées sur l'identité de la personne, incluant son identité de genre, son appartenance ethnique, son âge, sa caste, sa classe, sa religion, son orientation sexuelle, et toute autre caractéristique.

**Les langues locales** doivent tenir compte des groupes sous-représentés. La production de documents pour soutenir les réunions et le moyen principal de communication pour les réunions doit tenir compte, non seulement de la langue maternelle des principaux groupes

linguistiques, mais aussi celle des minorités. Cela inclut également la communication en langue des signes. Une consultation peut également comprendre des supports audiovisuels pour les personnes à faible niveau d'alphabétisation, ainsi que des vidéos, y compris des vidéos en langues des signes.

**La non-discrimination** exige que les personnes soient traitées sur un pied d'égalité quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, ou leur identité. La non-discrimination est un principe fondamental des droits de l'homme et est inscrite dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, entre autres instruments internationaux. La CDPH a également la non-discrimination comme principe général sous-tendant les droits de toutes les personnes handicapées. L'article 5 décrit ce que cela signifie spécifiquement pour les personnes handicapées, et comment garantir que l'égalité et la non-discrimination soient respectées.

**Les aménagements raisonnables** représentent « ...les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur une base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales » (Article 2 CDPH)

**Les organisations représentatives des personnes handicapées** : sont définies par le Comité CDPH comme des organisations de personnes handicapées (OPH) qui 'doivent être ancrées, engagées et respecter pleinement les principes et droits reconnus par la Convention. Elles ne peuvent être que

celles qui sont guidées, dirigées et gouvernées par des personnes handicapées. Une nette majorité de leurs membres devra être recrutée parmi les personnes handicapées elles-mêmes'. ([Observation générale no. 7 de la CDPH, 2018](#)). Les OPH peuvent se présenter sous diverses formes, et peuvent inclure différents types de handicaps, être axés sur le handicap, être des organisations de femmes ou d'enfants handicapés, et des organisations soutenues par des familles de personnes ayant des difficultés d'apprentissage, tant que ces dernières appuient et encouragent les principes de la CDPH, dont la reconnaissance des capacités juridiques, la représentation personnelle, l'autonomie et la possibilité de faire des choix.

**L'orientation sexuelle** fait référence à « l'attraction émotionnelle, affective et sexuelle d'une personne envers... des personnes d'un sexe différent, ou du même sexe, ou de plus d'un sexe ». (Les principes de Yogyakarta sont une série de principes sur l'application du droit international des droits de l'homme en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, 2007)

**Les mesures spécifiques** sont des mesures qui rééquilibrent de façon positive les systèmes ou structures moins favorables afin d'assurer une plus grande égalité des chances et des résultats pour les groupes marginalisés, ou défavorisés. Cela pourra être de mesures pour soutenir l'action positive fondée sur la race, le sexe ou tout autre groupe moins bien représenté. On citera par exemple les fonds de bourses d'études, les crèches en milieu de travail, le travail flexible ou le travail à domicile, les services subventionnés. La CDPH définit que des mesures spécifiques 'sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées [et] ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention' (Article 5 CDPH).

## Normes sociales, rôles, relations

**Les normes sociales** sont les règles non rédigées sur la façon dont les gens sont censés se comporter dans une situation, ou un groupe social donné. Elles se distinguent des croyances ou attitudes individuelles. Les normes sociales sont fondées sur les coutumes, les traditions et les systèmes de valeurs qui se développent avec le temps et varient selon les organisations, les pays, et les cultures. Elles sont entretenues par l'influence sociale – l'anticipation de l'approbation sociale, ou de la désapprobation des actions d'une personne. Les personnes qui défient les normes pourront se heurter à des réactions sociales telles que la perte de pouvoir ou de statut dans une communauté. Les normes sociales favorisent en général la majorité et maintiennent le statu quo qui permet à certains groupes de dominer. Elles peuvent également servir de frein ou d'accélérateur dans le processus de changement de comportement ; par conséquent, le processus de compréhension du rôle qu'elles jouent dans le maintien des comportements est indispensable à un développement égalitaire et inclusif.

**Les rôles et les relations** se réfèrent aux fonctions et aux responsabilités que l'on attend d'une société donnée et qui sont souvent déterminées par les normes sociales et les normes de genre sous-jacents. Cela comprend la mobilité des femmes et leurs rôles en matière de reproduction (soins et ménage), les rôles communautaires et productifs (soutien financier de la famille) des hommes. Il est important de comprendre les différences de priorités, de besoins, d'activités et de responsabilités des hommes et des femmes, des garçons et des filles à chaque étape de leur vie, dans les différents rôles qu'ils occupent (enfants, parents, élèves, employés, citoyens,

voisins, etc.). Une analyse des rôles et des relations devra également reconnaître l'impact d'autres identités convergentes, notamment le handicap, l'identité de genre, l'appartenance ethnique, l'âge, la caste, la classe, la religion, l'orientation sexuelle, ou toute autre caractéristique.

**Les Objectifs de développement durable (ODD)** ont été établis par les Nations Unies en septembre 2015. Il s'agit d'un programme mondial commun qui comporte 17 objectifs privilégiant trois dimensions de développement : économique, sociale et environnementale. Les gouvernements, les agences des Nations Unies, les organisations non gouvernementales et le secteur privé ont convenu de travailler en partenariat pour tenter de mettre fin à la pauvreté, promouvoir la paix, partager les richesses, et protéger la planète d'ici 2030. Ce projet est également connu sous le nom de l'Agenda 2030.

**Les groupes sous-représentés** sont généralement des personnes appartenant à une minorité dont la représentation, le droit de parole et la visibilité sont moindres. C'est important lorsque l'on examine la question du handicap; le mouvement des personnes handicapées, comme les autres mouvements sociaux, n'est pas homogène. Certains groupes ont traditionnellement été moins inclus, ou plus difficiles à atteindre, tels que : les personnes sourdes-aveugles, les personnes ayant une déficience intellectuelle, les personnes présentant un handicap psychosocial, les personnes atteintes d'albinisme. Cela inclut également les personnes qui sont souvent moins engagées dans la prise de décision, comme les femmes, les enfants, les personnes âgées et les personnes autochtones, ainsi que les minorités religieuses, ethniques, de caste, de classe, d'orientation sexuelle, ou d'identité de genre. Cela variera selon les pays et les cultures.



**Clefts**

**A cleft lip** happens at or shortly after birth. It is a gap in the upper lip that can be seen when the baby smiles or cries.



**A cleft palate** is a hole in the roof of the mouth. It happens at or shortly after birth. It is a gap in the roof of the mouth that can be seen when the baby cries.



**CoRSU**  
Prevent Disability

Thank You, Africa

SAO PAULO  
BRASIL

## Ressources utiles

**Banque asiatique de développement (BASD) et ONU Femmes (2018):** [L'égalité des sexes et les objectifs du développement durable en Asie et dans le Pacifique \(en anglais\)](#)

Le premier examen approfondi des questions de genre et des ODD dans la région Asie-Pacifique, avec un certain nombre de références importantes aux femmes et aux filles handicapées. Quatre domaines d'action transformateurs ont été identifiés pour leur potentiel de changement : la santé et les droits sexuels et reproductifs, la reconnaissance, la réduction et la redistribution des soins non rémunérés, l'élimination de la violence contre les femmes et les filles, et l'autonomisation des femmes pour renforcer la résistance au climat, et réduire les risques de catastrophe.

**CARE USA (2017):** [Mettre la théorie en pratique : Parcours de CARE Expérimentation de mesures de normes sociales pour la programmation de genre \(en anglais\)](#)

Vue d'ensemble des activités de CARE pour l'expérimentation d'une approche fondée sur les normes sociales concernant la programmation transformatrice de genre. Elle examine comment identifier et mesurer les normes, et sera utile pour orienter la conception des programmes et la gestion des risques.

**CBM International (2016):** [Les 3P pour l'inclusion des femmes handicapées : le personnel, le politique, les politiques \(en anglais\)](#)

Cette brochure examine les questions qui ont un impact sur les femmes handicapées aux niveaux personnel, politique et sur le plan des politiques.

**CBM Australie (2018):** [Personne ne doit être laissé pour compte : Égalité des sexes, inclusion des personnes handicapées et leadership pour le développement durable \(en anglais\)](#)

Fournit des exemples pratiques de la manière dont les programmes peuvent traiter des obstacles individuels rencontrés par les femmes et les filles handicapées, et créer des environnements favorables.

**CBM Australie (2018):** [Handicap et travail non rémunéré en matière de prestation de soins \(en anglais\)](#)

Vue d'ensemble et études de cas tirées des travaux de CBM aux Philippines, en Inde et au Ghana, explorant des stratégies simples pour combattre les défis liés au travail non rémunéré dans le domaine des soins, au handicap, et à la pauvreté. De brefs exemples de la manière dont d'autres organisations traitent du travail de soins non rémunéré dans le domaine de la santé, des moyens de subsistance, et des programmes de réponse aux risques de catastrophes sont également fournis.

**Comité des droits des personnes handicapées (Adopté le 26 août 2016) :** [Observation générale no. 3 de la CDPH Article 6 : Femmes et filles handicapées](#)

Fournit des conseils utiles pour identifier et lutter contre la discrimination et les obstacles auxquels sont confrontées les femmes et les filles handicapées. Examine les violations des droits et les mesures appropriées en ce qui concerne la violence basée sur le genre, les droits en matière de santé sexuelle et reproductive, la sensibilisation, l'accessibilité, les urgences humanitaires, les soins de santé dans leur ensemble, l'éducation, l'accès à la justice, l'emploi, la participation publique, et plusieurs autres secteurs.

**Comité des droits des personnes handicapées (Adopté le 9 mars 2018) :** [Observation générale no. 6 de la CDPH Article 5 : Égalité et non-discrimination](#)

Considère le handicap comme une question de droits de l'homme et encourage les États parties à se détourner davantage des modèles de handicap fondés sur une approche charité et/ou médicale. Décrit les obligations dans des domaines tels que l'égalité devant la loi et en vertu de la loi, les aménagements raisonnables, et les mesures spécifiques.

**Comité des droits des personnes handicapées (CDPH) et Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) (2018) :** [Garantir la santé et les droits sexuels et reproductifs pour toutes les femmes, en particulier pour les femmes handicapées \(en anglais\)](#)

Cette déclaration commune reconnaît les droits de toutes les femmes en matière de santé sexuelle et reproductive, et invite les États parties à adopter une approche fondée sur les droits de l'homme qui préserve le choix et l'autonomie de toutes les femmes, y compris les femmes handicapées.

**InterAction (2010):** [Manuel d'audit sur le genre : Un outil d'auto-évaluation et de transformation organisationnelle \(en anglais\)](#)

Aide les organisations à évaluer et à améliorer leur approche en matière de genre dans les systèmes et la programmation.

**Organisation internationale du travail [OIT] (2007) :** [Un manuel destiné aux facilitateurs de l'audit de genre : La méthodologie d'audit participatif de l'OIT sur le genre](#)

Un manuel conçu pour soutenir l'apprentissage organisationnel sur l'égalité des sexes. Les exercices des ateliers participatifs sont particulièrement utiles et pourront offrir quelques idées pour compléter les sessions de discussion des groupes relatifs à la AGH.

**Leonard Cheshire (2017):** [Toujours laissées pour compte : Cheminements vers l'éducation inclusive pour les filles handicapées \(en anglais\)](#)

Définit les obstacles supplémentaires auxquels les filles handicapées sont confrontées dans le domaine de l'éducation ; souligne les approches et les programmes efficaces ou prometteurs pour les surmonter, y compris les politiques et la législation ; souligne les lacunes constatées ; et formule des recommandations en ce qui concerne la marche à suivre.

**OurWatch (2018):** [Normes d'égalité et de respect en milieu de travail](#)

Établit des normes pratiques et détaillées pour tout lieu de travail souhaitant un engagement organisationnel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec un accent particulier sur le rejet de la culture sexiste et le soutien aux membres du personnel qui sont victimes de violence.

**Plan International (2017):** [« Let Me Decide and Thrive » \(Avec et pour les enfants\): Discrimination et exclusion des femmes et des filles handicapées dans le monde \(en anglais\)](#)

Résultats de recherches sur les violations des droits sexuels et reproductifs des femmes et des filles handicapées à l'échelle mondiale. Le rapport identifie les principaux obstacles qui contribuent à la violation des droits et les bonnes pratiques en matière d'inclusion sur lesquels on pourra s'appuyer. Le rapport indique comment les droits en matière de santé sexuelle et reproductive sont liés à l'expérience de la violence et à l'absence de représentation pour de nombreuses femmes handicapées.

**ONU Femmes (2017) :** [Note d'information: Faire en sorte que les ODD bénéficient les femmes et les filles handicapées \(en français\)](#)

Souligne la nécessité d'intégrer le handicap dans tous les efforts visant à réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ODD 5) ; souligne les questions clés pour mettre fin à la pauvreté (ODD 1) et garantir aux femmes et aux filles handicapées une vie saine (ODD 3) ; et appelle à la mobilisation pour combler les lacunes dans les données en matière de genre et de handicap.

**Women Enabled International (2016):**

[Favoriser un mouvement mondial des droits humains pour les femmes et les filles handicapées - Rapport mondial de plaidoyer pour les droits des femmes handicapées \(en anglais\)](#)

Contient des cartes et inclut des données, des analyses et des infographies sur les dirigeants, les salles et les lieux où les défenseurs et les organisations des droits des femmes handicapées sont particulièrement actifs. Il souligne également les lacunes et les endroits où il existe des possibilités de collaboration pour aider à avoir un plus grand impact collectif.

**Women Enabled International (2016):**

[Fiches d'information comprenant des formats faciles à lire \(en anglais\)](#)

Vues d'ensemble des droits de toutes les femmes et filles handicapées. Ces rapports donnent des exemples de violations de droits spécifiques, identifient les obstacles, et préconisent des mesures à prendre pour garantir ces droits. Disponible également en espagnol, arabe et chinois.

- Informations relatives aux Nations Unies pour les femmes et les filles handicapées
- Les droits sexuels et reproductifs (SRHR sigle anglais) des femmes et des filles handicapées
- Le droit des femmes et des filles handicapées d'être à l'abri de la violence fondée sur le genre
- Le droit à l'éducation pour les femmes et les filles handicapées
- Accès à la justice pour les femmes et les filles handicapées
- Capacité juridique des femmes et des filles handicapées

**Women's Refugee Commission (2016):**

[« Travailler pour améliorer notre propre avenir » : Inclusion des femmes et des filles handicapées dans l'action humanitaire \(en anglais\)](#)

Documente les résultats d'une cartographie mondiale sur l'inclusion des femmes et des filles handicapées dans l'action humanitaire, et soumet des recommandations pour renforcer le rôle des organisations des femmes handicapées.



[www.cbm.org](http://www.cbm.org)

**CBM**  
Stubenwald-Allee  
5, 64625 Bensheim,  
Germany