

A photograph of a woman and a man in a rural setting, both using long wooden pestles to pound grain in a large wooden mortar. The woman is on the left, wearing a blue t-shirt and a patterned brown skirt. The man is on the right, wearing a red and black shirt. They are standing on a dirt path with lush green foliage in the background.

Actes de la journée de
sensibilisation et de mobilisation
12 décembre 2006

Genre et solidarité
internationale

**L'égalité
femmes-hommes
pour un
développement
durable : osons
le genre !**



Organisée par Coordination SUD et le Haut Conseil
de la coopération internationale

A l'initiative de la commission Genre
de Coordination SUD

Avec le soutien du ministère des Affaires étrangères
et de l'Agence française de développement

Coordination SUD remercie toutes les structures et les personnes qui se sont impliquées dans l'organisation, la mise en œuvre et l'animation de la journée Genre et solidarité internationale du 12 décembre 2006.

La journée a été organisée par la commission Genre de Coordination SUD, avec l'appui du réseau Genre en Action ; mise en œuvre par Clémence Pajot et Florence Mc Bain, de Coordination SUD ; animée par Michel Cahen, du Centre d'études sur l'Afrique noire (CEAN, université de Bordeaux).

Pour toute information :

Clémence Pajot, commission Genre de Coordination SUD
pajot@coordinationsud.org ; tel. : 33 (0) 1 44 72 87 12

Les actes de la journée ont été réalisés par Yveline Nicolas, de l'association Adéquations
ynicolas@adequations.org

Maquette : Louma productions — Bernard Favre — 4, rue des Trésoriers de la Bourse
34000 Montpellier — Tél. : 04 67 57 48 24 — E-mail : bernard@louma.fr

Photographie de couverture : B. Favre

Impression : Sprint Copy — Daniel Bensoussan — 89, rue Marcadet — 75018 Paris
Tél. : 01 42 57 11 77 — E-mail : sprintcopy@wanadoo.fr

Sommaire

Introductions	7
Les enjeux de l'intégration du concept de genre dans les politiques et les programmes de développement	13
Les enjeux de l'intégration du concept de genre dans les politiques et les programmes de développement	14
La politique de genre dans le dispositif français de coopération internationale	18
Les enjeux de l'intégration du genre par les acteurs du développement et de la coopération	20
La mise en œuvre concrète du genre	27
Mettre en œuvre le genre au sein des organisations	28
Mettre en œuvre le genre dans les projets de développement	35
Mettre en œuvre le genre dans les projets d'éducation au développement et de plaidoyer	42
En débat : remarques et propositions	51
Conclusions et perspectives	57
Annexes	61
Documents de travail	62

La journée Genre et solidarité internationale

Organisée par Coordination SUD, qui représente plus de 120 ONG et collectifs d'ONG menant des actions de développement et d'urgence à travers le monde, et le Haut Conseil de la coopération internationale, cette journée du 12 décembre 2006 visait à informer et à mobiliser des acteurs français du développement et de la solidarité internationale, sur une thématique encore marginale en France : le « genre ».

Transposé de l'anglais « gender », le « genre » est un terme largement utilisé par les institutions de coopération et de solidarité internationale pour désigner les rapports sociaux entre femmes et hommes. Au-delà de la différence biologique des sexes, les rôles et stéréotypes féminins et masculins sont socialement construits et se caractérisent, partout dans le monde, par des inégalités en très grande majorité au détriment des femmes. La prise en compte de ces facteurs sociaux, culturels, politiques et organisationnels est essentielle pour atteindre les objectifs de justice et de droits humains, comme pour l'efficacité des actions de développement.

Le HCCI, instance de démocratie participative sur la coopération internationale, après avoir réalisé une première étude en 2001, a produit, en 2005, un avis et un dépliant pédagogique sur l'intégration du genre dans les actions de solidarité internationale. La journée « L'égalité femmes-hommes pour un développement durable : osons le genre » marque l'aboutissement de trois ans de réflexion au sein de Coordination SUD, à l'initiative d'un groupe de travail « Parité hommes/femmes dans l'exercice de la décision au sein des OSI et des collectifs d'OSI français », devenu en 2006 une commission pérenne sur le genre.

Contrairement au peu d'écho que connaissent souvent le concept et les pratiques du genre en France, la journée du 12 décembre 2006 a rencontré un vif succès, avec plus de 100 organisations et personnes inscrites (contre 60 initialement prévues), 30 intervenant-es, animateur-trices et rapporteur-es d'ateliers, venu-es de différents pays africains et européens. L'engagement des pouvoirs publics français a renforcé le dynamisme et la crédibilité de l'événement : la journée a été ouverte par Brigitte Girardin, ministre déléguée à la Coopération, au Développement et à Francophonie, et la clôture assurée par Nicole Ameline, ambassadrice en mission chargée des questions sociales et de la parité dans les relations internationales.

Les cas pratiques présentés et analysés ont été riches d'enseignements et les débats ont suscité de nombreuses propositions et recommandations. Après une introduction pédagogique sur les concepts, outils et repères historiques du genre par des membres du réseau Genre en Action, le ministère des Affaires étrangères, l'Agence française de développement et quatre institutions publiques et de la société civile d'Europe et du Sud ont présenté leurs expériences en matière d'intégration transversale du genre dans leurs stratégies et leurs actions. L'après-midi a été consacré à des ateliers portant sur trois domaines où la prise en compte du genre est fondamentale et complémentaire : au sein du fonctionnement des organisations,

La commission Genre de Coordination SUD

Créée en janvier 2006, l'objectif de la commission Genre est de favoriser l'intégration du concept et de la pratique du genre dans les différents domaines de l'activité des ONG : éducation au développement, plaidoyer, projets de terrain, fonctionnement interne (cf. p. 30 et 58).

Membres de la commission : Adéquations, AFVP (Association Française des Volontaires du Progrès), Aster, CEMEA-INFOP (Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active), CIEDEL (Centre International d'Études pour le Développement Local), ENDA TM (Environnement et Développement du Tiers Monde), Enfants réfugiés du Monde, Equilibres & Populations, F3E, FORIM (Forum des Organisations de Solidarité internationale issues des Migrations), Genre en Action, GREF (Groupement des Retraités Educateurs sans Frontières), Handicap international, IFAID (Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement), Sidaction.

dans les projets de terrain, dans les actions d'éducation au développement et de plaidoyer.

Les participant-es français-es ont constaté que d'autres acteurs européens et du Sud étaient souvent plus avancés en termes de stratégies comme de formation et de plaidoyer pour la prise en compte du genre. Et pas seulement pour répondre à des critères imposés par des bailleurs – dont le caractère superficiel a été parfois critiqué – mais parce qu'il est impossible d'atteindre les objectifs de droits humains, de gouvernance démocratique, les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), de mettre en œuvre les stratégies de réduction de la pauvreté, de préservation des ressources naturelles, sans intégrer de façon transversale une politique de réduction des inégalités entre femmes et

hommes. Le genre peut donc constituer un processus de renforcement mutuels des capacités et d'action de plaidoyer politique entre partenaires du Sud et du Nord.

Les participant-es ont réaffirmé que tous les acteurs doivent analyser leur propre gouvernance en matière de genre et s'engager à s'en donner les moyens, en intégrant le genre systématiquement dans toutes les phases des projets, depuis la conception jusqu'à l'évaluation. Pour cela, des moyens matériels et humains additionnels sont nécessaires, d'autant plus que l'égalité femmes-hommes se déploie sur le temps long des transformations politiques et sociales et des changements de mentalité.

La journée Genre et solidarité internationale s'est conclue par plusieurs engagements de Coordination SUD, notamment :

- poursuivre le dialogue avec les pouvoirs publics et les institutions, sur les stratégies de genre et sur les moyens mis en œuvre, en s'impliquant notamment dans la plate-forme Genre et développement mise en place par le MAE ;
- organiser et mettre en œuvre des formations au genre pour les salarié-es et les élu-es des conseils d'administration ;
- s'appuyer sur le partenariat avec les plate-formes nationales et sous-régionales dans les pays du Sud, pour intégrer le genre notamment dans les actions communes de plaidoyer.

Encouragée par ce succès, la commission Genre de Coordination SUD va poursuivre activement ses travaux. Elle accueille volontiers toutes les associations qui voudraient la rejoindre pour rendre opérationnels le concept et les méthodes du genre. Notant que les hommes ont constitué moins de 20 % du public de la journée du 12 décembre, elle rappelle que l'approche genre s'adresse autant aux hommes qu'aux femmes !



Introductions

Henri Rouillé d'Orfeuil,
président de
Coordination SUD

Pour Coordination SUD et les ONG françaises, cette réunion constitue un événement important. Elle s'inscrit dans un processus engagé il y a deux ans, et qui partait d'un constat assez consternant : dans les instances dirigeantes de Coordination SUD, ne figuraient pratiquement que des hommes. On avait donc, avant même de poser la question du genre, un problème de parité à résoudre. Comme toujours, on crée une commission, on établit un diagnostic, on essaie de comprendre¹. Cela débouche nécessairement sur des décisions, puisqu'on sait bien que le changement ne se fait pas tout seul. Coordination SUD a ainsi décidé, il y a un an, d'élargir son conseil d'administration pour l'équilibrer. La proportion actuelle n'est pas encore la parité femmes-hommes, mais c'est déjà une sérieuse avancée dans cette direction.

Ensuite la commission a travaillé sur le genre, question plus large qui implique de responsabiliser également les hommes et de parvenir à des organisations moins déséquilibrées, non seulement dans leur fonctionnement institutionnel, mais aussi dans leurs activités. Cette commission est formée de Coordination SUD, de membres de Coordination SUD et d'autres ONG françaises. Elle travaille aussi avec des partenaires au niveau international. C'est elle qui est à l'initiative de la présente journée.

Nous attendons beaucoup de cette journée d'information et de mobilisation. Elle va nous permettre d'interagir avec les institutions publiques : le ministère des Affaires étrangères, l'Agence française de développement et quelques organisations étrangères. Nous allons prendre connaissance d'actions qui ont permis de transformer les rapports femmes-hommes dans différentes situations au Nord et au Sud. Nous allons échanger nos expériences respectives et nous efforcer d'en tirer parti pour faire évoluer nos approches.

Forts de ces enseignements, nous espérons voir se dégager l'esquisse d'un programme de travail pour les années à venir. L'égalité entre femmes et hommes devrait aller de soi, et pourtant, nous devons lutter contre de vieilles habitudes et savoir être pro-actifs. Nous aurons besoin d'appuis, de mesures incitatives, de coups de pouce. Nous savons pouvoir compter sur nos partenaires publics pour nous aider à mettre en œuvre une nouvelle génération de propositions et d'actions concrètes.

¹ <http://www.coordinationsud.org/spip.php?article1935>

Gilles Carasso,
secrétaire général du HCCI

Le Haut Conseil de la coopération internationale a vocation à croiser les approches de la coopération internationale et donc à ouvrir des perspectives. Le souci d'assurer l'égalité sociale des sexes dans les politiques de coopération est une perspective nécessaire, parce que c'est une condition de leur réussite. Une politique de développement qui ne tient compte que de la moitié de l'humanité ne peut pas réussir.

Ma génération a connu une époque où, dans les programmes des partis politiques, figurait un chapitre consacré aux « minorités » : il y avait les jeunes, les immigrés, les femmes... Les femmes figuraient dans le chapitre des minorités. Cette époque est loin derrière nous. L'importance d'une approche intégrée de l'égalité dans les politiques a été comprise et il faut rendre hommage à celles et ceux qui ont provoqué cette évolution. Le HCCI, dès 2001, a produit un rapport qui posait le problème dans toute cette dimension ; il a rendu, en octobre 2005, un avis sur l'intégration des rapports sociaux entre femmes et hommes dans la politique de coopération et de solidarité de la France et enfin il a publié, sous la direction d'Yveline Nicolas, un dépliant pédagogique « Intégrer le genre dans la coopération et la solidarité internationale »².

L'organisation même de cet événement montre qu'il ne s'agit plus aujourd'hui d'emporter la conviction mais de mettre en œuvre des politiques.

Pour autant, il ne faudrait pas que la généralisation de la perspective de genre efface le relief des enjeux particuliers. Un exemple : la question du planning familial dans les pays en développement n'est pas derrière nous. Une partie de l'Afrique n'a pas engagé sa transition démographique et nul ne peut dire quand et comment elle l'engagera. Alors, quand on entend parler de « manne démographique », dans un rapport récent de la Banque mondiale, l'expression est peut-être sympathique, mais il faut faire attention aux vrais enjeux pour les pays concernés. Pour l'équilibre de l'espace euro-africain, il faut aider celles et ceux qui soutiennent actuellement ces politiques. La Coopération française a dans ce domaine un partenariat exemplaire avec l'association « Equilibres & Populations ».

Le HCCI est très heureux d'apporter son soutien à cette manifestation, parce qu'il est temps de passer à la pratique.

² Avis : <http://www.hcci.gouv.fr/travail/avis/genre-femme.html> ;
dépliant pédagogique
téléchargeable :
<http://www.hcci.gouv.fr/lecture/publications.html>

Brigitte Girardin,
*ministre déléguée
à la Coopération, au
Développement et à la
francophonie*

Monsieur le président de Coopération SUD,
Monsieur le secrétaire général du HCCI,
Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, je voudrais vous remercier l'un et l'autre pour ces paroles tout à fait encourageantes et qui témoignent, je crois, de nos convictions partagées et, plus encore, de notre volonté commune d'aller de l'avant en matière de genre et de développement. Vous savez que c'est un sujet qui m'est cher et que j'avais pris, le 8 mars dernier, l'engagement de faire de l'égalité hommes-femmes une priorité politique et opérationnelle de notre coopération internationale. Pour cela, j'ai souhaité que la question du genre devienne un thème transversal dans tous les secteurs et à tous les niveaux d'intervention de notre aide au développement. Dans ce but, nous devons associer l'ensemble des forces vives qui portent cette préoccupation du genre, c'est-à-dire les élus, les militants, les fonctionnaires, les responsables associatifs, les chercheurs. A cet égard, les travaux du HCCI et de la commission Genre de Coopération SUD ont été une contribution tout à fait utile à l'action des pouvoirs publics. Il fallait aussi donner un cadre à la concertation entre les différents acteurs français dans le domaine du genre et c'est chose faite depuis le 13 octobre dernier avec le lancement de la plate-forme Genre et développement qui a pour vocation de faire émerger et circuler entre acteurs publics et société civile les idées, les stratégies et les actions. La plate-forme ne prétend pas à l'exhaustivité, mais sa composition recherche un équilibre et nous sommes persuadés que le potentiel d'expertises et d'informations rassemblées est important, pour peu que nous sachions sérier nos objectifs et définir une méthode.

Je crois qu'il faut rappeler combien l'approche genre est maintenant pensée et voulue comme une composante intrinsèque du développement et de la solidarité. En effet, promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, prendre en compte le genre de manière transversale, c'est favoriser les conditions du développement économique et social, c'est aussi tendre vers la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement fixés par les Nations unies, en favorisant notamment le renforcement des capacités pour les femmes.

Concrètement – et c'est la raison de notre présence ici – il s'agit d'inscrire cette volonté dans nos actions au quotidien au moyen des différents instruments à notre disposition. C'est aussi grâce à vous tous, à votre connaissance du terrain et à votre résolution que nous saurons transformer nos paroles en actions.

Nous ne partons pas de rien, qu'il s'agisse de mobilisation, de réflexion ou d'action. Pour la coopération internationale française, il importait d'ailleurs de faire le point le plus exhaustif possible de ce qui a déjà été entrepris. C'est la raison d'être de la publication que j'ai le plaisir de lancer à l'occasion de cette journée. Cette brochure, intitulée « Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes », dresse un premier bilan des actions menées en matière de genre par les principaux acteurs français du développement et de la solidarité internationale³. Vous y trouverez un rappel des principales étapes de la prise de conscience de la communauté internationale sur ces questions d'égalité hommes-femmes et sur les

³ http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ministere_817/publications_827/cooperation-internationale-developpement_3030/index.html : dans la série « études » sont téléchargeables deux brochures éditées par le MAE en 2006, « Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes » et « Violences liées au genre en milieu scolaires en Afrique subsaharienne ».

enjeux de genre en matière de développement. Vous y trouverez aussi – et sans doute pour la première fois sous cette forme – une information sur les différents acteurs français qui interviennent sur ces questions, y compris, bien sûr, mon ministère, l'Agence française de développement, les instituts de recherche et de nombreuses ONG.

Comme vous pourrez le constater dans cette publication, un grand nombre d'actions ont d'ores et déjà été engagées, même s'il reste évidemment encore beaucoup à faire pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et pour intégrer l'approche genre dans toutes les composantes du développement. Si nous partageons les mêmes objectifs, si nous sommes confrontés aux mêmes entraves pour leur mise en œuvre, il est sans doute nécessaire de mettre en commun nos efforts. Je souhaite donc, avec la présence aujourd'hui de représentants aussi bien du ministère des Affaires étrangères que de l'Agence française de développement, que vous puissiez faire part plus concrètement de vos attentes vis-à-vis des pouvoirs publics. Je tiens également à saluer parmi vous la présence de représentantes d'associations de migrants et je les invite notamment, par le biais de la plateforme Genre et développement, à engager un dialogue sur la prise en compte du genre dans les actions de co-développement.

Enfin, il serait paradoxal que les efforts réalisés pour mieux coordonner les acteurs français conduisent à négliger nos partenaires bilatéraux et multilatéraux, essentiels à la coopération internationale sur les questions de genre. Je salue donc la présence et la qualité des intervenants issus d'autres coopérations, agences ou organisations auprès desquelles la France maintient et renforce son engagement.

Je souhaite souligner à cet égard l'importance du partenariat euro-méditerranéen, avec la récente conférence d'Istanbul sur l'égalité de genre qui a constitué une étape importante dans la construction d'une action commune de l'Europe dans cette région du monde.

Je tiens aussi à vous faire part de la vigilance de la France dans le cadre de la réforme du système des Nations unies afin que, quelle que soit l'architecture nouvelle qui sera retenue, celle-ci fasse une plus grande place en tant que telle à la question de l'égalité hommes-femmes et à la dimension du genre dans le développement économique et social.

Il me paraissait important, à l'ouverture de cette rencontre, de mettre l'accent sur le chemin qui nous reste à parcourir sans pour autant nous priver du réconfort de tout ce qui a déjà été entrepris et qui n'est pas négligeable. L'important demeure la continuité et la persévérance de nos efforts communs. Je veux vous renouveler à cet égard les engagements déjà pris et que j'entends tenir : mieux intégrer le genre dans notre politique de développement en mobilisant mieux les ressources humaines et financières de notre coopération internationale afin de mieux servir la condition des femmes et le développement humain dans toutes les régions du monde.

Je vous souhaite donc de bons travaux, en étant évidemment à votre écoute pour toutes les propositions que vous voudrez bien nous faire au cours de cette journée et je vous remercie de votre attention.



Les enjeux de l'intégration du concept de genre dans les politiques et les programmes de développement

Les enjeux de l'intégration du concept de genre dans les politiques et les programmes de développement

Introduction à l'approche genre

Elisabeth Hofmann,
coordinatrice du réseau
Genre en Action

Yveline Nicolas,
déléguée générale de
l'association Adéquations

Claudy Vouhé,
consultante

Transposé de l'anglais « gender », le « genre » est un terme largement utilisé par les institutions de coopération et de solidarité internationale pour désigner les rôles sociaux attribués à chaque sexe et les rapports sociaux entre femmes et hommes. Au-delà de la différence biologique des sexes, les rôles et stéréotypes féminins et masculins sont socialement construits, institutionnalisés, intégrés dans les mentalités et les cultures. Ils se caractérisent, partout dans le monde, par des inégalités en très grande majorité au détriment des femmes. En particulier, les hommes sont dominants en matière de pouvoir et de prise de décision au niveau politique et économique.

Le genre, un concept et une pratique multidimensionnels

Le genre, au cœur de quatre types d'enjeux

L'analyse suivante se réfère au schéma de la « toile des organisations », qui figure en annexe p. 62.

- **Enjeux de citoyenneté** : accès à la citoyenneté, aux droits, qui permettent une égalité effective des hommes et des femmes. Cette problématique concerne la quasi-totalité des pays du monde, avec beaucoup de variantes.
- **Enjeux politiques** : pour se traduire dans les faits, l'égalité demande une forte volonté politique, des lois et des cadres politiques favorables, y compris au niveau macroéconomique.
- **Enjeux organisationnels** : au sein de nos propres organisations, enjeux méthodologiques, de culture organisationnelle, de façon de faire, sur lesquels une véritable interrogation est requise.
- **Enjeux opérationnels** : la mise en œuvre des cadres stratégiques et des lois nécessite des données, des compétences, des moyens méthodologiques, matériels et humains.

Ces quatre sphères inter-agissent entre elles. Dans chacune d'entre elles existent des résistances, mais aussi des potentialités. L'enjeu est de déterminer la marge de manœuvre dont chacun-e dispose, entre les blocages et les opportunités, afin d'apporter des réponses stratégiques et d'avancer vers l'égalité femmes-hommes.

Une démarche « multipartenariale »

C'est en travaillant en synergie, en mobilisant des partenaires à travers ces différentes sphères que l'on peut faire avancer le genre. De nombreuses femmes et hommes s'organi-

sent pour porter leurs préoccupations en direction de structures politiques représentatives, notamment dans les pays où la décentralisation se met en place. De plus en plus, des hommes se joignent à ces réseaux citoyens. Dans le domaine des enjeux politiques, la démarche consiste à mobiliser les responsables des politiques au niveau international, national et local. Dans la sphère des enjeux organisationnels, l'enjeu est de repérer les mécanismes et les valeurs qui freinent ou portent l'égalité, et de les capitaliser, en trouvant les bons partenaires.

Ces processus se déclinent à tous les niveaux, du local à l'international, avec une contrainte bien spécifique, celle des ressources, qui constitue un véritable enjeu politique : pour pouvoir véritablement avancer sur la question du genre, il faut que des partenaires mobilisent et mutualisent leurs moyens.

Questionnements sur les mécanismes à mettre en place

Dans tous les pays, au Nord comme au Sud, ont été créés des « mécanismes nationaux ». Chaque pays a son ministère, son bureau ou son département pour la promotion des femmes ou l'égalité de genre. La plupart des organisations internationales et bilatérales ont des chargés-es de programmes.

Quels dispositifs instaurer dans les organisations françaises pour que les questions de genre occupent une place qui garantisse que les personnes et les équipes aient véritablement les compétences, les ressources, l'accès au pouvoir, en tenant compte notamment du fait que la stratégie des points focaux », jusqu'à présent, n'a guère fait ses preuves ?

Quelles formations ? Le colloque de 2006 sur « Genre et formation »⁴ a montré que la formation seule ne suffit pas, que les formations actuelles sont insuffisantes, et que toute une réflexion reste à mener sur d'autres façons de former, de renforcer les capacités à différents niveaux. En France, de nouveaux acteurs, par exemple ceux de la coopération décentralisée, ont un déficit de connaissances en matière de développement international dans son ensemble, et spécifiquement sur le genre.

Quels outils ? Nous travaillons tous-tes avec des cadres logiques, des méthodologies participatives, etc. Comment intégrer le genre dans la batterie d'outils disponibles pour mettre en œuvre des actions qui répondent véritablement aux besoins des hommes et des femmes ?

Les concepts du genre

Ce qu'est le genre, ce qu'il n'est pas

Le terme « genre » est utilisé pour se démarquer du sexe biologique, du déterminisme d'un point de vue physique, et se référer aux constructions sociales acquises, aux identités masculines et féminines dans une société et à une époque données.

« Genre » n'est pas un nouveau terme à la mode pour dire « femme » : il parle des interactions sociales entre hommes et femmes. Il ne se réduit pas à la parité ou la mixité, même si ces deux outils peuvent s'intégrer à un moment donné dans une stratégie de genre. Le genre n'est pas important uniquement pour le Sud : c'est une démarche aussi au Nord, qui concerne le fonctionnement des organisations, l'éducation au développement, le plaidoyer... L'approche genre ne vise pas prioritairement les affaires sociales, la santé, les tâches socialement construites comme étant féminines, elle doit s'appliquer à tous les secteurs : gouvernance, droits humains, négociations internationales, économie, infrastructures, nouvelles technologies, etc.

De l'approche « intégration des femmes au développement » à « genre et développement »

L'approche « genre et développement » (GED) a pris le relais de la précédente approche « intégration des femmes au développement » (IFD). Il est important d'en souligner les différences, car trop souvent ce qu'on appelle genre reste, aujourd'hui, en réalité, de l'IFD.

Les femmes sont au cœur de l'approche IFD, tandis que l'approche GED prend en compte les rapports entre femmes et hommes, très souvent marqués par des relations de pouvoir, de domination, qui empêchent la pleine participation des femmes à tous les niveaux. L'objectif de l'IFD était un développement plus efficace, relevant souvent d'une vision économiciste, tandis que GED est susceptible de remettre en question la conception même du développement, en promouvant un développement plus équitable et participatif, ce qui nécessite d'accroître le pouvoir des femmes et de faire évoluer des relations non égalitaires.

⁴ Organisé par le réseau Genre en Action ; <http://www.genreenaction.net/spip.php?article3686>

Les concepts du genre

• Les rôles multiples

Chaque personne remplit des rôles sociaux multiples⁵, dont la répartition est fortement marquée par des rapports inégaux de genre. Les femmes sont impliquées à peu près dans tous ces rôles, mais elles exercent des activités productives globalement moins bien rémunérées, souvent informelles, moins reconnues (exemple : le statut des conjointes collaboratrices chez nous). Les femmes jouent des rôles communautaires moins valorisants ; elles sont systématiquement sous-représentées en politique⁶. Effectuant la majorité des tâches domestiques, des soins aux enfants, elles sont donc très présentes dans le rôle « reproductif ». La répartition du temps de travail entre femmes et hommes est inégale. Ainsi, en zone urbaine en Colombie, on est à 112%, en zone rurale au Kenya, à 135%. La moyenne des pays de l'OCDE est de 105% et, en France, de 108%. En France, toutes activités confondues, les femmes travaillent donc 28 minutes de plus que les hommes par jour.

• L'accès aux ressources et le contrôle des ressources

Il faut distinguer le fait de pouvoir utiliser une ressource et celui de la contrôler, ce qui est rarement le cas des femmes. Ces enjeux sont très importants dans les pays du Sud, où il s'agit de facteurs de production essentiels. Ainsi, les femmes ont rarement de titre de propriété sur les terres qu'elles cultivent.

• La distinction entre besoins pratiques et intérêts stratégiques

Baucoup d'actions de solidarité internationale restent centrées sur des réalisations très pratiques, liées aux besoins fondamentaux (nourriture, eau, santé...), auxquels on répond sans toujours impliquer de façon effective les « bénéficiaires ». Certes, la satisfaction de ces besoins pratiques améliore souvent les conditions de vie de ces femmes et aussi des hommes, mais reste sans impact sur les intérêts stratégiques, liés à la question des inégalités, du manque d'éducation, de la sous-représentation et de la vulnérabilité. Répondre aux intérêts stratégiques des femmes leur permet de devenir des actrices du développement, de participer aux instances de décision. La satisfaction des besoins pratiques ne change pas, en général, les rôles et les rapports sociaux existants, mais elle peut conditionner la prise en considération des intérêts stratégiques.

• L'« empowerment »

Traduit par renforcement des capacités, prise de pouvoir et de participation, acquisition d'un droit à la parole, à la reconnaissance sociale, cette notion est au cœur de l'approche « genre et développement » et concerne directement les intérêts stratégiques. Cela touche à une plus grande confiance en soi, une capacité à défendre leurs propres points de vue, et une meilleure perception de leur statut par les femmes et par la société. L'éducation y joue un rôle essentiel⁷.

⁵ Il s'agit des rôles reproductif, productif, communautaire, politique.

⁶ Ainsi, on est très loin de la parité parlementaire. Si la Norvège a 37,9% de femmes parlementaires, tandis que le Rwanda en compte 48 %, la France stagne à 12,2%, à peu près au même niveau qu'en 1946, quand les femmes ont obtenu le droit de voter et d'être candidates.

⁷ Exemple du taux d'alphabétisation des femmes en pourcentage du taux d'alphabétisation des hommes : dans les pays les moins avancés, il est globalement de 72% ; dans l'ensemble des pays, de 84% ; en Afrique subsaharienne, la moyenne est de 76% et le pourcentage des filles, parmi les enfants non scolarisés, est de 53% alors qu'a priori elles sont plus nombreuses.

Repères historiques et situation actuelle⁸

L'intégration du genre dans l'agenda international

La question dite de la « condition féminine » puis celle du « genre » s'est traduite par des conférences et des conventions internationales juridiquement contraignantes – qui ne sont pas pour autant pleinement appliquées partout –, et des mécanismes institutionnels d'intégration du genre. Parmi les étapes importantes :

- **dès 1946, la charte des Nations unies**, et la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 reconnaissent le principe de « l'égalité des droits des hommes et des femmes » ;
- la Décennie internationale des femmes (1975-1985) lance un cycle de conférences onusiennes ;
- la **Convention de 1979 pour l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes (CEDEF)** engage les Etats à traduire les objectifs de non-discrimination, d'égalité, de responsabilité dans des mécanismes nationaux⁹ ;
- **en 1995, la conférence de Pékin** marque le tournant de l'approche « femmes et développement » vers l'approche « genre » (cf. p. 15), ayant abouti à douze engagements internationaux ;
- **en 2000, le Sommet du Millénaire** pour le développement fixe huit objectifs pour le développement (OMD), feuille de route des institutions de coopération. L'objectif 3 concerne plus particulièrement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes¹⁰ ;

⁸ Pour un développement plus complet de cette partie documentaire, se référer à la brochure « Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes », téléchargeable sur http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ministere_817/publications_827/cooperation-internationale-developpement_3030/index.html (rubrique « études ») ; des exemplaires papier sont également disponibles au MAE et à Coordination SUD.

⁹ CEDAW en anglais (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women) ; <http://www.ohchr.org/french/law/cedaw.htm>

Le réseau Genre en Action

Créé en 2004 avec le soutien du MAE, le réseau francophone Genre en Action regroupe des acteurs de la société civile, des institutions, des ministères, des militant-es, des universitaires et chercheur-es du Nord et du Sud. Son principal outil est le site <http://www.genreenaction.net> où figurent de nombreuses informations pratiques. Il est possible de s'inscrire à un bulletin électronique mensuel et un trimestriel papier, directement sur le site.

¹⁰ Les huit OMD : 1. Réduire l'extrême pauvreté et la faim ; 2. Assurer l'éducation primaire pour tous ; 3. Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; 4. Réduire la mortalité des enfants de moins de cinq ans ; 5. Améliorer la santé maternelle ; 6. Combattre le VIH-Sida, le paludisme et d'autres maladies ; 7. Assurer un environnement viable ; 8. Mettre en place un partenariat mondial pour le développement.

¹¹ http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ministere_817/publications_827/cooperation-internationale-developpement_3030/index.html (rubrique « études »).

- en septembre 2005, l'assemblée générale des Nations unies réaffirme « la nécessité du mainstreaming du genre (démarche d'intégration transversale du genre, ou approche intégrée de l'égalité), comme seul moyen d'aboutir à un développement durable ».

L'engagement des acteurs

• Les institutions et les coopérations internationales

Elles se sont engagées à intégrer le genre à la fois dans leur fonctionnement interne et dans leurs stratégies et programmes. Les instances de l'ONU, comme le PNUD – cf. l'indice sexo-spécifique de développement humain –, la FAO, l'OIT, l'UNESCO ont mis en place des stratégies et des méthodologies appliquées à des domaines sectoriels (environnement, agriculture, santé...)

L'OCDE a produit des « Lignes directrices pour l'égalité » dès 1998, et son programme de travail 2007-2009 prévoit une intégration transversale du genre dans l'ensemble des thématiques. L'Organisation internationale de la Francophonie intègre l'égalité femmes-hommes (cf. p. 20). Exigeant que l'égalité des sexes soit intégrée dans tous les projets de développement (cf. p. 23), l'Union européenne a créé une « boîte à outils » utilisable par l'ensemble des acteurs. Les coopérations bilatérales ont mis en place des outils stratégiques : Canada, Grande-Bretagne, pays d'Europe du Nord, Espagne, Suisse...

• Les ONG et les collectivités territoriales

La brochure du MAE « Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes », publiée en décembre 2006¹¹, passe en revue un échantillon d'acteurs de la société civile (ONG, syndicats, collectivités territoriales) et d'institutions de recherche, pour lesquels le genre commence à faire partie des préoccupations. Exemples : l'étude de Médecins du Monde sur la prise en compte de la violence envers les femmes ; des groupes de travail, comme la commission Genre de Coordination SUD, celle du FORIM ; des recherches-actions, comme celle lancée par Handicap International... Des collectivités étudient l'intégration de critères de genre dans leurs projets : conseil général de l'Essonne, conseil régional de Bretagne... Des ONG ont commencé des formations internes pour leurs membres.

- **La recherche française universitaire** : l'Institut Emile du Châtelet sur le développement et la recherche sur femmes, genre et société vient d'être créé ; un projet de master européen Genre et développement est en gestation avec des universités suisses, belges, françaises et hollandaises...

- **De nombreuses initiatives ont lieu dans des pays du Sud**, aussi bien au niveau gouvernemental qu'au niveau de la société civile (cf. pages 24, 25 et les ateliers p. 35).

Conclusion : changer les mentalités au Nord !

Le genre doit être intégré à toutes les étapes du cycle d'un projet, mais avec une condition préalable : ce « mainstreaming » n'aura lieu que si, au sein des organisations, une réflexion est menée sur le savoir, le savoir-faire et le savoir-être, la façon de penser les inégalités, et si ces organisations développent une capacité à remettre en question certaines pratiques.

Les mentalités doivent donc évoluer, au Sud, mais aussi au Nord. Les organisations doivent s'intéresser à leurs pratiques internes en matière de relations de pouvoir. Il existe beaucoup d'outils, mais pas de recette. A chaque organisation de faire son « audit organisationnel » (cf. p. 28). Un travail de réflexion est nécessaire pour influencer à la fois les personnes et l'organisation en tant que collectif. La démarche demande de la volonté politique, donc des ressources et du temps, un véritable suivi, un engagement sur le long terme. Il s'agit de repenser stratégiquement la façon d'agir, ce qui explique que des résistances émergent. « Osons le genre », à partir du lieu où chacun-e se situe : la sphère politique, la sphère de recherche, le plaidoyer, etc.

Intégrer le genre dans le développement, mais aussi, comment intégrer du politique dans le genre ? L'approche genre ne doit pas être mise en œuvre pour satisfaire de façon quantitative aux Objectifs du Millénaire – qui ne mentionnent pas la question des violences ou du droit des femmes – ou pour rendre les documents de réduction de pauvreté (DSRP) plus efficaces. L'accès à l'eau, à l'éducation, à la santé, est fondamental. Mais l'objectif éthique et politique est d'aboutir à un développement plus juste, dans une dynamique des droits fondamentaux.

La politique de genre dans le dispositif français de coopération internationale

Au sein du ministère des Affaires étrangères, la direction des Politiques de développement est chargée plus spécifiquement de l'aide au développement, en lien avec l'Agence française de développement, opérateur principal de l'aide publique au développement. Après son soutien à la création du réseau Genre en Action en 2004, le MAE a lancé en 2006 une plate-forme nationale Genre et développement, en vue notamment d'une concertation pour élaborer une stratégie de genre, dans le cadre de la stratégie française de gouvernance.

Le genre à la direction générale de la Coopération et du développement (DGCID)

Paul Coustère,
chargé de mission

Le MAE n'oppose pas l'approche de l'égalité ou du droit des femmes, en tant qu'objectif en soi et l'approche transversale du genre comme moyen d'atteindre les objectifs de développement. La DGCID a essayé de conjuguer ces deux aspects, avec un service traitant des OMD et une sous-direction de la gouvernance qui aborde davantage les questions d'accès au pouvoir, à la décision et au fonctionnement démocratique des sociétés. Le MAE est venu à l'approche genre via les OMD – c'est là qu'il y a le plus d'expérience –, les programmes de santé, d'éducation où, après une phase de projets spécifiques ciblant les femmes, on s'est aperçu qu'il fallait passer à l'analyse de genre. Ainsi, la pratique en matière d'appui à la scolarisation des filles montrait bien la nécessité d'avoir des outils pour traiter les inégalités qui persistent¹².

Le Comité interministériel pour la coopération internationale et le développement (CICID), qui oriente la politique française de coopération et d'aide au développement, a validé une stratégie « gouvernance » qui propose une approche en termes de droits à partir d'une conception élargie de la gouvernance, touchant à l'ensemble des questions d'organisation, de pouvoir, de justice au sein des sociétés. Le genre et les objectifs d'égalité seront déclinés dans le cadre de cette stratégie, y compris pour les aspects sectoriels.

Il n'y a pour l'instant pas de poste « genre » à plein-temps au MAE ni à l'AFD, mais un réseau de correspondants et des outils pour rendre à terme contraignant – au bon sens du terme – ce qui n'est pas porté en tant que tel par la structure. Les outils seront la formation, une intégration du genre dans les procédures, avec une volonté de collaborer avec le monde associatif, les collectivités locales, au Nord comme au Sud, et d'inscrire cela dans un dialogue politique avec les pays. Faut-il des outils spécifiques pour les questions d'égalité, de droits ou de genre ou faut-il « genrer » l'ensemble des interventions ? Dans la pratique, les deux sont indispensables. Des actions sont spécifiquement axées sur les femmes : ainsi, dès 1997, un premier fonds de solidarité prioritaire (FSP) a été élaboré en suivi des engagements de la conférence de Pékin ; actuellement, un projet est en cours sur les droits des femmes au Maghreb-Machrek ; et début 2007 a été adopté un projet « santé des femmes en Afrique ». Mais parallèlement, le MAE a pour objectif de « genrer » l'ensemble de ses analyses et de ses activités, c'est-à-dire d'avoir une approche transversale du genre.

L'autre chantier, auquel le réseau Genre en Action et la plate-forme Genre et développement¹³ vont participer, est l'élaboration d'une stratégie de genre, qui serait validée par le CICID et ouvrirait plus facilement l'accès à une systématisation des actions et à des budgets spécifiques.

Beaucoup de choses existent déjà en matière de prise en compte du genre dans le montage de projets, peut-être moins dans l'élaboration de politiques. L'idée est moins d'inventer des approches que de les adapter à nos outils et d'articuler un discours de conviction à une certaine contrainte sur nos structures, en attendant des perspectives budgétaires et en ressources humaines mieux adaptées.

¹² Pour l'OMD 2 (scolarisation primaire universelle d'ici 2015), l'indicateur est la proportion d'une classe d'âge qui arrive au bout du cycle primaire. Dans un pays typique du Golfe de Guinée où cet indicateur est actuellement aux alentours de 50, le taux est à 80 pour des garçons urbains mais pour des filles rurales, il est à 20. Plusieurs facteurs entrent en jeu : ruralité par rapport au milieu urbain, richesse, genre. Il est donc nécessaire d'analyser et de désagréger les statistiques.

¹³ Créée en octobre 2006, la plate-forme Genre et développement réunit des acteurs publics de la société civile, de la recherche, des collectivités territoriales, des élus, des parlementaires. Son rôle est consultatif pour valider et orienter les travaux du MAE.

Olivia Dabbous,
*responsable des questions
sociales et de genre*

L'AFD a publié en 2001 une note d'orientation avec des lignes directrices et dispositions opérationnelles pour améliorer l'intégration transversale du genre dans ses opérations. En 2004 est lancé un programme de responsabilité sociale et environnementale (RSE), avec l'élaboration d'une politique de développement durable, publiée début 2007. L'AFD n'a pas de processus global de mainstreaming : création de points focaux, formation, etc. C'est à travers la mise en œuvre de la politique de RSE qu'est envisagée une formation de l'ensemble des agent-es à la prise en compte des questions sociales, intégrant la dimension de genre.

En matière d'égalité professionnelle, l'AFD s'attache à assurer un équilibre. Ainsi, en 2005, 22 femmes ont été recrutées sur 45 embauches. Le pourcentage de femmes cadres a augmenté d'un point par an depuis dix ans, pour atteindre 29,7% en 2005. Il reste donc des progrès à faire. Le taux de femmes en position hiérarchique progresse, mais demeure encore faible. Une négociation sur l'égalité, initiée en 2005, est axée sur quatre objectifs : favoriser l'implication de tous-tes dans la recherche de l'égalité ; assurer l'égalité des chances lors du recrutement et du parcours professionnel ; veiller à l'application de l'égalité salariale ; favoriser la conciliation entre vie professionnelle et familiale, notamment par une meilleure prise en compte de la parentalité.

En matière de projet, le genre est intégré au processus d'amélioration continue des procédures et des outils d'analyse sociale et environnementale. D'autre part, l'expertise genre interne apporte un appui ponctuel aux chefs de projets lors de l'instruction, la mise en œuvre et le suivi des projets. L'AFD n'a pas de projets spécifiquement femmes ou genre, elle essaie d'intégrer le genre transversalement selon les secteurs d'intervention : infrastructures, développement urbain, renforcement des capacités commerciales, développement rural et/ou assainissement. En même temps, sur un projet d'infrastructures, il est prévu, autant que possible, soit une prise en compte globale, soit un volet spécifique sur les femmes, si c'est pertinent.

Des études thématiques et méthodologiques

- **Genre et réhabilitation de marchés.** A partir de deux études réalisées au Cambodge et au Mozambique, a été rédigée une note méthodologique, reprise dans un recueil du CAD de l'OCDE¹⁴. La mise en œuvre du projet de réhabilitation des marchés centraux de Phnom Penh mobilise ainsi une expertise genre, un suivi rapproché à disposition de l'équipe pour que les recommandations de la note méthodologique soient bien intégrées dans la réalisation.
- **Genre et eau.** En 2002, est publié un ouvrage dressant un bilan de l'expérience française. Une étude pilote est en cours à partir d'une expérimentation sur plusieurs projets d'eau et d'assainissement en Afrique. Un travail de capitalisation est réalisé par le programme Solidarité Eau (pS-Eau)¹⁵ pour en tirer des recommandations concrètes pour les maîtrises d'œuvre et d'ouvrage. Un premier guide méthodologique publié fin 2006 a porté sur la phase de montage, d'instruction des projets, avec des éléments de termes de référence pour les dossiers d'appels d'offres¹⁶.
- **Genre et décentralisation.** Au Mali, une étude porte sur la façon dont est prise en compte la problématique de lutte contre les inégalités et les inégalités de genre dans les processus de décentralisation, les programmes de développement communaux, et comment améliorer cette prise en compte.
- **Genre et agriculture familiale.** A partir d'une première étude à Madagascar, dans la zone du lac Alaotra, une étude transversale se monte sur des projets d'appui à la filière coton au Mali, Burkina et Bénin. Il s'agit d'analyser l'organisation du travail, l'accès et le contrôle des ressources (terres, capital, intrants, technologies, formations, organisations de producteurs), et de voir comment les projets modifient la répartition des rôles et des opportunités entre femmes et hommes. L'objectif final est de proposer une méthodologie pour mieux prendre en compte les besoins et les contraintes des différents membres des familles paysannes.

¹⁴ http://www.oecd.org/department/0,2688,fr_2649_34541_1_1_1_1,00.html

¹⁵ http://www.pseau.org/index_fr.php

¹⁶ Ces projets fonctionnent par appels d'offres auxquels répondent des bureaux d'études des maîtrises d'œuvre. Si les appels d'offres n'intègrent pas d'exigences, de critères de méthodologie et de compétences, de moyens humains et financiers et qu'ils ne sont pas notés sur ces critères, les aspects genre ont peu de chance d'être pris en compte dans les réponses et donc dans le projet.

Les enjeux de l'intégration du genre par les acteurs du développement et de la coopération

De nombreuses institutions et acteurs de la société civile au Sud comme au Nord s'investissent dans les questions de genre, en particulier depuis la conférence internationale de Pékin en 1995, en ce qui concerne l'intégration institutionnelle, le plaidoyer, la création de réseaux d'expertise et le « mainstreaming »¹⁷ des projets. La mise en œuvre et l'impact de plusieurs expériences sont analysés ici, avec leurs réussites et leurs difficultés : l'intégration du genre dans l'Organisation internationale de la Francophonie, dans la Coopération belge, l'expérience du plaidoyer des ONG au niveau européen, les initiatives du réseau genre à Madagascar, et le suivi du processus de Pékin par les ONG sénégalaises.

L'expérience de l'Organisation internationale de la Francophonie

Fadia Nassif,
responsable du
programme *Egalité des
chances pour le
développement à l'OIT*

Issues de l'expérience de la Francophonie et de ses partenaires dans les pays membres, ces recommandations portent sur ce qu'il ne faut pas faire en matière de genre... Deux remarques préliminaires :

- **L'intégration transversale du genre ne doit pas se concevoir comme une stratégie en soi.** Il s'agit d'une partie d'une stratégie plus globale qui conjugue de manière complémentaire les programmes dont l'objectif prioritaire est le renforcement du pouvoir des femmes, et les programmes qui poursuivent un autre objectif prioritaire, mais qui intègrent le genre de façon transversale. Ces deux démarches sont des moyens pour atteindre une même finalité : celle de l'égalité des hommes et des femmes.
- **Le genre suscite des résistances.** Autant l'on admet facilement que la solidarité implique un traitement prioritaire pour les régions et pays défavorisés, autant des résistances apparaissent lorsque les cibles identifiées comme les plus défavorisées sont des humains et plus singulièrement des femmes. Alors que de nombreuses études établissent un lien direct entre l'efficacité de l'aide et la prise en compte de l'égalité des genres, celle-ci ne va pas de soi. Les résistances ne sont pas moindres chez ceux-là mêmes qui admettent le caractère essentiel de la prise en compte du milieu culturel. Or, quoi de plus important, quand on parle de contexte culturel, que le type de rapports sociaux entre les sexes, les rôles dévolus à chacun-e, les besoins et les contraintes spécifiques en termes d'accès aux ressources et à la décision ?

Le genre à l'Organisation internationale de la Francophonie

La question de l'égalité et du renforcement du pouvoir d'action des femmes a émergé suite à la première Conférence ministérielle des femmes de la Francophonie, au Luxembourg en 2000. L'institution a mis en place des moyens pour le genre¹⁸. Les capacités de points focaux dans les ministères sectoriels des pays membres du Sud ont été renforcées, l'implication a été forte dans les concertations internationales, notamment à l'occasion de Pékin + 10, etc. De nouveaux acteurs, comme les griots d'Afrique de l'Ouest, ont été identifiés, sensibilisés et formés pour un plaidoyer contre toutes les pratiques traditionnelles néfastes aux filles et aux femmes.

¹⁷ Mainstreaming peut se traduire par « intégration transversale », « approche intégrée » (du genre).

¹⁸ <http://cifdi.francophonie.org/genre/index.htm> ; cf. le manuel publié par l'OIF, explicitant les principaux concepts liés à l'égalité des sexes et au développement ; http://www.francophonie.org/doc/txt-reference/decl_luxembourg_2000.pdf

Le point faible

La question de l'égalité des genres s'est trouvée concentrée dans les mains d'une seule ressource enclavée dans une direction de programme, ce qui, dans la pratique, a déchargé les autres programmes de la question. On n'est pas du tout dans la transversalité. D'autre part, on a formé des points focaux pour intégrer le genre dans les pays, mais on n'a pas fait suffisamment de formations en interne : il n'y a donc pas eu, au sein même de la Francophonie, de remise en question des pratiques, voire des mentalités.

Surfer sur l'agenda international

En 2005, c'était la revue, dix ans après, de la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin. La Francophonie a saisi l'occasion pour organiser sa propre concertation, au niveau ministériel. Cela a remis l'égalité à l'ordre du jour des préoccupations des politiques, qui ont recommandé l'accroissement des actions en faveur du pouvoir d'action des femmes et d'élever la question de la transversalité de l'égalité des sexes à un niveau prioritaire.

Impact des restrictions budgétaires

Face aux nombreux défis qui se présentent dans le domaine de la coopération, la question de l'égalité est rapidement reléguée au second plan, vu son caractère non urgent. S'il faut intégrer l'égalité de manière transversale, on risque d'économiser sur les activités ciblant directement les discriminations fondées sur le sexe. Or ces actions spécifiques sont la seule garantie tangible que des ressources financières et humaines soient allouées à l'égalité.

Importance du positionnement hiérarchique

L'expertise seule ne suffit pas : le positionnement hiérarchique de la personne en charge du genre est primordial. Elle doit avoir un accès le plus direct possible au centre décisionnel, faute de quoi les dossiers risquent d'être bloqués à la source. Un positionnement faible ou intermédiaire oblige à convaincre plusieurs niveaux hiérarchiques, avant d'accéder au plaidoyer auprès des décideurs politiques. Il faut recommencer à zéro face à des interlocuteurs peu réceptifs, ou qui dénigrent le message par l'accusation de « féminisme ». Dans les pays francophones, ce mot a une connotation négative, ce qui n'est pas le cas dans les pays anglophones, par exemple.

Nécessité de s'y consacrer à plein temps

Qu'il s'agisse du renforcement du pouvoir d'action des femmes ou de l'intégration transversale de l'égalité des sexes, ce sont là des questions qui ne peuvent être envisagées que sur le long terme. C'est précisément à ce niveau que réside le risque de les voir sans cesse reportées si l'on doit gérer dans le même temps d'autres dossiers, qui auront tous des caractères d'urgence plus marqués. D'où la nécessité de confier le pilotage d'une telle problématique à des responsables qui s'y consacrent à plein temps.

Articuler intégration transversale et actions spécifiques pour l'égalité

A moins qu'on ne dispose de plusieurs expertises en termes de genre, il est stérile de séparer les actions qui ciblent directement les inégalités de celles qui visent l'intégration transversale. Les deux démarches se nourrissent l'une l'autre et se complètent. L'aspect transversal se retrouve de façon permanente dans la pratique de terrain et ce sont les enseignements du terrain qui doivent étoffer la stratégie à mettre en œuvre au sein de l'institution.

Prendre en compte les résistances

L'intégration transversale est une tâche difficile, peu gratifiante. Elle met en permanence le-la responsable face à des résistances multiformes, qui finissent par être éprouvantes. Son aspect de long terme contraint à une action de plaidoyer permanente, d'autant que les résultats tangibles sont rares en matière de changement de mentalités et de pratiques sociales.

Tirant profit de ses six ans d'expérience de programmes sur l'égalité des sexes, l'OIF a décidé de renforcer son dispositif

Tout d'abord, sa stratégie a été réaffirmée de façon claire, en 2005 : elle conjugue les activités spécifiques qui ciblent les disparités entre les sexes et l'intégration transversale. Les actions spécifiques, ou correctives, visent l'élimination des entraves liées au genre avec, comme objectif principal, un changement des pratiques et des mentalités en faveur de rapports sociaux égalitaires. Les actions transversales devront prendre en compte deux cri-

tères. D'une part, chacun-e, selon son champ de compétences, doit compter parmi ses finalités l'égalité entre les sexes. D'autre part, une intervention qui améliore la situation des hommes devra améliorer celle des femmes dans la même mesure, pour éviter de creuser les inégalités initiales. Principales mesures du dispositif : un leadership institutionnel fort, un comité inter-directions de coordination et d'identification des points de blocage, des points focaux à un niveau de direction. Il s'agit de faire porter la responsabilité du genre au plus haut niveau et de donner un pouvoir coercitif – dans le bon sens du terme – pour intégrer l'égalité.

L'intégration du genre dans la Coopération belge

Hélène Ryckmans,
*présidente de la
commission Femmes et
développement, chargée
de mission à l'ONG Le
Monde selon les femmes*

Depuis 1999 une loi de coopération internationale intègre de manière explicite la question du genre. Elle définit comme objectif prioritaire le développement humain durable, à mettre en œuvre par la lutte contre la pauvreté, sur la base d'un partenariat entre l'Etat belge et dix-huit Etats du Sud. Elle indique que la coopération tient compte, de façon permanente, de trois thèmes transectoriels : le rééquilibrage des droits et des chances des femmes et des hommes, le respect de l'environnement, l'économie sociale.

- **La direction générale de la Coopération au développement (DGCD)**¹⁹ assure la planification, la stratégie et le suivi-évaluation des projets et programmes mis en œuvre par la Coopération technique belge (CTB), agence d'exécution. La DGCD comporte une cellule genre, actuellement composée d'une seule personne, après en avoir compté jusqu'à deux à trois²⁰. Celle-ci a créé, depuis avril 2006, un réseau genre en interne, qui réunit une douzaine de membres des différentes directions de la DG de manière à assurer un certain mainstreaming, ou au moins la présence de personnes formées. Le réseau s'est constitué suite à une lecture très critique de l'OCDE, dans le cadre de la revue par les pairs, sur la très faible intégration transversale du genre au sein de la coopération belge.
- **La Commission Femmes et développement** est une commission d'avis, instaurée en décembre 1993, dans le cadre de la préparation de la conférence de Pékin.
- Au niveau de la **cellule stratégique** – les cabinets ministériels – une personne suit le genre, mais de façon tout à fait aléatoire.

Une importante note stratégique précise l'orientation politique que constitue l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. Elle devrait être actualisée en 2007. Actuellement, le seul instrument effectif est représenté par les marqueurs pour l'égalité mis au point par le CAD de l'OCDE, qui affectent à chaque projet une cotation de 0, 1 ou 2, selon qu'il a l'égalité de genre comme objectif principal, comme objectif secondaire ou bien que la question de l'égalité ne contribue pas à l'atteinte des objectifs du projet. Les gestionnaires de projets ont été formés à l'utilisation de ces indicateurs, qu'ils doivent renseigner pour obtenir un décaissement financier de la tranche suivante. Mais ces marqueurs ne constituent pas une mesure d'impact des projets sur l'égalité de genre. Ils sont d'ailleurs en cours de révision au sein du « Gender Net » du CAD²¹.

La Coopération belge n'a pas de ligne budgétaire spécifique pour l'égalité de genre, mais un appui, avec des impacts très positifs, via des projets, bilatéraux, multilatéraux ou indirects. Certains projets sont très engagés en faveur de l'égalité, mais les moyens d'analyser leurs effets en termes de genre n'existent pas nécessairement. Il n'y a pas d'outils adéquats. La CTB a réalisé un « screening » de genre partiel, en Afrique de l'Ouest et en Equateur, seuls pays ayant fait l'objet d'une analyse systématique sur les impacts en termes d'égalité et d'empowerment.

La commission Femmes et développement

Commission d'avis auprès du ministre, c'est un lieu de convergence de la société civile, à l'exclusion des partis et du gouvernement. Elle regroupe les ONG de développement et de femmes, les universités, des expert-es genre et des représentant-es de la Coopération. Elle définit un plan d'action annuel, dont les thèmes de travail sont actuellement : le suivi des engagements internationaux de la Belgique, en particulier ceux de Pékin ; les conflits et la résolution 13.25 des Nations unies sur le rôle des femmes dans la prévention des conflits ; les droits, la santé reproductive et les mutilations sexuelles. La CFD a travaillé également sur les ODM et sur l'intégration du genre dans les DSRP. Le budget annuel est faible – 150 000 euros – et le travail des membres est bénévole. Cela pose un gros problème de

¹⁹ <http://www.dgcd.be>

²⁰ Pour donner une échelle, 150 personnes travaillent à la Coopération belge, donc 1/150^e pour le genre.

²¹ http://www.oecd.org/departement/0,2688,fr_2649_34541_1_1_1_1_1,00.html

moyens, avec un secrétariat qui a varié de 0,2% équivalent temps plein, à deux personnes actuellement²².

Les trois missions de la commission : conseiller le ministre, voire l'interpeller ; informer les décideurs et les gestionnaires de projets ; sensibiliser le monde politique et l'opinion publique, en particulier les ONG de développement et de femmes. La CFD donne des avis sur toutes les notes d'orientation de la Coopération. Elle va contribuer à la préparation des commissions mixtes, où les projets concrets se décident. Elle fait des recommandations sur le suivi des engagements internationaux, en particulier la remise chaque année par la Belgique d'un rapport d'avancement sur l'égalité du genre dans sa propre politique. Le rapport 2005 n'est pas encore sorti. Des recommandations sont émises à destination des gestionnaires de projets, parlementaires, personnes en charge des questions d'égalité ou, par exemple, à la Commission « mondialisation » du Sénat, ainsi que des rapports et outils méthodologiques (ex. : intégration du genre dans les OMD). La CFD donne la parole aux femmes du Sud lors de rencontres internationales annuelles et mène un plaidoyer, notamment dans le cadre du réseau WIDE.

Plusieurs éléments apparaissent nécessaires pour l'efficacité d'une telle commission

- un engagement militant et une expertise des membres, donc des personnes ayant une expérience du terrain, y compris des femmes du Sud, des migrantes vivant en Europe ;
- un mandat clair pour les personnes représentées ;
- un secrétariat efficace et permanent et une localisation au sein de la direction des stratégies, elle-même directement placée auprès de la direction générale de la Coopération au développement ;
- un travail en réseau, un échange d'informations entre les chargé-es du genre à la Coopération belge et les membres de la CFD.

Le plaidoyer du genre au sein des réseaux européens d'ONG

Nerea Craviotto,
chargée de mission genre,
WIDE pour CONCORD,
Europe

CONCORD est la confédération européenne des ONG d'urgence et de développement. WIDE est un réseau européen d'ONG de développement spécialistes en genre et plaidoyer, avec une perspective féministe. Le travail de plaidoyer se fait en partenariat avec nos plate-formes nationales et nos partenaires du Sud, mais aussi au sein de CONCORD et d'autres réseaux thématiques, comme le « European Trade Network », « Seattle to Brussels »²³ ou la « Global Coalition Against Poverty » (GCAP). Le groupe de travail genre de CONCORD est né en 2004 en réponse à un processus de dialogue avec la société civile initié par la Commission européenne, le Parlement et les Etats membres sur le mainstreaming des politiques de l'Union, en matière de genre mais aussi d'environnement, de droits humains... Le groupe a fait un suivi et produit des recommandations sur les stratégies de « gender mainstreaming » de la DG Développement.

Suite à la Conférence de Pékin, est reconnue, pour la première fois au niveau européen, la nécessité d'approcher le genre et l'égalité comme un sujet transversal, sans pour autant abandonner les politiques spécifiques en faveur des femmes. Le traité d'Amsterdam de 1998 confirme cette nouvelle orientation. En 2000, les politiques de coopération et développement de l'Union reconnaissent également l'égalité de genre, notamment dans les OMD et la lutte contre la pauvreté.

Au niveau politique existe donc un engagement et des instruments. Mais au niveau pratique, le genre semble s'évaporer, faute d'être vu comme une priorité. Le mainstreaming, au-delà d'un principe, est une stratégie visant la transformation des inégalités sociales et des relations de pouvoir. Cet objectif radical demande une vraie volonté politique, des ressources financières et humaines et la poursuite d'une double approche (mainstreaming et appuis spécifiques aux projets « femmes »), avec des budgets spécifiques.

L'UE et ses Etats membres mettent en œuvre plus de 50% de l'APD mondiale. Si l'Union appliquait ses engagements, l'impact pourrait donc être fort sur les inégalités de genre et sur la diminution de la pauvreté. Mais le budget affecté au genre n'était, en 2005, que de l'ordre de 0,3%. Et il tend à diminuer. En 1998, la ligne budgétaire genre était de cinq millions d'euros, en 2003, de trois millions. A titre de comparaison, la ligne environnement représente 40 millions d'euros. Le mainstreaming du genre reçoit donc un soutien institu-

²² A titre de comparaison, la Commission sur le développement durable dispose de six temps plein.

²³ <http://www.s2bnetwork.org/index.jsp>

tionnel et des ressources inadéquats. Le manque d'expertise en genre du personnel chargé de mettre en œuvre les politiques de coopération et développement de l'UE constitue un autre problème. Et quand une expertise existe, la personne est en charge de deux ou trois dossiers en plus du genre, rarement perçu comme une priorité.

Le résultat est un écart toujours plus grand entre la politique et la pratique, le genre devenant une priorité de base pour tout le monde, mais, en même temps pour personne, puisqu'il n'y a pas les ressources ni les mécanismes correspondants. Le défi pour les ONG est de diminuer cet écart. Comment ? Il faut exiger un réel engagement politique assorti de ressources, et un système de suivi du mainstreaming de genre, sans laisser de côté les appuis spécifiques. L'évaluation des résultats pourrait se faire avec des audits de genre dans les délégations de l'Union européenne, par la collecte des statistiques désagrégées par sexe, par la formation du personnel, etc.

Un autre élément à ne pas ignorer est le contexte économique actuel de néolibéralisme et le rôle de l'UE en la matière. De nombreuses études réalisées par les ONG ont prouvé l'impact négatif des décisions de l'Union en matière de commerce et de compétitivité sur le maintien des inégalités sociales et de la pauvreté, impacts encore plus forts sur les femmes en raison de leur manque d'accès aux et de contrôle des ressources. Même quand le genre se trouve intégré aux politiques économiques, les ONG doivent rester attentives. Par exemple, la nouvelle stratégie de la Banque mondiale cible les femmes et leur force de travail, mais le but est la croissance économique et non leurs droits humains et sociaux. Les ONG doivent réclamer la cohérence entre les engagements de l'UE en matière de droits humains et des femmes, et ses politiques économiques et de développement.

Au-delà des recommandations aux institutions de l'UE, les ONG doivent travailler ensemble plus efficacement sur ces thèmes, au sein de coalitions comme CONCORD et dans d'autres espaces, comme les forums sociaux, les campagnes de plaidoyer... Le mainstreaming de genre doit garder son objectif initial : être un instrument de transformation de la société et des rapports de pouvoir, et de réduction des inégalités sociales. Il faut continuer à promouvoir et utiliser la plate-forme de Pékin, les outils des droits des femmes, les droits économiques, sociaux et culturels.

La dynamique du réseau genre à Madagascar

Jeannine Raelimiadana
Z. Ramarokoto,
animatrice principale
du réseau

Le réseau genre à Madagascar est une plate-forme d'échange et de réflexion sur l'intégration du genre. Initié en 1997, il regroupe en 2006 une vingtaine d'organismes étatiques, non étatiques, projets, programmes et une centaine de personnes, pour des échanges et un travail d'intégration du genre dans nos différentes activités. Les membres interviennent dans des domaines divers et leurs efforts sont mis en synergie au sein de commissions thématiques. Le réseau a un caractère informel, mais dispose d'une assemblée générale, d'un règlement intérieur et d'un cadre d'objectifs. Il a un animateur principal tournant et un secrétariat permanent.

- **Travail en commissions thématiques** : microfinance, gouvernance locale, sécurité alimentaire, transport rural, foncier, médias, communication. La commission « communication et médias » a ainsi formé les journalistes et les responsables de communication pour promouvoir le genre au sein de différents organismes et sensibiliser l'opinion publique. Un état des lieux a été élaboré, essayant de cerner l'impact des activités de micro-finance sur la réduction des inégalités hommes-femmes. Des outils pratiques d'intégration du genre ont été créés, par exemple, dans le domaine de l'environnement, etc.
- **Réponse aux demandes d'appui des institutions** : ministères, parlementaires... Le réseau donne des avis et des propositions sur les politiques publiques ou à l'occasion de réformes législatives. Deux exemples : lors de la mise en œuvre du plan national Genre et développement (PANAGED)²⁴ par la direction de la Promotion de genre ; au moment d'une réforme pour l'administration des biens communs des personnes mariées. Au texte stipulant « C'est l'homme qui administre les biens communs », le réseau a proposé de substituer : « La femme et l'homme décident d'un commun accord de l'administration des biens communs ». Pour la tutelle des enfants mineurs, le texte actuel prévoit : « C'est l'homme qui assure la tutelle des enfants mineurs et administre les biens de ceux-ci ». Le réseau propose : « La femme et l'homme assurent la tutelle des enfants mineurs et administrent ensemble les biens de ceux-ci ». Le réseau a d'abord sensibilisé les femmes

²⁴ <http://www.genreenaction.net/spip.php?article3707> ;
<http://madagascar.unfpa.org/Genre.html>

parlementaires, les femmes maires, qui hésitaient à appliquer de telles dispositions, de peur de ne pas être réélues. Nous leur faisons comprendre que le réseau, le ministère de la Population, les bailleurs de fonds, les soutiennent.

Les acquis du réseau genre

Le réseau a contribué à élaborer le PANAGED, en 2000-2001. La direction de la Promotion du genre a ensuite mis en place des cellules genre dans les ministères, avec des points focaux. Le réseau a pris part à la formation des personnes focales et prépare actuellement un atelier de développement d'outils communs pour le plaidoyer de l'intégration du genre, pour faire reconnaître les propositions des points focaux au sein de leur institution respective.

Les organismes membres du réseau ont trouvé là des occasions, pour leur personnel, d'appliquer les outils et d'analyser leurs propres actions, d'autant plus que les bailleurs demandent des comptes et des données désagrégées. Dans le cadre des activités thématiques, les membres ont trouvé des thèmes fédérateurs et des possibilités de formation. Leurs compétences techniques sont reconnues par des institutions publiques.

Le réseau rencontre, bien sûr, des résistances, des problèmes de légitimité et des difficultés de compréhension commune du concept de genre, qu'il faut en permanence réexpliquer. Le secrétariat fonctionne sans budget spécifique, chacun-e contribue pour que le secrétariat puisse envoyer des documents, organiser les activités, faire les déplacements. A partir d'août 2006, les membres ont cotisé pour un minimum de secrétariat. Faut de budget, le réseau dépend des initiateurs de chaque activité ou commission, des procédures et façons de faire des organismes. Une table-ronde a réuni les représentants des bailleurs de fonds, les acteurs étatiques, des membres de la société civile, les projets et programmes.

Parmi les acquis : nous avons gagné la cause auprès de certains journalistes et responsables de communication, pour qu'ils interpellent dans les quotidiens sur certaines inégalités aberrantes, informent sur les événements sur le genre, parlent des aspects positifs des réalisations. La politique nationale et celle des bailleurs de fonds sont favorables aux actions de réduction des inégalités. Enfin, l'appui technique du réseau Genre en Action, permet des échanges de méthodologies et d'expériences. Nous pensons mettre en place un Observatoire du genre, qui aura un caractère plus formel, pour interpellier, avoir une base de données, suggérer des orientations en termes de politique et mener des actions de plaidoyer.

Les acquis des ONG sénégalaises dans la mise en œuvre du plan d'action de Pékin

Safiétou Diop,
*présidente de la
commission d'évaluation
de Beijing + 10, Conseil
des ONG d'appui au
développement du
Sénégal (CONGAD)*

Le CONGAD, qui regroupe plus de 160 ONG nationales, étrangères, internationales, a pour vocation de développer la concertation entre les ONG, de promouvoir la solidarité et de permettre à la société civile de défendre ses intérêts. En 2005, les ONG ont décidé d'évaluer, au même titre que la communauté internationale, les résultats de la mise en œuvre de la plate-forme de Pékin (Beijing).

En 1995, le Sénégal avait opéré une synthèse des douze objectifs de Pékin, en cinq grands domaines : la promotion des droits fondamentaux des femmes et des petites filles ; la promotion économique des femmes et la lutte contre la pauvreté ; l'éducation et la formation des femmes et des petites filles ; la santé des femmes et des petites filles, y compris la santé de la reproduction ; les mécanismes institutionnels de promotion et de financement des femmes. Le comité national de coordination de la plate-forme de Beijing, sous l'égide du CONGAD, était chargé d'en évaluer la mise en œuvre, dans une dynamique de concertation, pour contribuer à l'accélération de la prise en compte de l'approche genre dans les politiques des ONG, de l'Etat et des partenaires du développement. Cette démarche s'est concrétisée par la production du rapport d'évaluation, la vulgarisation des résultats, la participation aux différentes rencontres internationales et leur restitution au Sénégal.

Lutte contre la pauvreté

En 1994, le Sénégal était la plate-forme africaine de préparation de la Conférence de Pékin, ce qui a motivé les ONG dans le domaine de l'approche genre dans les politiques sénégalaises, notamment en matière économique et de lutte contre la pauvreté. L'Etat, suite aux conclusions de Pékin et sous la pression des ONG, a mis en place plusieurs programmes de lutte contre la pauvreté des femmes et l'allègement des travaux domestiques. Le document stratégique de réduction de la pauvreté (DSRP) a été élaboré avec la participation active des

ONG, même si on peut regretter l'insuffisance de la dimension du genre, compte tenu de la féminisation de la pauvreté, qui dépasse 80%. L'opportunité offerte par la mise en cohérence du DSRP et des Objectifs du Millénaire a été saisie pour assurer une meilleure prise en compte de l'égalité de genre, au moins pour l'objectif d'éducation et d'autonomisation des femmes. Le processus d'harmonisation de l'aide aura permis de dépasser la vision du court terme et se projeter vers l'horizon 2015, avec des indicateurs de résultats précis.

Accès au pouvoir

Les droits fondamentaux des femmes, l'accès à la prise de décision et au pouvoir font partie des domaines où les ONG de femmes ont eu le plus d'impact. Après 1995, elles ont compris que les questions de pauvreté, d'éducation, de violences, d'exploitation sexuelle ne sont que des corollaires de l'exclusion des femmes du pouvoir et de leur soumission à l'autorité masculine, dans la famille d'abord et ensuite dans la sphère publique. Cette prise de conscience a permis d'exploiter l'opportunité des élections de 1996, 1998, 2000 et 2001 pour que les femmes accèdent à des positions beaucoup plus appréciables qu'auparavant. Les campagnes de sensibilisation ont été menées avec les femmes de base, des communautés. Le résultat a été le passage de 6% en 1995 à 12% de représentation des femmes sénégalaises en 2001 dans les collectivités locales. On compte actuellement neuf ministres femmes sur quarante et un et six femmes maires de communes. Les femmes commencent à être intégrées dans les corps de métiers réservés aux hommes, comme la douane, la police, la gendarmerie. A l'heure actuelle, le débat sur la parité, à l'Assemblée nationale, est d'une importance capitale. Le président de la République a demandé aux partis d'assurer la parité sur les listes électorales. Il s'engage à mettre une femme en première position pour diriger sa liste nationale pour les législatives.

La santé

La lutte contre le VIH a été un des points les plus réussis au Sénégal avec le maintien du taux de prévalence à 1%. Les antirétroviraux sont gratuits pour les malades et un dépistage systématique effectué chez la femme enceinte.

L'éducation des filles et des femmes

Un progrès important a été fait. L'équilibre des genres dans le secteur de l'enseignement primaire est en train d'être atteint, mais il reste à beaucoup à faire pour le secteur secondaire et l'université.

Les mécanismes institutionnels de promotion des femmes

Les ONG ont beaucoup pesé pour que l'Etat renforce les moyens des structures en place comme le ministère de la Famille, et crée les conditions d'émergence de mécanismes de financement et de leur décentralisation, pour que les femmes de base puissent accéder au crédit. En lien avec les actions de sensibilisation des ONG, leur taux de remboursement est de 99 %.

Les droits des femmes

Les ONG ont obtenu des résultats très probants sur l'état du droit interne. L'étude pour l'harmonisation de la législation nationale par rapport à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) est validée et le protocole additionnel à la Charte africaine des Droits de l'Homme et des peuples (CADHP) relative aux droits des femmes en Afrique a été ratifié²⁵.

Si ce bilan est positif, il reste beaucoup à faire pour maintenir les acquis et les renforcer. Les contraintes liées aux aspects culturels sont à prendre au sérieux pour parvenir à de réels changements de mentalité et de comportement. La question du pouvoir des femmes demeure fondamentale. La perspective de genre est un outil de développement, dans le cadre d'un objectif : celui d'aller vers une société juste. L'espoir est permis, avec la volonté politique affichée et l'existence d'instruments, comme la matrice d'indicateurs sexo-spécifiques qui permet de disposer d'un tableau de bord en matière de genre en Afrique (IDISA) produit par la Commission économique des Nations unies pour l'Afrique pour mesurer concrètement les progrès des Etats africains dans tous les domaines²⁶. Au Sénégal, nous utilisons cet outil pour une meilleure évaluation des programmes. Nous avons élaboré la Stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre, instrument majeur après l'évaluation de Pékin. Mais seule la solidarité au plan international permettra des cadres d'intervention pour pousser les Etats à mieux prendre en charge cette question.

²⁵ http://www.aidh.org/Biblio/Txt_Afr/instr_prot_fem_03.htm

²⁶ http://www.uneca.org/fr/fr_main.htm



La mise en œuvre concrète du genre

Trois ateliers ont traité de l'intégration de l'approche de genre dans des domaines stratégiques et complémentaires de l'activité des organisations, en particulier des ONG : au sein du fonctionnement institutionnel des organisations ; dans leurs actions d'éducation au développement et à la solidarité internationale et de plaidoyer ; dans les projets de terrain. Les efforts faits pour intégrer transversalement le genre dans ces différents domaines permettent de renforcer l'expertise des organisations à la fois du point de vue de leur fonctionnement, de la motivation des équipes, et de la mise en œuvre des actions, à toutes les étapes du cycle des projets.

Mettre en œuvre le genre au sein des organisations

Animatrice :
Elisabeth Hofmann,
réseau Genre en Action

Rapporteuse :
Kamala Marius-Gnanou,
université Bordeaux 3

Cet atelier a présenté quatre cas pratiques : l'audit organisationnel du genre ; la démarche de Coordination SUD en faveur de la parité puis du genre ; le passage conjoint de deux ONG française et sénégalaise partenaires à la prise en compte de l'approche genre dans toutes leurs activités ; l'amélioration de l'efficacité d'un projet d'appui au développement rural par un diagnostic et des mesures en faveur du genre. Ces analyses ont montré l'intérêt d'intégrer l'approche genre au sein même du fonctionnement interne des organisations. Cette intégration dans les structures (audit initial et évaluation continue, sensibilisation et formation en interne, intégration du genre au niveau des procédures de direction et de décision, etc.) et dans la culture même de l'organisation, constitue souvent un préalable à une prise en compte effective dans les projets et les programmes. A l'inverse, si les responsables et les animateurs-trices des organisations de développement ne sont pas sensibilisé-es au genre, il sera plus difficile d'obtenir que les projets intègrent réellement des objectifs d'égalité entre femmes et hommes.

L'audit organisationnel du genre

Claudy Vouhé,
consultante

L'audit genre est un diagnostic de la prise en compte du genre au sein d'une organisation, qui constitue un préalable essentiel à la définition de stratégies d'intégration du genre et à la formulation de moyens et d'action en ce sens. Chaque audit est unique car chaque organisation est unique. Le but est d'inscrire la prise en compte du genre dans les « rythmes et rites » de l'organisation, de développer des réflexes individuels et collectifs autour de l'égalité, dans les pratiques (par ex. à différents moments de la planification), mais aussi dans les valeurs (relations entre membres du personnel, entre groupes d'acteurs...).

Le contexte de l'organisation

L'audit ne peut ignorer la multiplicité des contextes dans laquelle évolue et réagit l'organisation : international, national, local. Ces niveaux seront analysés dans leurs différentes dimensions : politique, sociale et économique, culturelle et religieuse, afin de mettre en évidence le décalage ou l'adéquation de l'organisation par rapport aux niveaux d'intégration du genre dans ces contextes.

Le fonctionnement externe et interne de l'organisation

L'audit étudie la façon (attitudes, habitudes, aptitudes) dont l'organisation traite la dimension genre dans son travail **politique** (ex. plaidoyer), **opérationnel** (mise en œuvre des programmes) et dans les **liens avec les partenaires** et « bénéficiaires » dans les zones et pays d'intervention. La prise en compte du genre en interne (gestion du personnel, égalité des chances, formation, etc.) en fait partie. L'audit met en évidence les liens, cohérents ou non, dans la prise en compte du genre entre ces différentes dimensions de l'organisation.

• **Les relations entre l'organisation et l'extérieur (les partenaires, les programmes)**

L'audit cherche à qualifier et à quantifier la prise en compte du genre dans les techniques d'intervention (méthodologies de recherche, de formation...), dans les rapports entre le personnel, l'institution et les partenaires.

Analyse du visible et de l'invisible : les manifestations de la prise en compte et/ou des résistances au genre ne sont pas toujours tangibles. « Au-delà de l'évidence », il faut analyser les **systèmes** (par ex. le dispositif de formation) et les **processus** (par ex. de planification), qui ne sont pas toujours documentés, ni officiels.

Analyse du pouvoir et des responsabilités : ceux-elles qui ont officiellement les responsabilités (y compris du genre) n'ont pas forcément le pouvoir. Le pouvoir lié au genre se décline entre femmes/hommes, mais aussi entre partenaires Sud/Nord, entre programmes (certains sont plus « charismatiques », donc plus financés, valorisés). Quels sont les rapports de pouvoir entre ces différents pôles et groupes d'acteurs et comment influencent-ils la prise en compte du genre dans les interventions?

- **La prise en compte du genre en interne**

Les « règles » et la culture, les procédures peuvent inclure ou non le genre. Même si elles l'incluent, elles ne sont pas toujours mises en œuvre. Il faut donc aussi rechercher les valeurs, l'ambiance de l'organisation qui peuvent influencer ces procédures positivement ou négativement, distinguer et comparer comment le genre est traité dans les connaissances, l'attitude et la pratique, croiser les regards.

A titre indicatif, check-list de questionnements

Quels sont les budgets alloués au genre (pour l'interne et l'externe) ? Pour quelles actions ?

Comment le genre est-il pris en compte dans les outils, les indicateurs de suivi ?

Quels sont les postes, les responsabilités, les pouvoirs de chacun-e vis à vis du genre ? Si des responsabilités claires pour le genre sont allouées et du pouvoir octroyé, quels moyens sont mis à disposition pour la mise en œuvre ?

Qui a des compétences en genre, comment sont-elles acquises, utilisées et mises à jour ?

L'organisation a-t-elle une politique, des actions d'égalité des chances, des dispositions pour concilier vie familiale/vie professionnelle ?

Quel est la place et le rôle des femmes et des hommes dans l'organigramme, la hiérarchie, le pouvoir officiel et officieux ?

Quels sont les rapports de force entre les services de l'organisation et leurs impacts sur le genre ? Quelles sont les marges de manœuvre ?

La difficulté de l'audit est de croiser un regard sur les connaissances, les pratiques et les attitudes organisationnelles, en prenant en compte les dimensions individuelle et collective. A partir de là, on établit la marge de manœuvre entre les contraintes et les opportunités, par l'analyse des ouvertures et des goulots d'étranglement, le repérage des freins et des leviers, afin de définir des orientations pour le changement et des stratégies pour y parvenir.

Quelle démarche, quels outils pour l'audit ?

Des outils existent, surtout en anglais, mais aussi en français : voir sur le site de Genre en Action (toile DPU, manuel d'audit de Caroline Moser, bilans parité au Nord, etc.)²⁷. Différentes techniques sont utilisées : « focus group », questionnaires, analyse documentaire, entretiens...

Il est important de créer une dynamique, de susciter l'intérêt d'agir, sinon des résistances de l'organisation se feront jour. Il faut trouver les bons arguments montrant qu'il ne s'agit pas d'un « contrôle », qu'il n'y a pas de sanctions, mais des stratégies d'amélioration, une plus-value. La démarche participative est l'occasion d'un échange, d'une réflexion collective, favorisant l'appropriation et évitant la « victimisation », la culpabilisation. Pour les membres du personnel, des méthodologies faciliteront l'interrogation sur soi (relation à l'autre sexe, à son propre sexe) et sur sa pratique, son poste...

Le suivi

La démarche d'audit genre de l'organisation implique la définition de stratégies et d'actions, dont la mise en œuvre, les problèmes rencontrés et les impacts en matière de changements feront l'objet d'un suivi continu. Un nouvel audit sera effectué par la suite, car il s'agit bien de mettre en place un processus d'auto-réflexion itératif.

A consulter en page 64 : le test sur le QIG (quotient d'intégration du genre) dans votre structure !

²⁷ La toile : www.genreenaction.net/spip.php?article623 ; Gender Audit de Moser www.odi.org.uk/PPPG/publications/papers_reports/ODI_Moser_gender_audit_methodology.pdf

Nicole Dagnino,
*Enfants Réfugiés
du Monde,*
membre de la commission
Genre de Coordination
SUD

Ce témoignage émane d'une personne non spécialiste du genre, mais ayant joué, depuis trois ans au sein de Coordination SUD, un rôle de mouche du coche, d'aiguillon pour faire prendre en compte le genre. Les acquis obtenus seront présentés en quelques étapes, au niveau du Conseil d'administration (CA), de l'équipe permanente et des institutions. Ces acquis concernent Coordination SUD en tant que structure, mais Coordination SUD est aussi la centaine de collectifs et d'organisations de solidarité internationale qui la composent.

Je suis entrée au CA en 2003 en représentation du Comité de Liaison des ONG de Volontariat, me retrouvant seule et unique femme sur 13 administrateurs. J'ai très vite été saisie par plusieurs collègues femmes de différentes associations pour mettre à l'ordre du jour des travaux du CA cette question du genre, en l'abordant sous l'angle de la parité. Le CA s'est montré plutôt réceptif, tout en considérant le dossier comme relativement mineur. Il a alors créé un groupe de travail « Parité hommes/femmes dans l'exercice de la décision au sein des OSI et des collectifs d'OSI français », avec un mandat précis : réaliser une étude et formuler des recommandations. Une stagiaire a été recrutée sur six mois, en appui à ce groupe de travail constitué d'une demi-douzaine de salariées et responsables d'ONG, toutes des femmes, à une exception près.

En 2004, le thème de la parité a fait une première apparition à l'AG de Coordination SUD et le groupe, en parallèle avec la réalisation de l'étude, annonçait une volonté d'élargir son propos et d'impulser la prise en compte du genre dans les programmes de développement, via une démarche transversale à développer dans différents groupes de travail et plates-formes. Dans le même temps, Coordination SUD signait la Charte nationale de l'Égalité entre les hommes et les femmes, qui comporte notamment un axe « Parité politique et sociale et accès des femmes aux responsabilités »²⁸.

En 2005, l'enquête a été finalisée²⁹, notamment grâce à la ténacité d'Yveline Nicolas d'Adéquations. Faute de moyens, le groupe de travail avait presque cessé ses activités. Menée auprès de 103 associations membres de Coordination SUD, l'étude confirmait que le « plafond de verre », cette ségrégation verticale, n'était pas l'apanage du monde de l'entreprise et que, du côté des ONG, la disparité hommes/femmes au sein des instances élues s'avérait plus forte encore que dans le reste du monde associatif (les hommes représentant 70,3% des élu-es aux CA). Suite à cette étude et ses recommandations, Coordination SUD a pris l'initiative de créer, pour la durée du mandat 2006-2008, six postes nouveaux réservés à des administratrices. Une motion a été votée par l'AG de mai 2005 et Coordination SUD s'est également dotée d'une vice-présidente. Au CA, la parité était en marche... A noter que le CA a changé le jour de sa réunion mensuelle du mercredi pour le jeudi...

A cette même AG, le groupe de travail faisait valoir que la démarche de genre représentait un enjeu politique pour les ONG et qu'il fallait l'élargir à trois domaines: au sein des ONG en France ; dans le cadre des partenariats avec les homologues du Sud ; dans l'élaboration et la mise en œuvre des actions d'éducation au développement et de plaidoyer. Le groupe émettait une série de recommandations pour impulser une démarche de transversalité : organiser au sein des ONG et collectifs une initiative de communication et de sensibilisation sur le genre ; proposer des formations aux salarié-es, mais aussi aux administrateurs, hommes et femmes ; étudier les moyens et le calendrier pour modifier les règles de composition et de renouvellement des CA ; inscrire la parité et le genre dans la charte éthique de Coordination SUD ; inscrire la parité dans la composition des groupes de travail, et de façon plus pressante, affecter des moyens matériels et humains pour maintenir et développer à Coordination SUD un groupe de travail sur le genre.

En janvier 2006, le CA a décidé la création d'une commission Genre pérenne et a affecté un temps partiel d'une chargée de mission à son fonctionnement³⁰. Les principales missions de la commission sont les suivantes :

- faciliter des échanges de pratiques et d'expériences sur la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les ONG en France et sur la mise en œuvre de l'approche genre dans les projets (développement, éducation au développement, plaidoyer) ;
- sensibiliser le milieu des ONG françaises à l'approche genre ; susciter une demande de formation ou d'information pour l'intégration de l'approche genre dans les stratégies ;
- influencer pour l'intégration du genre dans les politiques de développement (AFD, MAE) et dans les campagnes d'opinion menées par les ONG françaises.

²⁸ http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/charte_egalite/charte_egalite.htm

²⁹ <http://www.coordinationsud.org/spip.php?article1935>

³⁰ <http://www.coordinationsud.org/spip.php?rubrique124>

A l'AG de mai 2006, la commission Genre bénéficie d'une tribune en plénière, représentée de façon paritaire par Robert Toubon, d'Equilibres & Populations et par moi-même, en tant qu'administratrice et référente de la commission. Celle-ci compte actuellement une quinzaine de représentant-es d'ONG ou de collectifs, dont certaines intègrent déjà le genre dans leurs actions : Adéquations, AFVP, CEMEA-Infop, CIEDEL, Enfants Réfugiés du Monde, Equilibres & Populations, FORIM, GREF, Handicap International, IFAID, Sidaction. Le réseau Genre en Action en fait partie. La commission accueille également des personnes ressources extérieures.

La composition de l'équipe salariée de Coordination SUD est paritaire : 7 hommes, 6 femmes. A la rentrée 2006, toute l'équipe féminine (à l'exception de la secrétaire) est passée au statut cadre, entraînant dans la foulée deux collègues masculins. Plusieurs salarié-es ont suivi une demi-journée de formation en interne sur l'approche genre.

Coordination SUD s'est attachée à faire l'interface avec les pouvoirs publics et autres instances : HCCI, CONCORD (cf p. 23)... Elle a relayé auprès des ONG l'excellent dépliant pédagogique sur « l'intégration du genre dans la solidarité et la coopération internationale »³¹ créé par le HCCI en 2005. Plusieurs rencontres ont eu lieu avec le MAE. En écho aux déclarations de la ministre lors de la journée internationale de la femme du 8 mars 2006, Coordination SUD a demandé qu'un dialogue s'engage avec les ONG et que les positions politiques se traduisent en moyens financiers et humain, faisant savoir que les ONG étaient demandeuses d'une structure d'appui, pour sensibiliser, former, élaborer une méthodologie française d'intégration du genre. Nous avons incité à placer des objectifs de genre dans l'élaboration des dans les politiques pluriannuelles et les budgets, dans tous les rouages du MAE.

La commission de Coordination SUD fait partie de la plate-forme Genre et développement initiée par le MAE en octobre 2006. Les chantiers sont ouverts, la dynamique lancée. Nous avons beaucoup à faire pour que le discours se traduise en chiffres et en actes.

L'appropriation progressive de l'approche genre dans une coopération Nord/Sud : le réseau ASTER international et l'ONG sénégalaise OFAD/NAFOORE

Marie-Lise Semblat,
présidente
d'Aster-International

ASTER-International agit depuis 1993 en tant qu'organisme de formation et réseau de coopération et d'échanges de pratiques au service du développement local, en intégrant l'approche genre. L'ONG sénégalaise OFAD/NAFOORE est membre d'ASTER depuis 1997 et œuvre en Casamance, pour un développement intégré et endogène privilégiant l'éducation et la formation, le développement d'initiatives créatrices de revenus, l'amélioration des conditions d'accès aux soins de santé.

Dans une recherche conjointe, les deux structures ont, depuis bientôt dix ans de coopération, réalisé l'avancée de l'approche genre, devenue une réalité de part et d'autre. C'est en effet autour des questions relatives à la perspective « genre et développement » qu'Aster et OFAD ont bâti peu à peu un projet de coopération en développant des échanges, des rencontres et des formations, au Sénégal et en Europe. ASTER a d'abord mis en œuvre une approche spécifique « femmes » par des formations d'« actrices de développement en milieu rural », des interventions et des publications. De la même façon, OFAD centrait ses actions sur la mise en place et le suivi de banques villageoises de femmes.

Le passage de « femmes » à « genre » s'est réalisé dans une coopération Nord/Sud par différentes formations, séminaires, et surtout par un processus de montage d'un projet commun *Passerelles* : « Pédagogie de l'international au service du développement local intégrant l'approche de genre ». Financé par le MAE, *Passerelles* allie des complémentarités entre le développement local et l'ouverture internationale, l'approche spécifique femmes et l'approche genre et développement, les formations des agent-es et celles des acteurs-trices de développement.

Dans le cadre de ce projet, ASTER et OFAD/NAFOORE ont mis en place, avec le Collège Coopératif de Paris et l'université de Paris 3, une formation diplômante (bac + 4) avec une option « genre et développement ».

Pour ces deux ONG partenaires, l'approche genre n'est pas uniquement technique. Loin de constituer une réponse à des injonctions de bailleurs de fonds, elle prend place dans le contexte éminemment politique de recherche de réciprocité et d'égalité dans les relations entre OFAD et ASTER. Il s'agit d'une pédagogie du genre, basée sur une conception déve-

³¹ Téléchargeable sur <http://www.hcci.gouv.fr/lecture/publications.html>

loppée par ASTER d'une « pédagogie de l'action », ou encore d'une « pédagogie de l'international au service du développement local ». Cette démarche passe par des rencontres humaines, des voyages et des échanges entre animatrices d'ASTER et les partenaires sénégalais. Dans ce processus, au-delà de la pédagogie, la démarche ouvre le champ du politique. C'est un partenariat qui s'est construit sur une vision et une cause communes, où des animateurs-trices d'ici et de là-bas ont constitué un acteur collectif nouveau pour mettre en œuvre des pratiques de changement social.

Dès 1997, un protocole d'accord entre OFAD et ASTER a ainsi mis au clair une vision commune centrée sur les critères suivants : l'autonomie ; la démocratie participative ; l'égalité entre les femmes et les hommes ; l'amélioration des conditions de vie des populations ; le renforcement des échanges et de la solidarité internationale. Puis le projet *Passerelles* concentre tous les stades de partenariat identifiés par les auteurs de *Construire des actions collectives*³² :

- partenariat **relationnel** : mise en relation ;
- partenariat **associationniste** : rassemblement des moyens et ressources ;
- partenariat **coopératif** : complémentarités d'actions ;
- partenariat **solidariste** : alliance sur une cause commune.

Les objectifs du projet visent à contribuer au changement social et à la lutte contre la pauvreté par le biais de l'émancipation, de la participation citoyenne et de l'accès à une plus grande autonomie (notamment financière) des femmes de la région de Kolda. Ils concernent aussi le renforcement des capacités des acteurs du Nord et du Sud en matière de formulation et conduite de projets.

Cette action repose sur deux piliers : des formations des agent-es des ONG locales et la création d'une Maison des femmes, lieu de rencontre, information, formation et création d'initiatives par et pour les femmes de la région et au-delà.

Le projet s'articule avec la démarche de formation pour la préparation du Certificat d'initiative locale (CIL) visant la maîtrise d'un projet de développement. L'approche de genre, difficilement intégrée de manière transversale dans les précédentes formations d'ASTER, trouve ici sa pleine mesure, puisque chaque séminaire (mutations sociétales, développement...) aborde sa problématique à partir de l'approche de genre. C'est dans cette optique qu'en mars 2006, à Dakar, tous-tes les intervenants-es du CIL ont été sensibilisé-es à l'analyse de genre. Le genre n'est plus une simple thématique d'un programme de formation, mais un axe transversal traversant de bout en bout chaque thème.

La coopération entre OFAD et ASTER avait conduit déjà à l'intégration progressive du genre dans l'ONG. En 2003 et 2004, 25 agents-es d'OFAD avaient été sensibilisés à l'analyse de genre avec des changements rapides dans les rapports entre les hommes et les femmes : groupements féminins associés aux réunions par les présidents de communautés villageoises, hommes luttant contre les mutilations sexuelles, ou œuvrant activement pour la scolarisation des filles...

Le terrain du projet avait été plus directement préparé lors du séminaire international de lancement de *Passerelles* à Bagdadji en novembre 2005, et c'est un apport québécois sur le genre qui a été à son tour proposé. Ce dernier a réuni 30 femmes-relais de la Maison des femmes, 33 stagiaires CIL, agents-es des ONG locales, 17 membres d'ASTER, d'Europe et du Québec, des membres d'Afrique (Gambie et Guinée-Bissau). Depuis septembre 2006, 29 agent-es sont titulaires d'un CIL option Genre et développement, 26 d'entre eux s'engagent dans un DHEPS (Diplôme des Hautes Etudes en Pratiques Sociales)³³ en partenariat avec ASTER, le Collège Coopératif et l'Université Paris 3, Sorbonne-Nouvelle.

C'est une véritable démarche de « mainstreaming pédagogique » qui a été réalisée, elle combine une approche intégrée du genre et des mesures spécifiques en direction des femmes. La Maison des femmes cherche à répondre aux besoins pratiques des femmes de la zone et leur permet de développer leurs intérêts stratégiques. Une évaluation et modélisation en vue de transferts sont en cours. D'ores et déjà, des perspectives inspirées de *Passerelles* sont en cours au Maroc : diagnostic territorial de genre et deux Maisons des femmes aux enjeux économiques (reconversion dans la zone de destruction des champs de cannabis) et juridiques (nouveau Code de la famille). D'autres demandes sont en négociation.

³² Bernard Dumas et Michel Séguier, *Construire des actions collectives*, Chronique Sociale, Lyon, 1999, page 212.

³³ Diplôme de niveau BAC + 4 avec ici une option spécifique "genre et développement".

L'intégration du genre dans le Projet de gestion communautaire des ressources naturelles au Sénégal

Daouda DIOP,
*consultant en
développement
organisationnel et analyse
institutionnelle,
formateur/évaluateur
approche et analyse genre*

Le Projet de gestion communautaire des ressources naturelles (PGCRN) dans les régions de Kaolack et de Tamba a été exécuté en coopération entre les Etats-Unis et le Sénégal et mis en œuvre par une unité de gestion composée de personnels américains et sénégalais. L'objectif général était de contribuer à la gestion rationnelle des ressources naturelles au Sénégal dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et pour la préservation de l'environnement. Les objectifs spécifiques visaient notamment à :

- contribuer, par la gestion rationnelle des ressources naturelles dans les régions de Kaolack et de Tamba et une meilleure organisation des structures avec implication de toutes les parties concernées à l'accroissement de la production et des revenus des hommes et des femmes des communautés rurales ;
- fournir des crédits aux femmes et aux hommes des régions cibles du projet pour leur permettre de mener des activités de production durables sur des parcelles garanties ;
- favoriser la participation équitable des femmes et des hommes aux instances de décisions qui gèrent le projet au niveau des terroirs.

Parmi les résultats concrets obtenus, on peut citer les suivants : mise en place et structuration d'organisations communautaires de gestion du projet au niveau des terroirs ; formations qualifiantes ; animations et sensibilisations ciblées ; mise en place de pépinières communautaires par les populations rurales, de pépinières collectives par les groupes spécifiques et de pépinières individuelles ; plantations d'arbres avec des bois villageois ; crédit ; activités de production ; régénérescence de plusieurs espèces végétales en voie de disparition ; accroissement des revenus des hommes et de ceux des femmes (mais dans une moindre mesure, étant donné les inégalités de départ, cf. ci-dessous).

Les problèmes au regard de l'approche genre

Le bureau de coordination du projet, basé à Dakar, comprenait une dizaine de membres, dont une seule femme. Celle-ci a rencontré de fortes difficultés pour défendre ses opinions et faire passer ses recommandations pour la prise en compte effective des intérêts des femmes, aussi bien au niveau du bureau de coordination, lors de ses planifications, qu'au niveau de la mise en œuvre des actions dans les différents terroirs. Un problème similaire est survenu au sein des instances de décision du projet et de leurs bureaux au niveau des terroirs, avec une faible présence et participation des femmes. Seules les femmes âgées étaient membres des bureaux.

De même, les animateurs, tous des hommes au démarrage du projet, ont rencontré des difficultés pour encadrer, comprendre et assurer tous les services requis aux femmes. L'accès des femmes à l'information juste et en temps réel n'était pas correctement assuré. Les capacités d'organisation des femmes pour le renforcement de leurs structures propres et de leurs positions dans les organisations et instances mixtes étaient très faibles.

La part de crédit (50%) allouée aux hommes était presque épuisée, tandis que les femmes n'avaient encore bénéficié d'aucun crédit dans la majorité des terroirs, notamment dans le bassin arachidier de la région de Kaolack. Le problème s'est posé des risques de transfert des crédits destinés aux femmes vers les hommes, qui insistaient pour que les communautés ne perdent pas l'argent.

Les solutions mises en œuvre

Une évaluation de terrain a été confiée à une consultante sensible au genre, pour comprendre les problèmes et chercher des solutions. Suite à la restitution de cette étude, une équipe de deux consultant-es sensibilisé-es à l'approche genre a été recrutée pour mettre en œuvre différentes activités :

- organisation de formations et d'accompagnements en genre pour l'ensemble des responsables du projet ;
- organisation de formations et d'appui en genre pour les animateurs-trices et accompagnateurs-trices de terrain ;
- évaluation en genre du management du projet et de ses outils de gestion et d'animation ;
- analyse institutionnelle de genre par les participant-es eux et elles-mêmes lors de chaque atelier de formation ;

- examen critique au regard du genre de toutes les productions du projet destinées aux responsables, aux animateurs-trices et aux terroirs (images, films, sketches, spots, affichages...);
- animation et sensibilisation sur le terrain par une équipe de deux consultant-es dans une communauté particulièrement représentative de tous les problèmes et difficultés du projet.
- sensibilisation, formation et incitation des décideurs locaux et communautaires sur les jeux de rôles et sketches destinés à représenter un problème, afin de le résoudre ; jeux de rôles réalisés par les décideur-es locaux et communautaires sur les difficultés d'accès des femmes à la terre et leurs causes, en vue de parvenir à des solutions.

Les résultats de la démarche d'audit au regard du genre

Suite à ce processus d'audit et de sensibilisation, des mesures ont été prises pour corriger le projet dans le sens d'une meilleure prise en compte institutionnelle du genre :

- la femme membre de l'équipe de direction du projet a vu ses responsabilités augmentées ;
- un département transversal sur le genre a été mis en place au niveau de l'équipe de gestion, avec le pouvoir de faire annuler toute décision, action ou activité dont l'impact différentiel sur les femmes compromettrait leur promotion et leur épanouissement dans le cadre du projet ;
- le personnel du département genre a été fortement augmenté, avec le recrutement de deux femmes et d'un homme qui assistaient aux réunions de direction ;
- le directeur du projet sensibilisé au genre et se l'étant approprié, s'est engagé à la prise en compte effective des questions de genre ;
- des femmes jeunes bien sensibilisées et bien formées ont été intégrées dans les instances de décision des organisations villageoises de gestion du projet et y compris au niveau de leur bureau, avec un taux le plus souvent proche de 40 % ;
- des animatrices femmes ont été embauchées, suite notamment à l'élaboration de nouveaux critères de recrutement tenant compte des niveaux d'études moins élevés des femmes ;
- des hommes propriétaires de terres ont accepté, avec l'accord de leurs chefs de village et du conseil rural, de désaffecter leurs terres au profit de leurs femmes, en tant qu'individualités ;
- les femmes ont commencé à déposer auprès du conseil des demandes d'octroi de terres et à pouvoir en acquérir individuellement avec délibération de la communauté rurale, ce qui leur permettait d'être éligibles aux crédits du projet ;
- le nombre des femmes dans les instances de décision du projet a sensiblement augmenté ;
- le niveau de vie des femmes au sein des familles a été amélioré ;
- elles ont bénéficié de formations effectives, avec un temps suffisant comme les hommes, au lieu de simples sensibilisations ;
- les informations en direction des femmes étaient beaucoup plus complètes et les femmes se sentaient mieux écoutées ;
- grâce aux animatrices recrutées par le projet, les femmes ont eu des partenaires avec qui échanger en profondeur sans réticence et en groupes homogènes ;
- les besoins des enfants (garçons comme filles) ont été mieux assurés (fournitures scolaires, soins, nourriture, éducation moins exclusive au projet des garçons).

Par l'importance de son budget (18 milliards FCFA) et sa démarche participative innovante, ce projet a contribué à des changements sociaux, dont notamment l'accès des femmes à la terre, avec pouvoir d'orientation, leur accès aux instances de décision tant communautaires que centrales, l'accroissement substantiel de leurs revenus, la composition paritaires des équipes de gestion et d'encadrement à tous les niveaux.

Mettre en œuvre le genre dans les projets de développement

Animatrice :
Khadi Sakho Niang,
FORIM

Rapporteuse :
Agnès Van Ginneken,
IFAID

Cet atelier a présenté quatre cas pratiques : la nécessaire prise en compte du genre pour renforcer l'efficacité d'un projet de santé maternelle au Mali au cours de sa mise en œuvre, par Handicap International ; l'importance d'intégrer le genre dans la formation et la pratique d'animateurs-trices rurales à Madagascar par le programme FORMGED ; le recul de vingt ans d'expérience d'Enda Colombie en matière de renforcement du pouvoir des femmes des quartiers urbains et de prise en compte de la masculinité ; la prise en compte du genre dans des démarches d'éducation à la paix au Rwanda, par l'association UMUSEKE.

Ces expériences montrent qu'il est fondamental de prendre en compte le genre le plus en amont possible : lors de la conception et de l'élaboration des projets. Mais « il n'est jamais trop tard pour bien faire » et des actions ont vu leur impact renforcé par des dispositifs mis en place suite au constat que la non-prise en compte d'inégalités initiales entre femmes et hommes et de relations de pouvoirs entravait la réalisation des objectifs. Les projets qui ciblent les femmes, la satisfaction de leurs besoins pratiques et le renforcement de leurs intérêts stratégiques (cf. p. 16) sont d'ailleurs confrontés à l'évolution permanente des rôles féminins et masculins, particulièrement dans les contextes de crise économique et politique. Enfin, ces actions de terrain doivent s'appuyer sur une connaissance du contexte social et culturel et sur les différents groupes sociaux, sans oublier les structures et les leaders traditionnels.

Prise en compte du genre dans un projet de santé maternelle au Mali Nord

Petra Schroeter,
Handicap International

Handicap International (HI) soutient de nombreux projets en faveur des femmes, mais peu intègrent encore une démarche de genre. Ayant une expérience du « mainstreaming du handicap » dans les interventions de développement, HI souhaite évoluer vers un double mainstreaming « handicap et genre ». Les personnes en situation de handicap sont souvent perçues comme asexuées. Pourtant, les femmes touchées connaissent une double exclusion. Un groupe de travail sur le genre a été mis en place à ce sujet. Des études et enquêtes anthropologiques et épidémiologiques sont menées pour étudier comment les hommes et les femmes vivent leur situation de handicap.

Depuis 2004, un programme d'appui à la prise en charge de la santé reproductive des femmes au Nord Mali, financé par l'UE, est mis en œuvre par un consortium de six ONG. L'approche genre y constitue un objectif secondaire, le premier objectif étant d'améliorer la qualité des soins de santé maternelle, d'accroître l'accès des femmes au suivi de leur santé, et de faciliter l'accès des femmes handicapées aux soins de santé maternelle. Les ONG partie-prenantes travaillent dans le domaine des femmes, HI dans celui du handicap. Le projet met en place différentes actions :

- équiper et former le personnel médical des centres de santé communautaire ;
- intégrer les accoucheuses traditionnelles, surtout en zone nomade ;
- élaborer un guide thérapeutique sur les problèmes de femmes handicapées, à destination du personnel médical et des ONG partenaires ;
- effectuer un travail d'information et de sensibilisation auprès des populations via des groupes sélectionnés dans les communautés.

Les projets de santé maternelle étant destinés aux femmes, à priori, pourquoi et comment aborder les inégalités de genre ? On a constaté que le problème de l'accessibilité matérielle, financière, géographique se révèle déterminant. Or ce sont les hommes qui ont le pouvoir de décision en la matière. De plus, l'approche genre consiste aussi à travailler avec différents groupes de femmes aux intérêts différents. Ainsi, les accoucheuses traditionnelles à la fois aident et freinent parfois l'accès des femmes aux centres de santé et aux consultations prénatales, du fait que ceux-ci peuvent remettre en question leur rôle.

HI souhaitait intégrer la question du handicap et celle du genre dans tout le cycle du projet : conception, mise en œuvre, suivi, évaluation. Pour la conception, le travail n'a pas suffisamment intégré la population dans le montage du projet, du fait que les six ONG agissaient dans le Nord Mali sur ces questions depuis des années et avaient déjà effectué un travail en amont sur les besoins et les attentes des femmes. En revanche, pour assurer la réussite du projet, il fallait intégrer les autorités administratives, les médecins-chefs, et les organisations de la société civile afin de relayer le message, notamment auprès des hommes.

Le public-cible initial était les femmes en âge de procréer. Mais en cours de route, il a été nécessaire de prendre en compte l'approche genre, dans la mesure où les objectifs de sensibilisation ne pouvaient pas être atteints sans une implication active des maris, pères, beaux-pères.

Une étude anthropologique a servi de source d'information sur les problèmes d'accès aux soins de santé maternelle, notamment pour les femmes handicapées. Si les obstacles sont le manque de sensibilisation aux problèmes des femmes – handicapées ou non – pendant la grossesse, il est apparu essentiel d'effectuer un travail avec les hommes et les leaders politiques : détenteurs du pouvoir, ce sont eux qui décident si une femme peut se déplacer vers les centres. Il faut donc travailler sur les facteurs sociaux qui empêchent qu'une femme puisse prendre des responsabilités, s'affirmer, et trouver sa place. Par exemple, le problème de circulation : le projet n'a pu trouver qu'une seule animatrice en plus des animateurs identifiés dans chaque village pour relayer l'information.

L'importance des rapports hommes-femmes et le rôle des décideurs

Le projet ne peut se mettre en place que si les leaders communautaires, qui sont des hommes, donnent leur accord avant la mise en œuvre. Des cellules communautaires ont été instaurées, avec dix personnes, en majorité femmes, puisqu'au départ tout le projet visait les femmes et la maternité. Ces cellules ont relayé des actions de sensibilisation destinées aux femmes, y compris handicapées, visant à leur donner la parole, via des causeries, où les hommes étaient aussi conviés. Informer les cibles directes ne suffisait donc pas. Il fallait aussi sensibiliser les hommes, en premier lieu les maris, montrer en quoi ils sont concernés et doivent contribuer à cette période de la maternité, donner des moyens matériels à leur femme. Des visites à domicile visaient les femmes, mais aussi les pères, les maris, notamment pour préparer financièrement l'accouchement : expliquer l'intérêt du suivi prénatal, le coût d'un accouchement, sensibiliser au fait que pendant ces neuf mois il était possible d'économiser un peu d'argent, etc.

En ce qui concerne les femmes enceintes handicapées, le projet n'a eu affaire à aucune femme mariée, du fait notamment que les femmes handicapées mentales ne sont pas épousées et qu'aucun homme n'assume le rôle de père. Elles vivent un cumul des discriminations. Ces échanges d'expériences ont donné la parole aux femmes handicapées (une trentaine interviewées) sur leur situation et pourquoi elles acceptent plus facilement les relations sexuelles : elles veulent être reconnues en tant que femmes, trouver un mari. Pour résoudre le problème de l'accessibilité financière aux soins, un projet d'activité génératrice de revenus destiné aux femmes handicapées a été ajouté.

Tout ce travail a été effectué avec la population du village, intégrant le rôle des hommes, pour ne pas faire porter sur les femmes toute la responsabilité financière. En effet, si on

donne des moyens à la femme, elle sera peut-être plus autonome, mais on n'aura pas sensibilisé l'homme à assumer ses responsabilités.

Après deux ans, on constate une augmentation des consultations prénatales, notamment par les femmes handicapées, une meilleure prise en compte des femmes handicapées enceintes via les formations du personnel médical, un nombre d'évacuation vers les centres de santé en augmentation, parce que le travail avec les pères et beaux-pères a porté ses fruits. On a donc pu redresser l'intégration du genre en cours de route, susciter un intérêt, éveiller la curiosité. La suite du projet renforcera cette approche, notamment dans la mesure où les moyens de déplacements vers les centres restent aux mains des hommes.

L'intégration du genre dans la formation des animateurs ruraux à Madagascar.

**Jeannine Raoelimiadana
Z. Ramarokoto,**
*responsable de
l'opérationnalisation
du genre au sein du
programme FORMGED*

Le programme présenté est issu d'un partenariat entre le programme FORMGED (Formation en appui de la gestion des interventions de développement), sur 2004-2008, financé par la coopération entre Madagascar et l'Union européenne et le projet Objectif Sud. Il a pour but de renforcer les capacités des personnes-ressources nationales des projets, programmes et ONG, dans la région Sud de Madagascar, en assurant l'opérationnalisation des outils genre par la formation-action et la recherche-action. Objectif Sud est un projet mis en œuvre par le GRET, sur cofinancement UE/MAE. Terminé en juin 2006, son but était d'améliorer la sécurité alimentaire de la région Sud de Madagascar, l'Androy. Dans le cadre du volet « développement local », le FORMGED était partenaire pour l'intégration de l'approche genre dans les activités d'animateurs-trices³⁴.

La stratégie d'intégration du genre dans les activités des animateurs-trices

La stratégie était basée sur une répartition équitable des responsabilités des hommes et des femmes dans la mise en œuvre des actions et dans la prise de décision. L'objectif était de valoriser la place des femmes dans la société, dans des contextes qui leur sont défavorables, et en prenant en compte les spécificités des hommes et des femmes dans leurs environnements socio-éco-culturels respectifs.

Le projet a constitué des équipes composées d'animateur-trices, travaillant en tandem ou séparés, selon les contextes et techniques d'animations. Ils-elles doivent veiller systématiquement à la valorisation des responsabilités des hommes et des femmes, à la disponibilité des hommes et des femmes pour prendre des décisions durant l'exécution des projets, et au respect des modalités de prise de décision commune.

Les activités principales des animateurs-trices consistent à renforcer les capacités des villageois-es bénéficiaires des interventions, d'abord dans l'identification des infrastructures à mettre en place, puis dans la réalisation et dans l'entretien des impluvia³⁵, construits avec les villageois-es, afin de pérenniser les avantages de la collecte et de la conservation d'eau potable. Dans ce cadre, les animateurs-trices ont pour fonction d'assurer une participation équitable des femmes et des hommes en jouant le rôle d'interface entre les gestionnaires des projets, d'une part, et entre les bénéficiaires finaux, hommes et femmes, de l'autre. Ils-elles font participer aussi bien les hommes que les femmes, depuis le choix des infrastructures jusqu'à la gestion de l'eau, en assurant l'appui du projet par les bénéficiaires.

Un exemple : pour inviter la population à une réunion, il ne suffit pas de mettre une affiche indiquant que tout le monde est concerné. Il est absolument nécessaire d'informer directement les différents groupes sociaux, les associations locales et d'insister sur le fait que les femmes doivent être présentes. Le cas échéant, les notables seront contactés au préalable afin d'obtenir l'autorisation de discuter avec les hommes et avec les femmes, surtout si c'est la première fois qu'on rencontre cette population. Dans des pays comme l'Androy, on fait sonner une cloche qui signifie qu'une réunion villageoise a lieu pour tout le monde. Mais dans la pratique, seuls les hommes viennent. Il ne faut donc plus se contenter de la cloche, mais venir et expliquer que les femmes doivent être présentes et participer.

Il faut analyser les fonctions et activités des hommes, celles des femmes, et valoriser les activités des femmes au même titre que celles attribuées aux hommes. Si c'est la femme qui nettoie, on montre que cela constitue une activité aussi importante que celle des hommes qui nettoient le pourtour des impluvia. Il s'agit de montrer qu'une tâche peut être faite aussi bien par les femmes que par les hommes, et que les tâches doivent être réparties

³⁴ Cf. aussi le film du GRET qui a été réalisé sur ce projet, p. 65

³⁵ Aires de récupération de l'eau de pluie.

équitablement, de la même façon que les bénéficiaires de l'action le seront. On demande toujours aux bénéficiaires de prendre en compte des éléments de l'approche participative dans leurs prises de décision ; est-ce que l'homme consulte la femme et la femme son mari, sur l'apport du ménage au projet ? Que peut apporter la femme, que peut apporter l'homme ?

Les avancées

La valorisation des activités des femmes a permis de lever des résistances dans l'application de l'approche genre, alors même que des animateurs-trices croyaient que le contexte socioculturel ne le permettrait pas. Dans un village, on a pu confier à des femmes le suivi des travaux de l'impluvium. Au début, les hommes se demandaient si les femmes en seraient capables, mais elles ont parfaitement réussi à suivre le travail des ouvriers, les matériaux, etc. Les hommes ont donc fini par accepter la présence des femmes aux réunions et leurs propositions, ce qui, auparavant, n'était pas envisageable.

L'approche genre a un impact sur la lutte contre la pauvreté. Par exemple, un village connaissait une forte mortalité infantile par diarrhées, du fait que l'utilisation des latrines n'entraînait pas dans les habitudes. Les animateurs-trices ont formé des femmes en hygiène et santé et celles-ci ont pris elles-mêmes l'initiative de construire des latrines. La mortalité a été réduite, et les hommes convaincus.

Quels sont les facteurs déterminants de la réussite de l'intégration du genre ?

- Les projets et programmes doivent spécifier dans leur calendrier, leur plan d'action, la formation du personnel et les activités genre.
- Les responsables du projet doivent assurer que des ressources matérielles et humaines soient adéquates et suffisantes.
- Il faut autant d'animatrices que d'animateurs, si l'on veut travailler avec les femmes.
- Il faut récolter des informations et des données pour convaincre à différents niveaux de hiérarchie de la nécessité de prendre en compte le genre.
- Les animateurs-trices chargé-es d'intégrer le genre sont bien sûr formé-es et connaissent les outils, mais cela ne suffit pas : ils-elles doivent être personnellement convaincu-es qu'il existe un problème d'inégalité et qu'il faut le résoudre. Eux-mêmes vivent cette inégalité dans leur vie quotidienne. Il faut qu'ils-elles soient prêt-es à faire participer les femmes, à ne pas commencer une réunion sans elles, malgré les résistances et les moqueries.
- Les animateurs-trices doivent maîtriser le dialecte local et connaître le contexte culturel.
- Il faut rester vigilant sur le suivi. Souvent, une fois le projet terminé, les réunions redevennent non mixtes, etc. Il faut former des personnes sur place, qui prennent le relais.
- Ce savoir et ces méthodologies ont été capitalisés dans un guide à l'usage des animateurs-trices de projets, montrant la pertinence de l'approche genre avec des exemples concrets.

Vingt ans d'expérience d'Enda Colombie : renforcement du pouvoir des femmes des quartiers et négociation de politiques sociales « genrées »

Marie Dominique de Suremain,
ex-directrice Enda Colombie, membre d'Enda Tiers-Monde

Enda Colombie se consacre depuis vingt ans à la construction participative de solutions pour l'habitat et la gestion de l'environnement urbain. La prise en compte du genre a été balisée par une suite d'actions et de débats.

Années 82-95, « avant Pékin »

Des recherches actions participatives ont orienté les actions d'Enda Colombie. Elles nourrissent un collectif militant de professionnelles du développement urbain (architecte, urbaniste, juriste), qui influencent peu à peu les stratégies de leurs organisations et créent des réseaux nationaux, latino-américains et internationaux.

- « *Les femmes et l'énergie dans les quartiers périphériques de Bogota* », puis « *Les femmes et la crise urbaine en Colombie* ». Des programmes d'action suivent : « Femmes et technologies socialement appropriées » puis « Femmes et la ville », en partenariat avec des ONG et des organisations populaires. De la satisfaction de leurs besoins pratiques (cf. p. 16) par des solutions techniques, les organisations féminines passent à la négociation

de politiques publiques, et ce faisant, transforment leurs relations familiales et leur place dans la gouvernance de la ville.

- Simultanément sont créés en 1987 le collectif colombien *Nosotras en la ciudad*, puis en 1991 la *Red Latino-americana Mujer y Habitat*³⁶ de la Coalition internationale de l'habitat (HIC). Ils portent le débat dans les mouvements sociaux et dans les conférences internationales.

Enda Colombie tire quatre enseignements de ces réalisations

- Ne plus parler de quartiers « sans eau » mais de quartiers « où les femmes portent l'eau ». Face aux carences des services urbains, les femmes assument une surcharge croissante de travail domestique et associatif. Devenues la base sociale du développement communautaire, elles négocient avec des pouvoirs publics qui tendent à se décharger sur elles. Mesurer et montrer le rôle social de ces services, les structurer, les rémunérer et les articuler avec les politiques publiques, permet de « genrer » les approches traditionnelles du logement, de l'éducation ou de la protection de l'environnement.
- Ce travail contribue à la transformation des relations femmes-hommes. En se formant, les femmes se transforment, elles acquièrent des compétences techniques et de gestion, une vision politique. La formation concerne leur vie personnelle et familiale et déconstruit les processus qui les inhibent socialement. Elles rencontrent des institutions, des politiques, investissent l'espace public, deviennent des actrices du développement local. Enda accompagne un fort processus *d'empowerment* individuel et collectif.
- Les femmes relient différents aspects du développement technique, économique et social, le présent et l'avenir, elles font le lien entre le pratique et le théorique. Leur approche intégrale contribue à la formulation de concepts touchant au développement durable.
- L'identification de résistances : d'abord au sein des équipes de terrain, à cause de la division du travail entre techniciens hommes et animatrices femmes ; ensuite parce que tant l'Etat que les mouvements sociaux freinent l'irruption de commissions « femmes » ou « genre » ; enfin parce que le mouvement des femmes peine à intégrer les questions d'habitat et de développement durable.

Post Pékin, l'entrée dans le 21ème siècle

Enda Colombie s'oriente vers une analyse de la « féminisation de la pauvreté » : tandis que la mondialisation libérale fait irruption, la surcharge de travail des femmes contraste avec le chômage des hommes. La guerre, les déplacements de population, mais aussi la résistance à l'avancée des droits des femmes poussent de plus en plus d'hommes à abandonner leurs responsabilités envers leurs enfants. Cette rupture intergénérationnelle et inter-genre pose question, dans un contexte où l'Etat recule. Trois axes de travail sont alors développés :

- Une recherche-action par une équipe mixte F/H étudie les crises de la paternité et la masculinité. Des ateliers suivent. Une pédagogie ludique amène des hommes à discuter de leur vie privée, leurs difficultés et faiblesses face à leur femme et leurs enfants. Les formations sont d'abord obligatoires et se déroulent sur un lieu de travail compétitif voire violent, rompant la frontière public-privé et l'injonction sociale à maintenir le rôle masculin traditionnel. L'humanisation des relations entre hommes s'étend à une relation plus ouverte avec leur conjointe et leurs enfants qu'ils reconnaissent davantage comme sujets.
- La « Maison amie », lieu autogéré, creuset d'initiatives des femmes dans des domaines nouveaux : écoute pour la résolution des conflits, lutte contre différentes violences et la déstructuration des liens sociaux, accès au droit, épargne solidaire et micro crédit, participation aux plans de développement locaux...
- L'introduction de la question de l'égalité femmes-hommes dans d'autres programmes : appui aux recycleurs populaires, ou participation des jeunes à la gestion des quartiers et de l'environnement.

Evolution de la mission d'Enda tiers-monde

Il y a eu longtemps un décalage entre l'affichage public de la mission d'Enda TM, restée réticente à une mention explicite du genre et la richesse des expériences innovantes basées, dans les entités africaines ou d'ailleurs, sur un travail avec des communautés de base où les femmes sont très présentes. Ce sont les entités décentralisées qui ont intégré les premières la perspective de genre dans leur mission (Tunisie, Colombie, Ethiopie ...), sous l'impulsion d'une nouvelle génération de directrices.

³⁶ En français : « Nous les femmes dans la ville » et « Réseau latinoaméricain Femmes et Habitat ».

Au Sénégal, deux équipes ont lancé des initiatives explicitement « genrées », l'une pour former des femmes aux Technologies de l'information et de communication (TIC) et promouvoir l'égalité en faveur de la « parenté conjointe » ; l'autre pour créer un centre de formation aux TIC au service d'associations mixtes de jeunes des quartiers, où le débat sur les relations entre garçons et filles est intégré.

Des publications ou des films abordent l'accès des femmes à la terre, la lutte contre l'excision, le maintien des fillettes à l'école, l'accès différencié aux ressources énergétiques. Il s'agit de valoriser le travail des femmes, leurs besoins pratiques et parfois stratégiques. En 1999, un « Espace thématique concerté femmes et genre » évalue le fait que les femmes urbaines ou paysannes représentent 80% des partenaires de base d'Enda TM. Une étude aborde en 2005 la question de l'accès différentiel aux responsabilités des hommes et femmes appartenant aux équipes principales d'Enda, à Dakar. En mai 2006, la perspective de genre est intégrée officiellement dans la mission globale.

L'approche genre, une composante de l'éducation à la paix au Rwanda

Jacqueline Uwiman,
fondatrice de l'association
UMUSEKE (*Aurore - Espoir*)

Au Rwanda, comme plus largement en Afrique, le sexe masculin tend à être considéré comme supérieur au sexe féminin. Dans ces sociétés majoritairement patriarcales, le pouvoir de décision, l'accès et le contrôle des ressources relèvent des hommes. La femme doit répondre aux rôles imposés par la société, servir son mari, sa belle famille, son entourage, alors même qu'elle constitue le pivot de la famille et de la lutte pour la survie de la communauté. Le Rwanda a adopté une législation et une réglementation qui garantissent à de nombreux égards une égalité entre les sexes, il a ratifié la CEDEF en mai 1981 et intégré la dimension genre dans le processus de développement, mais dans les faits, les changements sont lents et les femmes continuent à être l'objet de discriminations.

En 1988 est née l'Association pour la promotion de la femme rwandaise (APROFER). Six groupements de 70 femmes s'orientent vers des activités de couture, d'artisanat, d'apiculture, de laiterie-fromagerie, de culture de l'oignon rouge et du maracuja. En 1993, les groupements se sont étendus sur quatre provinces (Kigali, Kibungo, Gikongoro, Kibuye). En plus du travail économique, où elles emploient des hommes, les femmes lisent les journaux et écoutent la radio, ensemble, pour s'informer et se former.

Le contexte lié au génocide

Avec le génocide de 1994, APROFER perd les acquis de son travail et un nombre considérable de ses membres. L'association UMUSEKE (aurore, espoir) est créée, avec pour objet l'éducation des jeunes à la paix et la prévention de toutes les formes de violences, donc pas seulement celles de la guerre.

Au Rwanda, les pouvoirs publics travaillent pour la réconciliation et la conservation de la mémoire. Le ministère de l'Éducation élabore des livres scolaires sur l'éducation civique, le ministère de la Jeunesse éduque à la paix à travers des jeux, les institutions (Juridictions Gacaca, commissions de l'unité et la réconciliation...) participent à la mise en place de l'éducation à la paix. Mais ce sont l'ensemble des comportements de la vie quotidienne qui doivent s'orienter vers une pratique de valeurs positives. La complémentarité des acteurs publics et du secteur associatif devient un facteur essentiel. Cela suppose que la société civile ait les moyens. Le besoin se fait sentir d'une structure d'accueil, de réflexion et d'action, une Maison de la Paix, enrichie d'antennes locales.

Le genre au niveau global et familial

D'après le dernier recensement en 2002, la population s'élève à 8 128 553, dont 4 249 105 (52,3%) femmes et 3 879 448 (47,7%) hommes. Les veuves représentent 13,9 % des femmes âgées de 12 ans et plus. Les femmes chefs de ménages représentent 35,2% des chefs de ménages.

Le Parlement rwandais, mis en place lors des élections de 2003, a porté 48,8% de femmes à l'Assemblée nationale. 1/3 des portefeuilles ministériels sont tenus par des femmes. Les femmes sont largement représentées dans les fonctions diplomatiques.

Les femmes travaillent dans tous les secteurs économiques. Le recensement révèle que plus de trois femmes sur quatre travaillent pour leur propre compte. Mais les travaux ménagers restent purement féminins. Les hommes ont plus de temps de loisir que les femmes.

Le poids de la culture, qui a toujours favorisé les hommes, ne peut pas s'effacer du jour au lendemain. Le divorce est légal mais rarement demandé car la femme est alors jugée « coupable » par son entourage ; c'est le poids de la tradition mais aussi des églises. Selon une loi récente, la femme a droit à l'héritage de ses parents, mais certaines ne revendiquent pas leur part car elles croient que seuls leurs frères y ont droit. Certaines femmes restent convaincues qu'il faut respecter la tradition plutôt que la loi. D'autres ont compris qu'elles ne chemineront pas seules vers le changement.

Le genre dans les écoles

Les proportions de filles fréquentant l'école augmentent, sauf dans la tranche d'âge 25-29 ans. A l'école primaire, les filles sont nombreuses, mais au secondaire, leur nombre diminue, surtout dans les sections scientifiques, et dans les universités, leur nombre chute. Un écart important de niveau d'instruction s'installe : 36 femmes pour 100 hommes ont un niveau universitaire. Pour corriger cette inégalité, l'Etat et certaines ONG encouragent les jeunes filles à faire des études secondaires et universitaires dans des filières scientifiques.

Le genre dans les ONG locales

Les femmes sont nettement plus nombreuses dans les ONG locales, dont la plupart naissent de leur initiative pour défendre leurs droits, ceux de leurs enfants et pour générer des revenus. Certains hommes estiment que cette parité est en leur défaveur. « Depuis l'instauration des associations pour la promotion de la femme et le changement de certaines lois qui défavorisaient les femmes, un changement se fait remarquer dans la population. Mais certains hommes croient que tout cela ne fait que diminuer le respect que les femmes avaient envers eux – ils ne le disent pas en public, mais il y en a qui pensent comme cela – a fait remarquer le directeur de la Santé et de la promotion de la famille à Muhanga – ils ne comprennent pas le bien fondé du genre », a-t-il ajouté.

Pour l'association UMUSEKE, le genre est pris en compte à tous les niveaux, chez les bénéficiaires comme dans l'équipe salariée et les membres. Bien que l'initiative initiale soit féminine, il a semblé important d'associer les hommes et les femmes. Les animateurs-trices formé-es cette année sont 56 hommes pour 63 femmes. Les bénéficiaires des programmes représentent 583 filles et 700 garçons de 10 à 20 ans. L'association a en effet voulu rétablir l'équilibre en faisant des animations dans deux écoles de garçons et dans un centre d'accueil des garçons de la rue. Les thèmes abordés portent ainsi sur les différences et les ressemblances, sur la discrimination. La notion de genre est discutée entre filles et garçons.

Conclusion

Ce serait une erreur de croire qu'il faut avoir subi un génocide pour faire de l'éducation à la paix. La violence existe en tous lieux et c'est partout qu'il faut s'investir dans l'éducation à la paix et la prévention des conflits. Il ne faut pas commettre les mêmes erreurs que celles qui ont entraîné l'exclusion des femmes : ne pas créer d'associations refermées sur les femmes, même dans le cas d'associations « de veuves ». Car les discours et revendications doivent être portés par l'ensemble du groupe humain. Les interventions de développement apportent des changements positifs pour les hommes comme pour les femmes si les inégalités genre sont éliminées.

Mettre en œuvre le genre dans les projets d'éducation au développement et de plaidoyer

Animateur :
Robert Toubon,
Equilibres & Populations

Rapporteur :
Vincent Berthet,
Economie et Humanisme

Cet atelier a présenté quatre expériences d'intégration du genre dans des actions d'éducation au développement – sensibilisation dans le sens d'une responsabilisation vis-à-vis du développement – et de plaidoyer – action visant des changements de l'opinion publique et des décideurs – : la campagne Education pour Tous par Aide et Action, dont la démarche elle-même s'est voulue porteuse du message ; l'expérience de l'ONG belge Le Monde selon les Femmes, qui a analysé des affiches et outils de campagnes associatives et produit des recommandations et des modules de formation pour l'intégration du genre dans l'EAD et le plaidoyer ; le plaidoyer de l'association AMSOPT dans des villages maliens, contre les mutilations sexuelles féminines, s'appuyant de façon subtile sur les rôles sociaux des différents groupes d'acteurs, hommes et femmes ; au Maroc, le plaidoyer de l'ADFM, combinant connaissance du sujet, alliances et témoignages personnels pour faire évoluer le code de la famille.

Les débats ont montré que plusieurs points sont essentiels : l'exigence de cohérence de l'action (les méthodes, démarches, pédagogie et messages doivent intégrer systématiquement l'égalité femmes-hommes, tout en s'adaptant aux contextes sociaux et culturels) ; la nécessité de nouer des alliances et d'agir en réseaux, avec des partenaires du Sud et du Nord, vu la complexité du thème ; la prise en compte d'une durée suffisamment longue, puisqu'il s'agit ici de prises de conscience, de processus de transformation sociale ; l'importance du droit et des législations internationales et nationales, comme points d'appui, malgré leurs limites.

Aide et Action : l'approche genre dans la campagne de plaidoyer Pour une éducation de qualité pour toutes

Joël Bedos,
*responsable des
partenariats*

Pourquoi une campagne sur l'éducation des femmes et des filles ?

La Campagne mondiale pour l'Education est une campagne permanente, depuis 1999, en faveur des objectifs de l'Education pour tous. Une semaine de mobilisation est organisée tous les ans, avec une accroche spécifique. En 2005, la plate-forme française de la Campagne mondiale pour l'éducation a choisi d'axer son message central sur le droit à l'éducation des femmes et des filles, car en 2000 l'engagement de Dakar prévoyait d'« élimi-

ner la disparité entre les sexes dans l'éducation primaire et secondaire avant 2005, et à tous les niveaux de l'enseignement d'ici à 2015. » Or en 2005, 57 pays n'y étaient pas arrivés, laissant 60 millions de filles exclues de l'école. La campagne visait donc à mobiliser le public en vue de faire pression sur les acteurs de la politique française de coopération pour remettre l'éducation des femmes et des filles au cœur des stratégies de développement.

Comment développer une démarche porteuse du message de la campagne ?

L'approche classique, invitant le grand public à signer des cartes, paraissait insuffisamment pédagogique. Vu le thème, il fallait développer une démarche en elle-même porteuse du message de la campagne. Ce message était qu'au-delà de la nécessaire mais insuffisante indignation face à l'injustice, il fallait prendre en compte des faits essentiels :

- l'éducation des femmes est un bénéfice pour toute la société ;
- les stratégies de promotion d'éducation des femmes ne peuvent être réfléchies sans la participation des hommes ;
- l'éducation des femmes est indissociable d'une réflexion sur la condition des hommes et sur la pertinence d'une éducation qui transforme la condition des deux sexes.

Pour atteindre les décideurs politiques, la campagne avait pour démarche :

- de sensibiliser le grand public, à travers la question de la scolarisation des filles, à la nécessité de réfléchir le développement sous le prisme des rapports sociaux entre groupes, et notamment entre sexes et de l'amener à témoigner de son soutien à cette cause ;
- de développer une approche de « persuasion » pédagogique, en développant ces idées et en les enrichissant au contact d'autres interlocuteurs professionnels.

En direction du grand public, la campagne a opté pour un « Manifeste pour une éducation de qualité pour toutes ». Ce manifeste permettait non seulement de diffuser largement le message, mais aussi de pratiquer un embryon d'approche genre : il devait être signé par des groupes mixtes de 60 personnes, symbolisant les 60 millions de filles exclues de l'école et aussi le nécessaire partenariat entre hommes et femmes sur le sujet. En direction du monde professionnel, et notamment des organes en charge de la coopération éducative française, la campagne a développé une communication spécialisée, avec une conférence internationale à l'Institut des sciences politiques à Paris, avec la participation de personnalités comme Taslima Nasreen, Françoise Gaspard...

Dès le départ, un partenariat avec des acteurs divers a été recherché activement – groupes de promotion des droits des femmes, associations plus généralistes – pour faire passer le message que tout processus de développement ne peut ignorer des facteurs essentiels :

- l'indissociabilité des droits : accepter/supporter que la violation des droits au Sud, la violation des droits des femmes, c'est accepter/supporter que la violation des droits est envisageable en soi ;
- la nécessaire participation des femmes aux processus de développement ;
- l'apport essentiel des processus éducatifs dans tout processus de changement.

Les limites rencontrées : quelle éducation pour les hommes ?

Le message n'a pas pu être suffisamment clair dans un domaine pourtant essentiel : l'éducation des hommes. Une éducation de qualité pour les femmes est une éducation émancipatrice, qui aborde la représentation que se font les hommes de leur identité et de leur place dans la société et par rapport aux femmes (par ex. éducation contre le machisme). Un changement social vers une plus grande équité nécessite de travailler sur un changement d'image des deux sexes. Cette partie est plus difficile à faire passer, notamment dans des milieux où la promotion de la femme n'est pas censée se faire au détriment du pouvoir masculin, mais s'exercer en parallèle. Par ailleurs, l'idée que les hommes s'émancipent de la pression qui s'exerce sur eux en termes de comportements, de rôles économiques et sociaux, est encore très peu réfléchi. La difficulté d'aborder ce volet du genre rend les démarches incomplètes ou potentiellement inefficaces, parce qu'elles reposent sur la confrontation.

Si la campagne a contribué à maintenir la pression, l'écart reste important entre la rhétorique et la pratique, avec trop peu de moyens investis dans la recherche et une approche souvent quantitative : mettre le plus possible de filles à l'école sans réfléchir suffisamment à l'impact que cette scolarisation aura sur les changements de rapport entre les sexes.

L'évolution des mentalités en la matière constitue une vraie démarche pédagogique qui ne peut être atteinte par une campagne et pour laquelle des moyens conséquents doivent être dégagés.

Par ailleurs, Aide et Action a développé une campagne de communication et de recrutement basée sur un message qui porte une vision de l'approche genre³⁷. L'idée de la « puissance » accolée à une petite fille est un parti pris qui correspond à une vision de la femme qui a non seulement de la force, mais aussi la possibilité de l'exercer. On se situe dans le domaine du social et du politique, au-delà d'une vision limitée de l'éducation. L'éducation est certes génératrice de savoir, de compétences, et donc de force, mais elle est aussi un processus émancipateur qui permet aux femmes de mettre cette force au service d'un projet de société qu'elles participent à réaliser, et donc à définir.

³⁷ Cf. l'affiche « Elle est puissante », représentant une fillette ; <http://www.lameute.fr/prix/2006.php3?pub=aideetaction>

Le plaidoyer contre les mutilations génitales féminines au Mali, dans la région de Kayes

Kadidia Aoudou Sidibe,
présidente de l'AMSOPT

Présente sur le terrain depuis plus de 20 ans, l'Association malienne pour le suivi et l'orientation des pratiques traditionnelles (AMSOPT) a toujours utilisé l'approche « genre » d'une manière ou d'une autre, notamment en ce qui concerne le problème des mutilations génitales féminines (MGF). Au Mali, la pratique de l'excision est, selon la dernière enquête démographique et de santé (EDS III), de 91,6%. Ne sont prises en compte que les femmes de la tranche 15 à 49 ans, ce qui rend plus difficile d'analyser les évolutions liées aux changements sociaux. La région de Kayes est caractérisée par une forte immigration des hommes vers l'Europe, l'Amérique, l'Asie et autres. La prévalence des MGF y est très forte : 92%.

La démarche méthodologique et stratégique de l'AMSOPT appliquée à 15 villages

Cette démarche prend en compte les attentes et représentations spécifiques des femmes et des hommes et les rapports sociaux entre les groupes sociaux concernés par les MGF : chefs de villages et leurs conseillers ; groupements des vieilles femmes ; groupements des femmes ; jeunes (filles et garçons) ; forgeronnes (qui pratiquent l'excision).

Il est demandé aux groupes de raconter une histoire relative aux MGF, qui a marqué les populations. Dans cette zone, tous les groupes ont parlé de Mariam Kaba, morte au cours de l'excision. Sa mère avait refusé de faire mutiler sa fille mais la pression sociale l'a emporté. Une légende est chantée par les griots. Malgré tout, l'excision continue. Pourquoi ? C'est le point de réflexion à retenir.

L'utilisation de la carte sociale

Elle donne un aperçu des catégories et rôles sociaux en relation avec les MGF.

ACTIVITES	GROUPES CIBLES					
	chefs de villages et conseillers	vieilles femmes	femmes	jeunes (filles et garçons)	forgeronne	féticheur
Qui identifie les filles à exciser ?		X	X			
Qui identifie le jour favorable pour l'excision ?	X					X
Qui amasse le bois de chauffe ?				X		
Qui fait les sacrifices ?	X					X
Qui garde les filles excisées		X				
Qui donne l'initiation ?		X				

Les personnes les plus impliquées sont donc les vieilles femmes et le féticheur. Les premières s'occupent de tous les aspects de l'initiation liés aux rôles d'épouses, femme et femme communautaire. Une soumission totale est exigée de la femme à son mari, sa belle famille, la communauté. Le féticheur veille à la protection des filles excisées contre le mauvais œil.

Mais, si on interroge sur l'excision de nos jours, on se rend compte que les difficultés économiques des familles ne permettent plus un tel rassemblement. Dans ce cas, la question est posée ; s'il n'y a plus d'initiation, pourquoi la pratique continue ?

Les raisons traditionnelles des mutilations sexuelles selon le sexe

ACTIVITES	GROUPES CIBLES	
	hommes	femmes
atténuer la sensualité chez la femme/fille		X
question d'hygiène	X	
faciliter les rapports sexuels, l'accouchement		X
garder la virginité de la fille		X
bon comportement de la femme		X
empêcher le vagabondage		X
stabilité de la famille		X
éducation réussie des enfants		X

Seule la femme porte la responsabilité des « risques » de la sexualité. Comment comprendre que l'homme accepte la réduction sensuelle de sa partenaire sexuelle ? Et la femme, ne se perçoit-elle que comme un objet de procréation ? Quelle relation l'homme établit-il entre lui comme « être humain » et son partenaire « objet » source de son plaisir ? L'homme peut épouser quatre femmes ; n'est-ce pas à lui de réduire son désir sexuel ?

L'analyse des conséquences selon le sexe

ACTIVITES	GROUPES CIBLES	
	hommes	femmes
hémorragies	X	XX
infections	X	XX
stérilité		X
impuissance sexuelle	X	
fistules		X
chéloïdes		X
kystes		X
appendicite		X

L'analyse fait apparaître une discrimination à l'endroit des femmes, qui subissent des conséquences beaucoup plus graves que chez le garçon. L'impuissance chez l'homme/garçon est souvent expliquée par des conséquences de maladies mal traitées, comme les oreillons. Mais la fille /femme stérile est perçue comme une mangeuse d'âme, une femme de mauvaise vie. Vieille, elle est souvent rejetée. Alors que l'impuissance sexuelle de l'homme est cachée et gérée par la communauté : un ami intime peut engrosser l'épouse, à la seule condition que le secret reste entre le mari, la femme et son ami ou frère.

Analyse des types de mutilations selon le sexe

ACTIVITES	GROUPES CIBLES	
	garçons	filles
Type I couper le prépuce couper le prépuce et le clitoris	X	X
Type II couper le prépuce, le clitoris et les petites lèvres		X
Type III : infibulation couper le prépuce, clitoris, les petites lèvres et une partie des grandes lèvres pour les accoler		X
Type IV gratter l'intérieur du vagin pour rétrécissement		X

L'analyse de genre fait apparaître une discrimination à l'endroit de la fille, concernée par quatre types d'excision alors que chez le garçon seul le prépuce est coupé. L'objectif recherché est de contrôler la sexualité chez la fille, afin qu'elle garde sa virginité pour le seul plaisir de l'homme. Les enquêtes font apparaître une méconnaissance des parties coupées et des fonctions des organes génitaux chez la femme.

Proposition de plan d'action communautaire

ACTIVITES PLANIFIEES	RESSOURCES DISPONIBLES	RESSOURCES A CHERCHER
1) formation d'animatrices et relais communautaires hommes et femmes par village	Groupements de femmes, de jeunes Formateurs de l'AMSOPT	Finances Localités pour formations
2) information des populations sur les rôles et fonctions des organes génitaux masculins et féminins	Formateurs Leaders communautaires Conseil communal Associations villageoises Groupements de femmes, d'hommes et de jeunes	Finances Localités pour formations

Résultats et impacts

Cette approche a abouti, malgré le retrait de l'ONG, à l'abandon de l'excision par neuf villages sur les dix ciblés. Des personnes-relais poursuivent le travail d'information et de sensibilisation dans d'autres villages. Les activités génératrices de revenus continuent de fonctionner et des rapports sur la situation financière sont régulièrement envoyés à l'AMSOPT. De plus en plus de femmes emmènent les filles en consultations aux premiers signes d'infections. La prise en compte du genre a eu aussi un impact sur l'organisation de journées de salubrité, des plantations d'arbres, des journées culinaires pour les enfants etc.

L'expérience montre la nécessité de renouveler l'analyse des MGF, puisque le contexte a changé. L'initiation traditionnelle ne peut plus avoir lieu, pour des raisons économiques. Frappées par la pauvreté, les familles ont adopté une autre stratégie : celle d'exciser les bébés, entre quatre jours et quatre ans. Mais l'augmentation des grossesses hors mariages, des avortements clandestins, des infanticides leur montrent que la seule pratique de l'excision ne peut assurer la « bonne éducation chez une fille », comme on le croyait autrefois. Il est essentiel que les femmes comprennent que le recul de l'excision est un droit et qu'elles détiennent un rôle décisif dans cette pratique et donc dans sa régression.

Des outils pour la prise en compte du genre dans l'éducation au développement et le plaidoyer

Hélène Ryckmans,
chargée de mission,
formatrice Le Monde selon
les femmes

Le Monde selon les femmes est une ONG spécifique sur le genre, créée en 1993, avec pour objectifs l'autonomisation des femmes, l'engagement féministe, la valorisation des expériences des femmes du Sud. Le Monde selon les femmes assure la formation et l'accompagnement sur le genre, le plaidoyer et la consultance. Une démarche croisée « Sud-Nord » est mise en place avec la revue Palabras, créée en 1996, les « rencontres Palabras » depuis 1998, et enfin le projet de Réseau et échange communautaire sur le genre depuis 2005. Par des échanges méthodologiques avec le Sud, Le Monde selon les femmes crée et diffuse un ensemble de matériels pédagogiques : analyses, documents, outils, livres-jeu. En particulier, la collection « Les essentiels du genre » vise à donner des outils pour intégrer le genre dans les organisations de développement comme dans leurs projets.

La démarche de sensibilisation et de formation des ONG a donné lieu à la rédaction d'un **référentiel sur le genre**, à partir du document sur l'éducation au développement de l'ACODEV, Fédération des associations francophones et germanophones de coopération au développement, pour clarifier comment intégrer le genre dans la démarche de l'éducation au développement (EAD). **Celle-ci apparaît comme un « processus de sensibilisation sociale** et de formation des citoyens, capable de déconstruire les stéréotypes Nord-Sud, de défendre les droits humains et de stimuler la solidarité et la participation sociale », incluant le fait de « promouvoir l'approche genre (égalité hommes-femmes) ».

C'est un acte pédagogique qui implique la construction de situations d'apprentissage, permettant à des publics diversifiés de comprendre, de dialoguer et d'agir, en favorisant :

- des démarches participatives, actives et interactives, des approches facilitant l'analyse complexité du développement ;
- l'émergence des représentations mentales des publics visés (avec un travail spécifique sur les images et préjugés face à l' « autre différent ») ;
- une pédagogie adaptée à la diversité des publics ;
- des méthodes d'évaluation formatives et participatives des apprentissages en termes de savoir, de savoir-faire et de savoir être.

La concrétisation de ces principes pédagogiques se réalise à travers une multitude d'actions qui peuvent se regrouper autour de cinq grands pôles, qui, en termes de genre, se déclinent dans des actions de :

- sensibilisation et conscientisation, permettant la prise de conscience des impacts différenciés d'une action sur les femmes et sur les hommes ;
- lobby ou plaidoyer relayant les revendications des femmes, des femmes migrantes ainsi que le plaidoyer genre des ONG ;
- mobilisation en lien avec les associations de femmes ;
- recherches-actions et recherches féministes.

L'éducation au développement est enfin un acte politique qui constitue une composante essentielle de l'éducation à la citoyenneté. Il se décline, notamment, en favorisant un travail de synergies et d'alliances avec des groupes, associations, collectifs, réseaux diversifiés tant au Nord qu'au Sud.

En matière d'EAD, une recherche-action a été menée en 2000 et répétée en 2005. Elle a permis l'identification des obstacles, des difficultés et des stratégies de résistance des ONG pour ne pas prendre en compte le genre. Celles-ci sont multiples : résistances politiques, institutionnelles, culturelles ; manque de maîtrise des concepts et outils genre ; manque de volonté politique ; manque d'obligation légale effective pour intégrer le genre. Tenant compte de ces résistances et obstacles, le Monde selon les femmes assure :

- **la conscientisation des ONG et du grand public** en matière de genre. Ont été notamment effectuées l'analyse des affiches des ONG et la publication du document « Quand les femmes s'affichent », l'organisation annuelle de la journée du 8 mars, la création de matériels d'exposition et d'affiches, la conception d'outils d'animation pour les enfants, les jeunes, les adultes ;
- **une offre de formation** (en modules ou à la carte) et un **appui/accompagnement** à l'intérieur des organisations en matière d'EAD, de communication ou de plaidoyer. Ce processus se traduit par un appui méthodologique aux ONG et mouvements sociaux. Ainsi, le Monde selon les femmes a collaboré à la campagne « Elle et lui : deux genres pour faire un monde », de l'ONG Entraide et Fraternité (membre de la CIDSE). Le Monde selon les femmes a travaillé avec le Forum social de Belgique sur la thématique du genre dans l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) et la privatisation des services. Le Monde selon les femmes est membre et collabore avec les deux coordinations d'ONG belges francophones (CNCD et ACODEV) par une présence dans les instances dirigeantes, des formations, et des ateliers de sensibilisation³⁸.

La méthodologie du plaidoyer politique

Parallèlement, un plaidoyer politique est mis en œuvre, en lien avec l'agenda international en suivi des engagements de Pékin. Un plaidoyer est mené avec les migrantes pour rendre visible leurs apports dans le développement, à partir d'une démarche dite des « Femmes caméléons ». Enfin, une campagne internationale « Mondialisation et nouvelles formes de violences faites aux femmes » (novembre 2005) a été construite et est diffusée au niveau du Réseau Palabras.

Pour mener un plaidoyer efficace, il importe :

- d'enrichir les contenus et de mener des recherches pour documenter les aspects genre des grands enjeux du développement : dans les politiques du FMI, les stratégies de lutte contre la pauvreté, les Objectifs du Millénaire pour le développement. Dans cette optique, la diffusion-valorisation des apports des femmes du Sud est crucial ;
- de nouer des alliances et de se mettre en réseaux pour mutualiser les expertises et renforcer les actions : Réseau Européen Wide, Marche mondiale des femmes, Commission Femmes et Développement (cf. p. 22), groupe genre de CONCORD...

Un obstacle important : la non-obligation d'intégrer le genre

Le genre n'est jamais considéré comme prioritaire. Le Monde selon les femmes effectue un plaidoyer auprès de la Coopération belge pour que la prise en compte du genre soit obligatoire dans l'ensemble des projets et programmes. D'autre part, un travail de sensibilisation est nécessaire pour faire comprendre, notamment aux ONG, que la démarche de genre constitue une adhésion à un projet politique, qui doit se traduire par des codes de conduite, faire l'objet d'un engagement clair, de chartes de la part des ONG.

³⁸ Coopération internationale pour le développement et la solidarité (CIDSE) : <http://www.cidse.org> ; Comité national de coopération au développement (CNCD) : <http://www.cncd.be> ; Fédération francophone et germanophone des associations de coopération au développement : <http://www.acodev.be>

Nabia Haddouche,
membre du bureau
ADFM/Rabat

Acteur social en faveur de la promotion du statut des femmes, l'ADFM est une association féminine qui œuvre, depuis une vingtaine d'année, dans le domaine de la promotion des droits humains des femmes au Maroc. Elle s'est assignée comme mission et ce, en vue d'une société égalitaire basée sur la démocratie et le développement durable, de promouvoir et de garantir les droits humains des femmes et de renforcer leur pouvoir dans les sphères juridiques, politiques économiques et sociales, par la participation des femmes aux postes de décisions au niveau économique, social, culturel et politique et par la promotion du rôle positif des femmes au sein de la société marocaine.

Il s'agit du premier mouvement social à avoir fait de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes la priorité/finalité de son combat. Son travail est axé principalement sur le plaidoyer, mais également sur l'éducation communautaire pour transformer les relations de genre. L'ADFM est devenue une force de proposition, de mobilisation et de lobbying, et une force d'interpellation des autorités et des décideurs politiques et économiques.

Elle mène des actions de plaidoyer avec les objectifs suivants : mobiliser autour des grandes questions des droits des femmes ; développer des stratégies pour changer les lois discriminatoires ; initier la coordination et la concertation inter-associative (ONG de femmes, de droits humains...) ; travailler en réseaux au niveau national et régional ; analyser le contexte sociopolitique et mener les campagnes pour l'égalité.

Les actions de plaidoyer sont menées par l'association selon une double dynamique :

- **au niveau national** : le plaidoyer pour la réforme du Code du statut personnel (Code de la famille), qui a abouti en 2002 ;
- **au niveau national et sous-régional** : deux actions de plaidoyer sont actuellement menées, l'un pour la réforme du Code de la nationalité, l'autre pour la levée des réserves à la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes.

Le plaidoyer est un long processus, qui vise un **triple changement** : le changement des politiques ; celui des lois ; celui des mentalités. Pour favoriser ce changement social, politique et culturel, il est nécessaire d'articuler différentes stratégies :

- une stratégie de communication ;
- une stratégie de réseautage ;
- une stratégie de la connaissance du contexte et de la problématique.

La stratégie de la connaissance

Une bonne analyse selon le genre, permettra de rassembler des connaissances et l'expertise disponible, dans les domaines suivants :

- la situation des lois discriminatoires, objets de l'action du plaidoyer ;
- le contexte socio-économique et les relations hommes/femmes dans la société marocaine ;
- les obstacles et les résistances (conscientes et inconscientes) ;
- le climat politique, comme l'identification des parties prenantes qui sont pour le changement et de celles qui sont contre.

La stratégie de réseautage

Cette stratégie nécessite des actions concertées :

- une coalition centrale ; ainsi, un réseau d'associations « Printemps de l'égalité » a été constitué ;
- une volonté commune, une vision commune ;
- une stratégie concertée entre les acteurs qui font alliance pour promouvoir l'objectif d'égalité ;
- une bonne organisation pour faciliter le travail ;
- une coalition externe pour appuyer la réforme (partis, syndicats, personnes influentes...).

La stratégie de communication

Une stratégie de communication pertinente est une composante de la campagne de plaidoyer, visant à :

- informer le grand public par le biais des médias ;

- sensibiliser à nos revendications ;
- convaincre pour mobiliser et impliquer de nouveaux acteurs.

Changer le Code de la famille au Maroc

L'analyse du contexte montre que la réforme est à la fois nécessaire et possible. Des outils sont créés. Les actions de sensibilisation viennent sous-tendre, préparer et renforcer les actions du plaidoyer. Pour convaincre, des cas pratiques sont mis en avant, des témoignages personnels, emblématiques de situations de violence ou d'abus vécus par des femmes, dont des photos ont été publiées.

En particulier, des cas-symboles ont frappé l'opinion, comme celui d'une femme de 65 ans, sans ressources car répudiée parce qu'elle n'avait pas accepté que son mari prenne une seconde épouse ; celui d'une jeune femme avec son bébé, répudiée et chassée du domicile conjugal.

Le plaidoyer met en avant les décalages entre le fait que le Maroc est un pays dynamique, qui progresse au niveau économique, technologique, qui se démocratise (cf. les élections de 2002) et le fait que les femmes restent privées de droits élémentaires.

Quels ont été les résultats et impacts de ces initiatives concertées ?

- un nouveau Code de la famille a été promulgué en 2004 : abolition du principe d'obéissance, et de la tutelle matrimoniale, l'égalité des époux en droits et devoirs, plus de facilité pour le divorce pour les femmes, etc. ;
- le Code de la nationalité est en cours de révision : transmission par la femme marocaine de sa nationalité à ses enfants ;
- le consensus progresse en matière de promotion des droits humains des femmes et les initiatives en leur faveur s'intensifient ;
- des espaces de formation, de sensibilisation, de documentation et de plaidoyer sont créés par les organisations féminines, en faveur de l'égalité hommes/femmes.

La levée de certaines réserves à la CEDEF.

Ces acquis récents ont été possibles grâce au dynamisme et la mobilisation du mouvement féminin mais les enjeux et les défis sont encore plus complexes aujourd'hui, car il s'agit de :

- défendre les droits acquis, de les élargir et de les rendre concrets pour les femmes ;
- faire bénéficier les femmes des droits pour lesquels le mouvement des femmes a lutté depuis plusieurs décennies ;
- œuvrer dans un contexte caractérisé à la fois par des régressions et par des aspirations très larges des femmes à l'égalité, au bien être et à la dignité.



En débat : remarques et propositions

Les points de vue et les expériences concrètes apportés par les intervenant-es et les discussions avec les participant-es ont suscité de nombreuses propositions et recommandations. Sur le plan global, les participant-es ont particulièrement insisté sur le fait que l'approche genre doit garder sa dimension liée aux droits humains et à l'objectif politique d'une société plus juste, et qu'il faut se prémunir de son détournement en instrument technique au service de la seule croissance économique. La bonne articulation entre les moyens affectés aux projets spécifiques d'appui aux femmes – qui doivent être maintenus –, et les moyens dégagés pour le « mainstreaming » du genre, est essentielle.

Une formation liée à l'action et une pédagogie permanente du genre sont nécessaires, puisque cette notion est sujette à contresens, comme le souligne par exemple la confusion fréquente entre « femmes » et « genre ». D'où l'importance de mieux appréhender la question des rôles masculins socialement construits et celle de l'évolution des masculinités, notamment dans les contextes de paupérisation ou de conflits. Les participant-es s'accordent sur le fait que la démarche de genre et les transformations sociales, culturelles, politiques qu'elle implique, nécessitent du temps et des moyens matériels et humains que les institutions de développement, ONG et bailleurs doivent renforcer.

En débat : remarques et propositions

Pour une pédagogie du genre

Mieux communiquer pour mieux faire comprendre le concept de « genre »

Compte-tenu des contresens et des interprétations parfois approximatives de la notion de genre, il apparaît nécessaire de toujours rappeler ce dont on parle. Par exemple, les médias expriment le plus souvent la question de l'égalité en termes de parité, de mixité. Les démarches visant l'égalité des chances (ainsi, les actions de « discrimination positive », qui donnent plus de chance aux femmes d'accéder à des postes de responsabilité) ne constituent pas forcément des politiques de genre, qui supposent des transformations des rapports de pouvoir et de l'organisation des rôles sociaux, et de partage du temps entre femmes et hommes. Il faut donc amplifier le travail pédagogique et rappeler que le genre implique une exigence de transformation sociale, de droits fondamentaux, d'accès au pouvoir des femmes.

Clarifier la différence entre « femmes » et « genre » tout en restant pragmatique

Le paradoxe est que, d'une part, on répète que « genre » n'égalise pas « femmes » et que genre n'égalise pas sexe biologique. En même temps, on parle surtout des femmes, parce qu'à l'évidence, ce groupe social est majoritairement l'objet de discriminations. Il reste qu'il faut rappeler, en préalable à toute discussion, que le genre concerne autant les hommes que les femmes. Exemple : si des aménagements pour concilier vie familiale et vie professionnelle ne sont dirigés que vers les femmes et pas vers les hommes, cela ne constitue pas une politique de genre. Il convient en même temps de rester pragmatique, et l'on est amené, dans la pratique, à utiliser tous les termes possibles selon la compréhension que peut en avoir l'interlocuteur : égalité des genres, égalité femmes-hommes, égalité des sexes, renforcement du pouvoir d'action des femmes, stratégie participative, meilleur équilibre des rapports sociaux de sexe, etc.

Recommandations concernant la mise en œuvre du genre

Adapter les moyens aux décisions politiques

Les organisations qui affichent leur engagement pour le genre ne le concrétisent pas souvent par les moyens matériels et humains correspondants. Ainsi, le MAE a récemment mis en place des outils : points focaux, plate-forme Genre et développement, soutien au réseau Genre en Action, malgré un contexte de fortes restrictions budgétaires. C'est un point positif, même si les ressources financières restent largement en deçà des besoins, mais comment faire sans ressources humaines additionnelles au sein de ces institutions ? Aucun poste à temps plein n'est consacré au genre au MAE ou à l'AFD. Les points focaux avaient déjà des charges de travail à 100% quand ils ont reçu cette responsabilité supplémentaire.

Dans ce contexte, comment le genre peut-il devenir une préoccupation intégrée transversalement et un des critères de sélection des projets, comment établir et renseigner des indicateurs sérieux ? La question est exactement la même au niveau des ONG et des collectivités territoriales.

Placer le genre au bon niveau de responsabilité et former les responsables genre

Si le point focal genre n'est pas situé, dans la direction stratégique, à un niveau décisionnel, les meilleures intentions ne se traduiront pas forcément en volonté politique. Exemple : le Maroc a institué des points focaux genre dans ses administrations, ses ministères... le plus souvent des femmes, mais la majorité ne sont pas formé-es, exercent cette responsabilité en plus de leur travail, et quand une formation est faite, il manque un accompagnement sur le long terme. Des organismes du système des Nations unies ont le même problème : leurs délégations gèrent sur le terrain des programmes d'éducation et de santé censés intégrer l'approche genre, mais dans la pratique aucun-e responsable n'est réellement investi-e de cette fonction.

Intégrer d'emblée besoins pratiques et intérêts stratégiques

Beaucoup de projets ont pour objectif de régler des problèmes immédiats, des besoins urgents (santé, eau potable, éducation, habitat...). Mais il faut bien comprendre la différence entre besoins pratiques et intérêts stratégiques (cf. p. 16), et articuler ces deux aspects, dès la conception et la planification du projet, car une fois l'action lancée, les objectifs stratégiques ne seront que très difficilement pris en compte en cours de route.

Articuler aux formations la question de « genre et leadership »

Les formateurs-trices en genre se rendent souvent compte que la formation n'a pas suffi : les femmes n'ont pas pu, dans la pratique, exercer un leadership, développer la confiance en elles, du fait qu'en raison de leur statut souvent défavorisé, et de leur moindre accès à l'éducation et à l'information, etc. Il faut donc articuler la formation en genre à la formation à la prise de responsabilités des femmes, à l'exercice du pouvoir et de la prise de décision, et sensibiliser les hommes à cette question.

Tenir compte de la durée nécessaire à la prise de conscience

L'égalité entre femmes et hommes est un objectif à long terme, dans la mesure où elle met en jeu des processus de transformation personnelle, culturelle, sociale et politique, de prises de conscience, qui s'étirent sur plusieurs générations. Les stratégies, projets et programmes ont souvent des durées limitées, mais ils doivent s'efforcer d'intégrer des moyens de formation et de renforcement des capacités, des relais locaux et nationaux pour favoriser les processus à long terme.

Articuler la prise en compte du genre avec d'autres « mainstreaming »

Le genre fait partie des critères de certaines organisations, mais il est souvent réduit dans les projets à un petit paragraphe, au même titre que d'autres approches dont les bailleurs demandent aussi l'intégration transversale : protection de l'environnement, prise en compte du VIH-sida, du handicap, etc. Comment garder le cap de l'objectif principal d'un projet tout en intégrant une multiplicité de facteurs ? L'exemple d'une recherche-action sur un projet d'infrastructure routière à Madagascar intégrant genre, prévention du sida, environnement, montre que dans ces différents domaines, on peut trouver des points d'entrée permettant de renforcer la cohérence et l'efficacité globale de l'action.

Garder une vigilance, intégrer le genre dans le plaidoyer pour les droits humains

Maintenir un regard critique sur le décalage entre les discours et les pratiques

Au Sud comme au Nord, beaucoup d'institutions et d'ONG disent intégrer le genre, mais dans la pratique, il s'agit fréquemment d'un affichage sans contenu effectif et durable, susceptible à tout moment d'être remis en cause par des restrictions budgétaires ou des changements de personnels. Si de nouveaux acteurs importants comme les pouvoirs publics et les ONG françaises se « mettent enfin au genre », ils doivent éviter de tels écueils

et se montrer exemplaires, pour avoir un effet d'entraînement sur l'ensemble des acteurs et des partenaires.

Se prémunir du risque d'instrumentalisation de l'approche genre

Ainsi, un récent rapport de la Banque mondiale³⁹ est fortement critiqué par des actrices du mouvement « genre et développement », car il tend à considérer les femmes comme des instruments économiques, sans référence à leurs droits, à leur travail gratuit, à leur rôle de reproduction de la société. N'y a-t-il pas des risques de régression par rapport aux acquis de Pékin ? De fait, le travail et les rôles sociaux des femmes peuvent être utilisés pour accroître l'efficacité de programmes, la productivité. Par exemple, le micro-crédit part souvent du principe que les femmes remboursent mieux les prêts, qu'elles affectent leur revenu au bien-être de la famille, etc. Mais ont-elles la liberté d'utiliser les ressources obtenues, ne risquent-elles pas de s'endetter encore plus et de rester à la marge tout en assumant toujours plus de charges et de responsabilités ?

Revenir aux fondamentaux du genre : une question de droits humains

La Déclaration universelle des droits de l'Homme proclame l'égalité des femmes et des hommes. Des conventions internationales et des plans d'action de conférences ont été formulés par les Nations unies et signés par les Etats. C'est bien la question de l'égalité, de la dignité humaine, des droits civils et politiques, économiques, sociaux et culturels, qui est en jeu, et pas un simple objectif d'efficacité technique. Les acteurs de la coopération et de la solidarité internationale doivent se former à ces dispositifs juridiques et les intégrer dans leurs actions d'éducation et de plaidoyer.

Intégrer le genre dans l'action de plaidoyer

Les ONG françaises et, en particulier la commission Genre de Coordination SUD, devront, comme d'autres ONG européennes et du Sud, se saisir de la question du genre et de l'égalité femmes-hommes dans leur plaidoyer, et apporter un point de vue qui peut diverger de celui d'institutions dont elles critiquent souvent l'approche (comme les institutions financières internationales). Elles ont un rôle à jouer pour que l'Union européenne et ses Etats membres soient cohérents, dans des espaces comme la Banque mondiale et l'Organisation mondiale du commerce, avec leurs engagements en matière de droits humains.

Importance de l'adéquation entre les objectifs de genre et les messages véhiculés par les organisations

Dans un souci de crédibilité et d'efficacité, les associations et institutions de développement doivent être vigilantes à propos de la cohérence entre leurs annonces et affichages de stratégies en matière de genre, et les pratiques et les messages qu'elles véhiculent elles-mêmes dans leurs initiatives d'éducation, de sensibilisation, de communication et de plaidoyer. L'égalité entre femmes et hommes ne peut être un domaine extérieur aux organisations elles-mêmes, ce qui suppose qu'elles travaillent aussi sur elles-mêmes, en interne. L'exemple est donné des délégations de partenaires du Sud venant en Europe pour des actions de sensibilisation et de plaidoyer, et qui gagneraient à être plus paritaires... De même, la question de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès aux responsabilités, et celle de l'exercice de la parentalité doivent faire partie intégrante des politiques de genre des organisations.

Intérêt essentiel de nouer des alliances et des partenariats

Pour atteindre un objectif aussi complexe et transversal que l'égalité entre femmes et hommes, toutes les compétences, les moyens et les énergies sont à mobiliser. Le partenariat entre ONG et mouvements sociaux, syndicats et organisations de la société civile du Sud et du Nord est un acquis important, notamment en matière de communication d'informations, de données statistiques, d'adaptation aux contextes et langages culturels, d'initiatives de sensibilisation et de plaidoyer en commun. Les actions et campagnes conduites entre alliés du Nord et du Sud, nécessitent une co-construction, un respect mutuel d'autant plus grand que la question des rapports sociaux entre femmes et hommes touche à l'intime des cultures.

³⁹ World Bank Gender Action Plan, 2007-2011 (« Plan égalité hommes-femmes pour une économie intelligente ») ; cf. aussi le Rapport 2006 de la Banque mondiale sur le développement

Les situations de crise ont des impacts différents sur les femmes et les hommes

Exemple des pays de l'Est : au moment de la crise politique et économique entraînée par la chute du mur, ce sont les femmes qui ont perdu le plus rapidement leur emploi. De par leur position sociale, les femmes sont beaucoup plus vulnérables. En situation de guerre, elles sont en première ligne, les violences envers les femmes et les fillettes deviennent paroxystiques. Mais dans un contexte de crise, on pare au plus pressé, la question de l'égalité paraît secondaire, on considère qu'elle sera traitée après. Or, l'analyse de genre est un des facteurs qui peut contribuer à trouver de meilleures solutions aux crises, elle doit faire partie de la façon dont on réagit à la crise. Des outils existent, et le recul dont on dispose démontre la pertinence de l'intégration de l'approche genre dans la gestion des crises humanitaires.

La crise, outil possible de changements politiques et sociaux

Les crises peuvent aussi offrir des ouvertures. Les violences amènent des réactions politiques. D'où des progrès en matière de participation des femmes dans la vie politique en République Démocratique du Congo et au Rwanda. Le viol a été reconnu comme crime de guerre mais aussi le viol domestique comme crime contre les femmes. La période de crise déstabilise, remet en cause les stéréotypes, les structures sociales. Elle peut constituer une possibilité de reconstruction de structures plus égalitaires. Les enjeux de pouvoir se révèlent d'autant plus dans les moments de crise. Il serait intéressant de mieux analyser comment se comportent les organisations, les ONG : la crise doit être un moment de vigilance accrue à la question du rapport femmes-hommes.

Approche genre et processus de paix

Il est essentiel de prendre en compte les rôles et situations des femmes et des hommes dans les processus post-crise et les processus de paix. Les femmes sont à la fois victimes d'exactions, enrôlées dans des forces combattantes, mais elles peuvent aussi jouer un rôle spécifique dans la négociation et la reconstruction. Les organisations doivent donc renforcer leur plaidoyer pour l'application de la résolution des Nations unies sur la participation politique des femmes dans les processus de retour à la paix. Cf. p. 40 l'exemple du Rwanda, qui souligne le fait que la culture de paix, de résolution des conflits est à mettre en œuvre de façon continue, en dehors des situations de crise, et que la prise en compte, dès l'enfance, de l'égalité entre femmes et hommes dans les processus d'éducation, joue un rôle déterminant dans la prévention de la violence.



Conclusions et perspectives

A l'issue de la journée, Brice Monnou, vice-présidente de Coordination Sud et responsable de la commission Genre, présente les perspectives de travail de la commission. Henri Rouillé d'Orfeuil, président de Coordination Sud et Brice Monnou appellent ensuite à poursuivre les échanges collectifs et les partenariats entre les ONG françaises, les pouvoirs publics, les institutions de développement, les organisations du Sud, sur la question de l'intégration du genre dans toutes les activités de développement, de coopération et de solidarité internationale.

Conclusions et perspectives

Brice Monnou,
*vice-présidente
de Coordination SUD,
responsable de la
commission Genre
auprès du conseil
d'administration*

Cette journée est le premier événement public important organisé par la commission Genre de Coordination SUD, créée en janvier 2006. Il est le résultat de l'engagement et de la motivation de différentes associations et personnes-ressources. Le succès de cette journée encourage la commission à poursuivre son travail et à développer de nouvelles initiatives.

La commission Genre a noté une volonté politique affichée pour que le genre soit pris en compte dans les politiques et les stratégies de développement. Il s'agit maintenant d'insister sur les moyens qui y seront affectés, pour que la nouvelle dynamique qui a émergé soit réellement soutenue et amplifiée. Les ONG doivent se donner les moyens humains et matériels pour intégrer le genre, parce que la volonté politique ne suffit pas. Par exemple, il est nécessaire qu'elles intègrent le genre dès la conception de leurs projets et jusqu'à l'évaluation. Il faut une capitalisation des réalisations positives, mais aussi analyser ce qui ne marche pas, faire son autocritique, opérer des remises en cause, et favoriser le dialogue avec des partenaires différents.

En introduction, il a été question d'être pro-actif, de lutter contre les vieilles habitudes, d'ouvrir les perspectives avec une conviction partagée, une volonté commune. C'est pour cela que la commission Genre invite toutes les associations à la rejoindre⁴⁰, pour continuer les échanges, partager les expériences et œuvrer pour que l'approche genre devienne systématique dans le fonctionnement des organisations et dans les stratégies et les actions de solidarité internationale.

Henri Rouillé d'Orfeuil,
*président de
Coordination SUD*

Brice Monnou,
*vice-présidente
de Coordination SUD*

Prenant acte du fait que l'objectif d'égalité femmes-hommes nécessite une action concertée entre société civile et pouvoirs publics, Coordination SUD s'engage à poursuivre le partenariat, qui pourrait se faire dans le cadre d'un contrat d'objectifs, formel ou informel.

Coordination Sud a noué des partenariats avec des plates-formes d'ONG dans les différents continents : Brésil, Inde, Sénégal, Chili... Les thèmes communs de ces plateformes (financement du développement, commerce international...) et leur coopération pour le suivi de l'agenda international offrent des opportunités de plaidoyer pour intégrer le genre de façon concertée et adaptée aux différents contextes et cultures.

Il en est de même avec l'intégration des ONG au niveau européen, dans le cadre de CONCORD et des plates-formes et campagnes thématiques. L'espace francophone constitue aussi, pour les ONG françaises, un cadre de travail à valoriser.

Perspectives pour Coordination SUD

- Coordination SUD souhaite poursuivre le dialogue avec les pouvoirs publics et les institutions, sur les stratégies de genre comme sur les moyens mis en œuvre.

⁴⁰ Termes de références pour rejoindre la commission : <http://www.coordinationsud.org/spip.php?rubrique124>

- Coordination SUD va s'impliquer activement dans la nouvelle plate-forme Genre et développement mise en place par le MAE en vue de l'élaboration d'une stratégie française de genre et développement.
- Coordination SUD s'appuiera sur le partenariat avec les plates-formes d'ONG nationales et sous-régionales dans les pays du Sud, pour intégrer le genre notamment dans les actions communes de plaidoyer.
- Coordination SUD s'engage à organiser et mettre en œuvre des formations au genre pour ses associations membres et en interne pour les salarié-es et élu-es. Des membres de Coordination SUD se sont également engagés dans cette dynamique, comme le Forum des organisations de solidarité internationale issues des migrations⁴¹.
- L'objectif d'égalité femmes-hommes demande du temps et des moyens matériels et humains incitatifs, ainsi qu'une stabilité de ses ressources. Coordination SUD négocie actuellement avec le MAE un fonds de renforcement institutionnel des ONG, dans lequel le renforcement des capacités en genre devra avoir sa place.

Nicole Ameline,
ambassadrice en mission
chargée des questions
sociales et de la parité
dans les relations
internationales

L'excellente initiative de cette journée Genre et solidarité internationale devra se poursuivre, et nous ne pourrons progresser qu'ensemble. Nous arrivons en effet à un point décisif de l'évolution de l'égalité dans le monde. Aujourd'hui existe un consensus, qui s'est traduit par un cadre de référence universel : CEDEF, plate-forme de Pékin, Objectifs du Millénaire... toute une évolution en termes de principes, de valeurs, de droits. Cela constitue un élément déterminant, sur lequel la France s'est fortement engagée.

La France est également engagée au sein de l'Organisation internationale du travail, organisme très important pour les femmes. Nous définissons à Genève la stratégie de l'emploi décent et des conditions de travail dignes et justes. Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des piliers de cette stratégie. Cette action se décline dans chaque pays par la coopération technique, qui se base notamment sur le travail des ONG.

Le paradoxe mondial est similaire à ce que j'ai vécu au niveau français : tout le monde est d'accord sur l'idée. La Banque mondiale, les organismes internationaux disent que les femmes sont la clé du développement. L'égalité n'est plus seulement une exigence démocratique, de justice sociale, c'est aussi un facteur de compétitivité. Nous passons du « rattrapage social » à une vision de femmes partenaires du développement. Les femmes ne souhaitent plus être de simples bénéficiaires des politiques de développement, elles veulent être actrices. Les organisations féminines de terrain, en Afrique et ailleurs, sont extrêmement importantes.

Cet aspect universel est important, car le progrès se partage. Nous aurions tout à fait intérêt à créer des outils internet sur les bonnes pratiques, pour faire en sorte que les idées, les projets réussis, puissent servir aux autres. Les échanges de cette journée montrent qu'il y a des expériences formidables, exportables d'une région à l'autre.

Vous avez aujourd'hui chez les services de l'Etat non seulement une compréhension, mais un réel engagement. Il est important que nous ayons au sein du ministère, cette transversalité du genre. La prochaine étape serait une sorte de comité interministériel. L'approche de genre manque souvent de visibilité. Sur le terrain, on manque d'états des lieux suffisamment précis sur l'action de la France et des ONG, et l'on voit que c'est assez inégal en fonction des engagements des uns et des autres.

Parmi les propositions de cette journée, j'ai retenu le mot de « cohérence ». C'est important d'avoir une synergie, et, au moins, pas de déperdition d'énergie. Souvent chacun ignore ce que fait l'autre, d'où l'importance de telles réunions. Je retiens l'idée d'une démarche ordonnée, vraiment claire, qui pourrait ensuite être validée et évaluée, fondée sur un audit du genre.

J'attacherai beaucoup de prix à ce que nous ayons une traduction en moyens incitatifs pour le genre. La France est entendue et attendue sur cette question. Pour deux raisons : nous avons une tradition des droits de l'Homme et nous avons aussi une vision des droits humains dans le contexte de la mondialisation. Nous considérons que sur ces deux sujets, la France a des choses à dire. Il ne s'agit pas de donner des leçons. Quand on voit l'Assemblée nationale en France, il faut rester humble. Mais un message très fort a besoin

⁴¹ Le groupe de travail « genre et migrations » du FORIM organise en 2007 des Assises nationales de la femme migrante, précédées d'un processus de concertation et de travaux en ateliers thématiques.

d'être entendu. La Francophonie est à ce titre importante. Elle est née en Afrique. C'est Senghor qui a dit : « Quand on élève un homme, on élève un homme ; quand on élève une femme, on élève une nation ». Aujourd'hui, il faut faire en sorte que cette pensée-là soit le plus possible exprimée à travers les droits, tels que nous les concevons, et à travers le droit. La loi est un acte essentiel dans la modernisation de la société. Dans ma propre expérience, les trois choses qui me restent très présentes à l'esprit ont été de faire en sorte que les hommes violents soient évincés du domicile ; que le sexisme soit au même rang que le racisme dans notre loi ; et l'égalité salariale.

Comme la loi, l'éducation, l'investissement dans le capital humain sont essentiels, au moment où l'on entre dans l'économie du savoir, de la connaissance. Les populations les plus pauvres doivent être considérées comme des créateurs potentiels de richesses. L'éducation, l'accès aux responsabilités politiques sont très importants. Je reviens de Bahrein, où pour la première fois, dix femmes se présentaient à la chambre basse. Notre ambassadrice avait organisé un colloque sur « Voix de femmes », au moment même où se déroulait le premier tour. Elles ont toutes été battues aux élections ! Elles m'ont dit : « ce n'est pas grave, on va recommencer, on va continuer ».

Je souhaite souligner deux points : d'une part, il est essentiel de prolonger la formation remarquable de cette journée ; d'autre part, au sein du MAE, nous essayerons d'aller plus loin dans cette démarche. Nous allons essayer lors du prochain CICID d'avoir une traduction chiffrée en vue d'un signal fort.

De plus, nous devrions travailler sur deux terrains :

- **La coopération décentralisée.** Nous pourrions organiser une réunion en ce sens. Je suis élue dans une région qui va travailler sur Madagascar en prenant en compte la dimension du genre. Mais la démarche n'est pas volontariste partout. Dans ce domaine, il y a vraiment une pédagogie incitative à mener.
- **Les entreprises.** Elles sont impliquées dans le développement et dans la protection de l'environnement. L'investissement dans le développement humain, qui est le développement le plus durable qui soit, est un champ nouveau, qu'il faut expertiser. Exemple : l'association Aina avait besoin de 1000 radios pour les femmes rurales afghanes. La société Philips me les a données. Quand on a une belle idée et que cela concerne l'égalité entre hommes et femmes, la mobilisation peut jouer.

L'autre idée serait de faire en sorte que les organisations féminines françaises soient engagées avec les ONG. Le talent, les énergies, l'intelligence des femmes peuvent servir à toutes les femmes. Au Mali, j'ai vu la représentante de la magistrature accueillir des jeunes filles à Paris pour les aider à poursuivre leurs études et qu'elles deviennent magistrates, avocates. Faire la loi est un vrai enjeu pour les femmes. Nous pourrions peut-être faire une rencontre conjointe entre les associations de femmes de France et les organisations de solidarité internationales.

Enfin, nous réfléchissons à l'idée de créer un petit groupe de femmes qui représenterait les continents dans le monde et qui pourrait s'affranchir des questions de femmes pour prendre en main celles du monde. Car la prochaine étape pour les femmes, c'est de pouvoir parler de la paix et de la démocratie dans le monde, du développement durable.

Si on peut travailler sur ces points-là, cela prouvera que nous savons nous battre sur l'essentiel. Et cet essentiel n'est pas seulement une exigence pour la démocratie, pour l'économie, c'est une urgence. A l'heure où nous parlons, 15 000 femmes sont mortes du fait de leur accouchement mal géré. Nous avons des chiffres terribles sur les violences, les conflits. Si le Sida avait un visage aujourd'hui, il aurait le visage d'une femme ; si la pauvreté avait un visage, elle aurait le visage d'une femme ; si la violence avait un visage, ce serait sans doute celui d'une petite fille victime de trafic.

Nous avons engagé deux actions importantes : l'une pour abonder le fonds Sida dans le monde – et la France s'honore de cet engagement financier très lourd – et, d'autre part, une réflexion s'engage sur la protection sociale. Le président a lancé au G8 l'idée que la protection sociale doit être universelle, et qu'elle soit engagée dans le secteur informel, parce que la santé et la sécurité des femmes au travail – et des hommes aussi – est un sujet majeur.

Vous pouvez compter sur notre appui, nous essayerons de subventionner les bonnes idées, les bons projets, et je suis sûre qu'ils sont ici.



Annexes

Quiz d'ouverture de la journée « le genre dans la solidarité internationale »

Egal, inégal...

L'approche « genre et développement » s'inscrit dans la lutte contre les inégalités entre femmes et hommes. Mais de quelles inégalités s'agit-il au juste ?

Les questions suivantes vous permettront de tester votre degré de connaissances de ces inégalités.

Comment se compare le temps de travail journalier des femmes par rapport à celle des hommes...

... en Afrique du Sud (moyenne nationale) :	<input type="radio"/> 94%	<input type="radio"/> 108%	<input type="radio"/> 122%
... en Colombie (zones urbaines) :	<input type="radio"/> 92%	<input type="radio"/> 112%	<input type="radio"/> 132%
... au Kenya (zones rurales) :	<input type="radio"/> 97%	<input type="radio"/> 116%	<input type="radio"/> 135%
... sur une moyenne de 18 pays de l'OCDE	<input type="radio"/> 95%	<input type="radio"/> 100%	<input type="radio"/> 105%

Quel est le taux d'alphabétisation des femmes adultes en % du taux masculin ?

... dans les pays les moins avancés :	<input type="radio"/> 72%	<input type="radio"/> 82%	<input type="radio"/> 92%
... dans l'ensemble des PED :	<input type="radio"/> 76%	<input type="radio"/> 84%	<input type="radio"/> 92%
... en Afrique Subsaharienne :	<input type="radio"/> 66%	<input type="radio"/> 76%	<input type="radio"/> 86%

Parmi les enfants non-scolarisés, quel est le pourcentage de filles ?

- 50% 53% 56%

Quelle part des pays (au niveau mondial) n'a pas encore atteint une parité entre filles et garçons au niveau de l'enseignement secondaire ?

- un tiers la moitié deux tiers

Quel est le risque des jeunes Africaines (tranche des 15-24 ans) d'être infectées par le VIH, par rapport à celui des jeunes hommes ?

- 50% de plus deux fois plus trois fois plus

Quel est le taux de femmes parlementaires ...

... en France ?	<input type="radio"/> 12%	<input type="radio"/> 21%	<input type="radio"/> 30%
...en Norvège ?	<input type="radio"/> 38%	<input type="radio"/> 45%	<input type="radio"/> 52%
...au Rwanda ?	<input type="radio"/> 29%	<input type="radio"/> 39%	<input type="radio"/> 49%
...à Madagascar ?	<input type="radio"/> 7%	<input type="radio"/> 19%	<input type="radio"/> 31%

Source : Rapport mondial sur le développement humain 2005 et 2006

Testez votre QIG (Quotient Intégration du Genre) !

Si elle n'obéit à aucune recette, l'intégration transversale du genre dans les politiques, programmes et projets de développement peut néanmoins s'évaluer à partir de quelques critères de base. Répondez aux questions et mesurez le chemin parcouru et/ou à parcourir pour que votre organisation soit « genrée ».

Echelle :

A = pas du tout acquis

B = en gestation et/ou mise en œuvre partielle

C = mise en œuvre systématique

Mon organisation ...

Réponses

A B C

...a une politique et une stratégie pour la prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes dans ses actions

...a une politique et une stratégie pour l'atteinte de la parité parmi son personnel, globalement et sur chaque niveau hiérarchique

...emploie et/ou cherche à recruter des personnes compétentes en genre ou encourage la formation de son personnel à l'approche genre

...utilise des outils d'analyse et de planification explicitement sensibles aux différences et inégalités entre les femmes et les hommes dans tous ses programmes d'intervention

...utilise des indicateurs (processus/impact) désagrégés par sexe permettant de suivre et d'évaluer l'évolution des rapports femmes/hommes dans les différents contextes d'intervention

...mène des actions spécifiques ou principalement axées sur les droits des femmes

...prend en compte la dimension genre transversalement dans toutes ses actions et dans les secteurs

...privilégie les partenariats avec des organisations sensibles et compétentes en genre

...a ouvert un espace de débat (en interne et avec ses partenaires) sur les enjeux de l'égalité entre les sexes

...a nommé un/e personne responsable de l'intégration transversale du genre dans ses actions, en lui accordant les moyens nécessaires

A B C

Résultats

Si vous avez...

...une majorité de A : vous êtes en décalage avec les accords internationaux signés par la France et la majorité des pays du Sud et vous ne répondez pas aux enjeux de développement que représentent les inégalités de genre. Un diagnostic organisationnel s'impose pour mettre en place le chantier « genre ».

...une majorité de B : vous avez ouvert un espace de changement, mais vous êtes peut-être coincés sur l'approche « femme et développement » ou sous le plafond de verre. Revoyez votre diagnostic organisationnel pour peaufiner votre stratégie.

...une majorité de C : vous êtes en bon chemin ... mais la route est longue. Votre expérience est sans doute suffisamment avancée pour que d'autres en profitent. Partagez-la !

Source : Claudy Vouhé, *Economie et Humanisme* n°378 « Egalité femmes-hommes, changer les rapports sociaux », octobre 2006, p 58

Textes de références, méthodologies, bibliographie, ressources sur : <http://www.genreenaction.net>

Livres

- Le développement des sociétés : une question de genre, dossier de la revue *Economie & Humanisme*, n° 378, octobre 2006
- Genre et développement, H. Guétat (dir.), Presses universitaires du Mirail, 2006
- Le genre, un outil nécessaire : introduction à une problématique, *Cahiers Genre et développement* n° 1, l'Harmattan, 2000
- Regards de femmes sur la globalisation, *Approches critiques*, Bisilliat (dir.), Karthala, 2003
- Quand les femmes se heurtent à la mondialisation, ATTAC, Mille et une nuits, 2003
- Féminins/masculins : Sociologie du genre, C. Guionnet, E. Neveu, Armand Colin, 2004
- Femmes, genre et sociétés, Margaret Maruani (dir.), La Découverte, 2005
- Le livre noir de la condition des femmes, Christine Ockrent (dir.), XO éditions, 2006
- Masculin/féminin, la pensée de la différence, Françoise Héritier, Odile Jacob, 1996
- Masculin/féminin II. Dissoudre la hiérarchie, F. Héritier, Odile Jacob, 2002
- Quand les femmes s'en mêlent, genre et pouvoir, (col.) La Martinière, 2004
- Féminin, masculin, les mots du monde, M. Ferrand, La Découverte, 2004
- Nouvelles approches des hommes et du masculin, Daniel Welzer-Lang (coord.), Presses Universitaires du Mirail, 2000
- Les métamorphoses du masculin, Christine Castelain-Meunier, PUF, 2005
- La domination masculine, Pierre Bourdieu, Le Seuil, 1998
- Le féminin, Véronique Nahoum-Grappe, Hachette, 1996
- Analyser les représentations sexuées dans les manuels scolaires, C. Brugeille, S. Cromer, CEPED, 2005

Revues

- Bulletin du réseau Genre en Action : <http://www.genreenaction.net>
- Les Cahiers du genre : http://www.iresco.fr/revues/cahiers_du_genre/index.htm
- Cahiers Genre et développement, L'Harmattan : http://www.iued.ch/recherche/genre/cahiers_gd.php

- Lettre d'information de Equilibres & Populations : <http://www.equipop.org>
- Revue Travail, genre et sociétés : <http://www.tgs.cnrs.fr>

Outils méthodologiques et de sensibilisation

- Fiches pratiques : http://www.genreenaction.net/article.php3?id_article=222
- Classeur de l'IFAID « Prise en compte des approches de genre dans les interventions de développement » : <http://www.ifaid.org/genre>
- Dépliant pédagogique du HCCI : <http://www.hcci.gouv.fr/lecture/publications.html>
- Brochure du MAE : « Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes » : http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ministere_817/publications_827/cooperation-internationale-developpement_3030/index.html
- Vidéo du GRET « Eau et Genre, une étude de cas dans le Sud de Madagascar », 35 mn, DVD en français, anglais et malagasy ; contact : canals@gret.org
- Guide méthodologique « Prise en compte du genre dans les projets d'adduction d'eau potable en milieu rural et semi-urbain » ; ouvrage collectif pS-Eau, AFD, 2006
- Note « Principes d'intervention méthodologiques pour la prise en compte du genre dans les projets de réhabilitation des marchés », AFD : www.afd.fr/jahia/webdav/site/myjahiasite/users/administrateur/public/notes-strategiques/NoteGenreMarche.pdf
- Guide d'aide à la féminisation du langage : <http://ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001174/index.html>
- Charte française de l'égalité : <http://www.femmes-egalite.gouv.fr/transverse/charte.pdf>
- OIF, livret « Egalité des sexes et développement, concepts et terminologie », <http://cifdi.francophonie.org/genre/sommaire.htm>
- Association québécoise des organismes de coopération internationale, trousse « genre et développement » : <http://www.aqoci.qc.ca/cqfd/publi.html>
- Coopération suisse, méthodologie « L'égalité hommes-femmes en pratique », <http://www.ddc.admin.ch>
- Commission Femmes et développement, Belgique : <http://www.dgcd.be/fr/themes/gender/cfd.html> ; fiches d'expériences : <http://www.mondefemmes.org>

Contacts des organismes organisateurs

Coordination SUD

14 passage Dubail – 75010 Paris
Tél. 01 44 72 87 12 ; fax 01 44 72 93 73
pajot@coordinationsud.org
<http://www.coordinationsud.org>

HCCI

3 avenue de Lowendal – 75007 Paris
Tél. 01 43 17 45 90 ; fax 01 43 17 46 39
hcci@hcci.gouv.fr
<http://www.hcci.gouv.fr>

Contact des partenaires

Direction générale de la Coopération internationale et du Développement

Direction des politiques du développement
20, rue Monsieur – 75700 Paris 07 SP
Tél. : +33 (0)1 53 69 31 76 ; fax +33 (0) 1 53 69 37 19
paul.coustere@diplomatie.gouv.fr
<http://www.diplomatie.gouv.fr>

Groupe Agence française de développement

5 rue Roland Barthes
75598 Paris Cedex 12
Tél. : +33 (0)1.53.44.31.31 ; fax +33 (0) 1.44.87.99.39
dabbouso@afd.fr
<http://www.afd.fr>

Nicole Ameline

Ambassadrice en mission chargée des questions sociales,
de la parité dans les relations internationales
Hôtel de Broglie – 35 rue Saint Dominique
75007 Paris
Tél. 01.42.75.85.70 ; 01.42.75.82.06

Contact des organisations intervenantes, animatrices et rapporteures

Adéquations

32 bd de Strasbourg – 75010 Paris
Tel/fax : 01 46 07 04 94
contact@adequations.org
<http://www.adequations.org>

ADFM Maroc

Villa 2, rue Ibn Mokla – Secteur Les orangers
BP 7842 Dar El Hadit – Rabat – Maroc
Tél. (037) 73 71 65 / (037) 70 60 81 ; fax 037 26 08 13
association.adfm@menara.ma
<http://www.adfm.ma>

Aide et Action

53 Boulevard de Charonne – 75545 PARIS Cedex 11
Tél. 01 55 25 70 00 ; fax 01 55 25 70 29
<http://www.aide-et-action.org>

AMSOPT

Hamdallaye ACI 2000 – Bamako – Mali
Tél./fax (223) 229 58 95
amsopt@datatech.toolnet.org
<http://amsopt.over-blog.com>

ASTER-International

107, rue d'Isle – 02100 Saint-Quentin
Tél. 03 23 67 07 54 ; fax 03 23 64 79 54
aster.aster@wanadoo.fr
<http://aster.favista.net>

Centre d'études pour l'Afrique noire (CEAN)

BP 101 – 33405 Talence cedex
Tél. 05 56 84 42 82 ; fax 05 56 84 43 24
d.darbon@cean.u-bordeaux.fr
<http://www.cean.sciencespobordeaux.fr>

Commission Femmes et développement (Belgique)

Rue Brederode, 6 – B1000 Bruxelles
Tél. (02) 519 08 43 ; fax(02) 519 06 83
cvo-cfd@diplobel.fed.be
<http://www.dgcd.be/fr/themes/gender/cfd.html>

CONCORD

10 sq. Ambiorix – 1000 Brussels
Belgique
Tél. (02) 743 87 60 – fax (02) 732 19 34
secretariat@concordeurope.org
<http://www.concordeurope.org>

CONGAD

Dieuppeul II, N°114
BP 4109 – Dakar
Sénégal
Tél. (221) 824 41 16 ; fax (221) 824 44 13
congad@sentoo.sn
<http://www.congad.sn>

Economie et Humanisme

14 rue Antoine Dumont – 69372 Lyon cedex 08
Tél. 04 72 71 66 66 ; fax : 04 78 69 86 96
ehlyon@economie-humanisme.org
<http://www.economie-humanisme.org>

Equilibres & Populations

75, rue des Saints-Pères – 75006 Paris
Tél. 01 53 63 80 40 ; fax 01 53 63 80 50
aurelie.gal_regniez@equipop.org
<http://www.equipop.org>

ENDA Tiers monde

5, rue des Immeubles Industriels – 75011 Paris
Tél. 01 44 93 87 40 ; fax 01 44 93 87 50
se@enda.sn
<http://www.enda.sn>

Enfants Réfugiés du Monde

34 rue Gaston Lauriau – 93512 Montreuil Cedex
Tel. 01 48 59 60 29
n-dagnino@enfantsrefugiesdumonde.org
<http://www.enfantsrefugiesdumonde.org>

FORIM

14 passage Dubail – 75010 Paris
Tél. : 01 44 72 02 88 ; fax 01 42 09 13 98
forim@free.fr
<http://www.forim.fr>

FORMGED

Immeuble Ny Havana 67 Ha – BP 8065
Antananarivo 101 – Madagascar
Tél. : (22) 212 02 / 24 204 32
formged@blueline.mg
<http://www.formged.org>

Genre en Action

CEAN, IEP de Bordeaux
11 Allée Ausonne – 33607 Pessac cedex
Tel. 06 71 11 45 66 ; fax 05 56 84 43 24
coordination@genreaction.net
<http://www.genreaction.net>

Handicap International

14, avenue Berthelot – 75007 Lyon
Tél. 04 78 69 67 00 ; faxe 04.78.69.79.94
pschroeter@handicap-international.org
<http://www.handicap-international.org>

IFAID

17, cours des Aubiers – 33300 BORDEAUX
Tél. 05 56 50 08 67 ; fax 05 56 39 60 34
projets@ifaid.org
<http://www.ifaid.org>

Le Monde selon les femmes

18 rue de la Sablonnière – 1000 Bruxelles – Belgique
Tél. (32) 2 223 05 12 ; fax (32) 2 223 15 12
helene@mondefemmes.org
<http://www.mondefemmes.org>

Organisation internationale de la Francophonie

13, Quai André Citroën – 75 015 Paris
Tél. : 01 44 37 32 64 ; fax 01 45 79 14 98
fadia.nassif@francophonie.org
<http://www.francophonie.org>

UMESEKE

B.P 5185 – Kigali – Rwanda
Tél. (250) 0852 47 30 ; fax (250) 58 57 59
pax_umuseke@yahoo.fr

WIDE

10, Rue de la Science – 1000 Brussels
Belgique
Tél. (32) 2 545 90 70 ; fax (32) 2 512 73 42
info@wide-network.org
www.wide-network.org

Consultant-es

Daouda Diop

Rue 4 Bopp
Immeuble Gouvé Senghor – Dakar
Sénégal
Tél. (221) 654 25 83 ; (221) 864 72 98
daoudagenredo@yahoo.fr

Claudy Vouhé

Le Grand Lac
16410 Garat
Tél. 06 89 08 91 90
claudy.vouhe@genreaction.net

Organisations participantes

ADEL	Forum des organisations de solidarité internationale issues des migrations (Forim)
Adéquations	Forum de Delphes
Agence Française de Développement (AFD)	Genre en Action
Agence de Coopération technique belge	Groupement des retraités éducateurs sans frontières (GREF)
Aide et Action	Groupe d'échanges et de recherches technologiques (GRET)
Aide Médicale au Congo	Handicap International
Aide Médicale Internationale	Haut Conseil de la coopération internationale (HCCI)
Amnesty International	Initiatives des femmes africaines de France et d'Europe (IFAFE)
Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM)	Institut de formation et d'appui aux initiatives de développement (IFAID)
Association Française des Volontaires du Progrès (AFVP)	Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm Paris 6)
Association malienne pour le suivi et l'orientation des pratiques traditionnelles (AMSOPT)	L'Appel
Association par la main	Le Monde selon les Femmes
Association des femmes scientifiques vietnamiennes	Maison des Femmes (Paris)
Aster International	Ministère des Affaires étrangères
Banque mondiale	Médecins du Monde
Centre d'Etudes pour l'Afrique Noire	Nomad
Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation Active (CEMEA-ARIF)	Nord de Seine
Centre culturel algérien	Organisation internationale pour la coopération et le développement (OICD)
Centre international d'études pour le développement local (CIEDEL)	Organisation internationale de la Francophonie (OIF)
Centre de Recherche et d'Information sur le Développement (CRID)	Oxfam France
Cités Unies France	Plateforme ELSA
Comité de liaison des ON G de volontariat (CLONG-volontariat)	Préfecture des Côtes d'Armor-service droit des femmes
Concord	Programme alimentaire mondiale (PAM)
Conseil des Organisations non gouvernementales d'appui au développement (CONGAD)	Réseau des associations pour le développement du bassin du fleuve Sénégal (RADBFS)
Conseil général des Côtes d'Armor	Réseau genre de Madagascar
Conseil régional d'Ile de France	Secours Catholique-Caritas France
Coordination SUD	Solidarité avec les femmes du Bénin
Délégation permanente du Canada auprès de l'OCDE	Terre des Hommes
Direction générale de la coopération internationale et du développement (DGCID)	Touiza Solidarités
DIU Egalité des chances entre les femmes et les hommes	Unicef-France
Economie et Humanisme	Université Bordeaux 3
Enfants du monde, droits de l'Homme (EMDH)	Université de Versailles Saint Quentin
ENDA	Université Paris 12
Enfants Réfugiés du Monde	WIDE – Network Women in Development Europe
Equilibres & Populations	Zonta
FECODEV-CIFDDH	

AFD : Agence française de développement
CA : conseil d'administration
CAD : Comité d'aide au développement (auprès de l'OCDE)
CADHP : Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples
CE : Commission européenne
CEAN : Centre d'études sur l'Afrique noire
CEDEF : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEA : Commission économique des Nations unies pour l'Afrique
CICID : Comité interministériel pour la coopération internationale et le développement
CONCORD : confédération européenne des ONG
DCP : document cadre pays
DGCID : direction générale de la Coopération internationale et du développement
DSRP : document stratégique de réduction de la pauvreté
DUDH : déclaration universelle des droits de l'Homme et du citoyen
EAD : éducation au développement
ENDA : Environnement et développement du tiers-monde
FAO : Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture
FNUAP : Fonds des Nations unies pour la population
FORIM : Forum des organisations de solidarité internationales issues des migrations
FSD : Fonds social de développement
FSP : Fonds de solidarité prioritaire
GRET : Groupe de recherche et d'échanges technologiques
HCCI : Haut Conseil de la coopération internationale
IPF : indice de participation des femmes
ISDH : indicateur sexo-spécifique du développement humain
OIF : Organisation internationale de la Francophonie
OIT : Organisation internationale du travail
MAE : ministère des Affaires étrangères
OCDE : Organisation de coopération et de développement économique
OMD : Objectifs du Millénaire pour le développement
OMS : Organisation mondiale de la santé
ONG : organisation non gouvernementale
ONU : Organisation des Nations unies
OIT : Organisation internationale du travail
OSI : Organisation de solidarité internationale
RSE : responsabilité sociale et environnementale
UE : Union européenne
Unesco : Organisation des Nations unies pour la science et la culture
Unicef : Fonds des Nations unies pour l'enfance
Unifem : Fonds des Nations unies pour les femmes
ZSP : zone de solidarité prioritaire



Organisée par Coordination SUD et le Haut Conseil de la coopération internationale, la journée Genre et solidarité internationale du 12 décembre 2006 visait à informer et à mobiliser les acteurs français du développement et de la solidarité internationale, sur une thématique encore marginale en France : le « genre ».

Le genre se réfère aux rapports sociaux entre femmes et hommes. Au-delà de la différence biologique des sexes, les rôles et stéréotypes féminins et masculins sont socialement construits et se caractérisent, partout dans le monde, par des inégalités au détriment des femmes. La prise en compte de ces facteurs sociaux, culturels, politiques et organisationnels est essentielle pour atteindre les objectifs de justice et de droits humains, comme pour l'efficacité des actions de développement.

Points de vue d'institutions publiques et d'organisations de la société civile d'Europe et du Sud, analyse de cas pratiques et débats, ont conduit à des propositions et des recommandations dans trois domaines où la prise en compte du genre est importante et complémentaire : au sein du fonctionnement des organisations, dans les projets de terrain, dans les actions d'éducation au développement et de plaidoyer.

Les actes de cette journée se veulent un outil de sensibilisation et de ressources documentaires, première étape vers des actions de formation des ONG françaises et de plaidoyer pour une stratégie d'intégration du genre dans les politiques de coopération. La commission Genre de Coordination SUD, à l'initiative de cette journée de mobilisation, appelle toutes les ONG intéressées à rejoindre cette dynamique.

**Journée organisée avec le soutien du ministère des Affaires étrangères
et de l'Agence française de développement.**

Coordination SUD est la coordination nationale des ONG françaises de solidarité internationale. Elle représente plus de 120 membres menant des actions d'urgence et de développement à travers le monde.

14 passage Dubail 75010 Paris – Tél : 01 44 72 93 72 – Fax : 01 44 72 93 73
Mél : sud@coordinationsud.org – www.coordinationsud.org

