

Fiche CdP « Genre en pratique »

L'accompagnement des partenaires à l'intégration du genre

*Le contenu de cette fiche est le fruit des discussions
faites par les membres de la CDP en date du 28 janvier 2010.*

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) est un sujet délicat car elle concerne les valeurs profondes d'une collectivité. L'accompagnement des partenaires doit être pensé et se faire sur le long terme car on parle inévitablement de changement. Ce changement des mentalités est un travail de longue haleine qui nécessite du temps et un climat de confiance.

CONSTATS :

- Les organisations se donnent souvent des objectifs d'intégration ÉFH, mais pas forcément les moyens pour les atteindre;
- Il existe une déresponsabilisation d'un niveau à l'autre (de l'ACDI aux OCI, aux volontaires, aux organisations);
- Il manque de cohérence entre le discours et les pratiques en ÉFH au sein des organisations.
- Souvent par manque de temps, la personne conseillère genre se centre sur le développement de projets spécifiques (ex. l'appui aux organisations de femmes) au détriment de l'appui des projets transversaux (formation de ses collègues, intégration ÉFH dans les projets et programmes). Aussi, cela est souvent tributaire du contexte et de l'intérêt de la personne recrutée.
- Les mandats des personnes coopérantes sont parfois trop larges ou liés à une conception du développement des années 90' qui se limitait à comptabiliser les femmes et les hommes
- Pour les personnes volontaires non spécialistes en ÉFH, ce n'est pas facile de l'intégrer dans leurs mandats. La formation de base offerte n'est souvent pas suffisante.
- Il y a une capacité limitée à intégrer l'ÉFH dans la programmation par manque de ressources (humaines et financières) pour accompagner les partenaires et soutenir la participation au comité genre des partenaires sectoriels d'un OCI canadien (déplacements, hébergements, etc.).
- Il y a souvent une difficulté d'assurer la pérennité du comité genre de l'organisation partenaire après le départ de la personne volontaire.
- C'est parfois difficile d'obtenir la participation et l'aval des organisations partenaires par manque d'intérêt
- Il y a aussi un manque d'intérêt fréquent chez les femmes de certains secteurs dont l'économie et les technologies qui pourraient assurer la pérennité des initiatives, des groupes ou des projets.
- Il est difficile d'avoir une autonomie politique et sociale s'il n'y a pas une autonomie économique.

DÉFIS À SURMONTER :

- ✓ La tradition à respecter : quand ça fait notre affaire. Souvent au détriment des femmes qui portent justement tout le poids d'être les garants de la tradition, des us et coutumes et de la culture traditionnelle.
- ✓ Savoir comment partager le temps de la personne conseillère entre l'appui des projets spécifique (appui aux organisations de femmes) et transversaux (avec les partenaires mixtes)
- ✓ Former des collègues et membres de l'organisation terrain pour éviter que les connaissances ne soient accessibles qu'à la conseillère ÉFH «experte».
- ✓ Aller au delà des résultats quantitatifs dans l'évaluation des projets ou programmes

- ✓ La transversalité de la question genre dans les projets et les programmes :
Un plus car on souhaite que ce soit une préoccupation de tous
Un bémol car elle comporte un danger de dilution
- ✓ Multiplier les **échanges Sud-Sud** entre organisations de femmes et/ou la promotion des droits des femmes.
- ✓ Favoriser une **mise en commun des organisations canadiennes** pour appuyer les partenaires qui essaient de réfléchir et d'échanger ensemble sur le terrain
- ✓ Développer une **approche plus transversale** ; tous les mandats pourraient intégrer un libellé de l'intégration ÉFH - a-t-on le moyen de nos ambitions ? il y a des enjeux au niveau de la formation
- ✓ Faire **un état de la situation** et partir des constats établis pour travailler à l'intégration de l'ÉFH. Faire des « **focus group** » dans le cadre d'une recherche.
- ✓ Être précis sur la demande aux partenaires face à l'ÉFH, **nommer les vraies choses** c'est-à-dire : on parle de participation des femmes, d'intégration des femmes et d'amélioration des conditions de vie des femmes plutôt que de parler de genre ou d'égalité.

LEÇONS APPRISSES :

- Lorsqu'il est question du genre, le **soutien institutionnel** (RH et financier) fait une différence
- Il est important de créer un **climat de confiance** – lorsqu' un mandat porte sur un autre thème par exemple l'agriculture c'est moins menaçant qu'un mandat sur le genre. En général la question des femmes est intégrée dans les ateliers et dans les discussions.
- **Tenir compte du contexte** (socioculturel, économique, etc.) dans lequel on se retrouve. Avoir des **attentes réalistes** par rapport à ce que l'on peut changer. **Différentes organisations ont différents moyens**, mais les défis sont souvent les mêmes.
- Les **moments d'échanges** sont importants; on doit respecter le rythme des gens sur le terrain ; l'organisation des groupes, la réalité terrain et négocier de petits changements
- On **choisit des partenaires** qui sont intéressés à travailler à intégrer l'ÉFH. On vérifie l'ouverture et l'intérêt des partenaires au changement
- Lorsqu' il n y a pas de personnes désignées, il est important que tout le monde **porte le dossier ÉFH**
- Le développement de l'approche transversale et sectorielle de l'ÉFH doit être accompagné de **ressources financières suffisantes** qui se reflètent dans la budgétisation de nos programmes.

CONDITIONS DE SUCCÈS :

Au niveau de la programmation

- ✓ S'assurer de la participation et de l'aval des décideurs des organismes partenaires
- ✓ Faire de l'intégration des femmes une condition préalable au partenariat
- ✓ Faire suivre les moyens, la pratique avec le discours
- ✓ Maintenir les actions spécifiques en intégration ÉFH
- ✓ Intégrer l'ÉFH dans un plus grand nombre de mandat des personnes coopérantes
- ✓ Sélectionner des volontaires spécialisées et expérimentées en ÉFH
- ✓ Dégager des ressources (humaines et financières) pour pérenniser les projets et la promotion en ÉFH
- ✓ Choisir des indicateurs de résultats quantitatifs : aller au-delà, se donner des indicateurs de résultats qualitatifs qui concordent avec les résultats qu'il est possible d'atteindre
- ✓ Trouver des moyens pour que la présence des femmes soit plus que symbolique (ex. en assurant la représentativité de tous les groupes dans les activités (% de jeunes, de femmes, de personnes âgées, d'hommes, etc.). La participation entraîne souvent d'elle-même le leadership.

- ✓ Mettre en œuvre des activités de promotion de l'ÉFH (formations annuelles, l'organisation de rencontres et activités ÉFH, etc.)

Au niveau du réseautage

- ✓ Identifier un réseau national de femmes ou une ONG spécialisée en ÉFH (trouver des appuis locaux pour faire avancer la question)
- ✓ Identifier des opportunités de réseautage à l'international favorisant une autre vision des relations et enjeux femmes-hommes.
- ✓ Faire des jumelages d'expériences qui ont donné des résultats
- ✓ Réseauter les femmes qui sont dans des lieux de pouvoir (politiques, associatifs, en entreprises, au gouvernement) pour qu'elles se soutiennent mutuellement et qu'elles prennent conscience des attentes et de la pression qu'elles peuvent subir et qui peut agir sur leur rendement, qu'elles organisent des formations, etc.
- ✓ Appuyer et impliquer le réseau national de femmes ou une ONG spécialisée en ÉFH locale dans la mise sur pied d'un comité genre qui réunit les partenaires sectoriels d'un OCI canadien.

Au niveau stratégique

- ✓ Avoir des hommes et des femmes alliés dans des positions de pouvoir
- ✓ Diversifier les stratégies d'intégration ÉFH
- ✓ Favoriser la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles. La participation entraîne souvent d'elle-même le leadership.
- ✓ Créer un comité genre national qui permette de combiner les préoccupations des groupes de femmes, des groupes mixtes en milieu rural et urbain.
- ✓ Favoriser le transfert des connaissances (trouver des outils pour diffuser les informations reçues dans des activités de formation et d'information ÉFH)
- ✓ Former des personnes militantes et compétentes

MANDAT DES PERSONNES COOPÉRANTES en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Cette section est un travail d'analyse/synthèse des différents mandats que les OCI ont donné ou donnent aux personnes coopérantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs/résultats visés :

1) Amélioration des connaissances des partenaires de l'approche genre

- Renforcer/améliorer la compréhension et la connaissance des partenaires de l'approche EFH

2) Renforcement des capacités du partenaire en matière d'intégration du genre au niveau institutionnel ou des projets

- Renforcer les capacités du partenaire pour travailler sur la question des relations hommes-femmes dans le cadre de ses projets
- Contribuer à clarifier la vision du partenaire du niveau d'intégration de l'approche genre dans son organisation
- Renforcer les capacités du partenaire dans le domaine de l'intervention féministe
- Mettre en application un plan d'action en genre et développement au sein des instances de l'organisation
- Améliorer l'intégration de l'approche GED dans toutes les activités de l'ONG
- Développer un ensemble de services de formation et d'appui conseil aux partenaires pour qu'ils intègrent la dimension EFH dans leurs actions de développement
- Accroître les capacités d'agir sur les enjeux nationaux et régionaux

- Renforcer les échanges et la synergie entre les organisations nationales et régionales dans le but d'influencer l'élaboration et la mise en application de politiques en faveur des femmes

3) Changements organisationnels

- Améliorer l'accès des femmes aux postes de responsabilité au niveau des instances des fédérations
- Appuyer le partenaire afin qu'il soit en mesure de faire des changements organisationnels liés à la question du genre
- Appuyer le partenaire dans la définition et la mise en œuvre d'un dispositif ou d'un mécanisme de promotion et d'intégration de l'EFH dans ses actions
- Renforcer les capacités du partenaire dans la systématisation/capitalisation de son expérience en EFH
- Appuyer le partenaire dans sa démarche d'adaptation/amélioration de ses outils de mise en œuvre de l'EFH
- Contribuer à l'appropriation de la politique nationale genre par le partenaire et à l'établissement de relations d'échange avec d'autres organisations et institutions locales engagées quant aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

Types d'activités réalisées :

auprès des partenaires locaux

- ◆ Assurer la promotion et la formation sur l'approche EFH au sein des organisations
- ◆ Appuyer les partenaires dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi/évaluation de leur politique/stratégie EFH
- ◆ Mener un audit genre
- ◆ Appuyer le processus de planification du plan d'action des recommandations ressorties de l'audit genre
- ◆ Diagnostiquer les besoins de formation
- ◆ Mettre en place d'un répertoire de documents traitant de l'aspect genre
- ◆ Alimenter la réflexion et développer des outils sur des questions touchant l'égalité et l'équité entre femmes et hommes
- ◆ Élaborer d'un plan d'action GED
- ◆ Mettre en application d'un plan d'action GED
- ◆ Animer des formations pratiques et des ateliers sur le GED
- ◆ Élaborer un guide d'intervention sur le GED pour le personnel
- ◆ Élaborer et diffuser la politique GED
- ◆ Réviser de manière « genrée » des documents de gestion, des projets, des activités
- ◆ Compiler, développer et tenir à jour des outils sectoriels et une méthodologie pour l'analyse EFH adaptés aux besoins des projets des partenaires
- ◆ Créer des partenariats avec des ONG à caractère féminin
- ◆ Promouvoir l'ONG auprès des ONGs féminines
- ◆ Appuyer le partenaire dans sa progression pour devenir un des acteurs nationaux majeurs en EFH
- ◆ Contribuer à l'identification de partenaires ou de réseaux d'organisations de femmes au Canada

Au niveau de l'ong canadienne

- ◆ Veiller à ce que chaque nouveau projet ou programme inclue une stratégie GED et un plan d'action

- ◆ S'assurer de la prise en compte des enjeux GED dans les espaces de concertation et de décision
- ◆ Assurer la capitalisation des expériences et des leçons apprises dans l'intégration de l'EFH au sein de chaque organisation en vue d'alimenter le programme
- ◆ Orienter et appuyer la mise en œuvre des engagements de l'ong canadienne en matière d'égalité entre les sexes
- ◆ Assurer la mobilisation, la formation, l'accompagnement et l'appui conseil de l'équipe en matière d'égalité entre les sexes
- ◆ Appuyer le développement d'une analyse et réflexion stratégique constantes sur les enjeux liés à EFH
- ◆ Appuyer ou renforcer le développement d'une programmation spécifique en EFH (thématiques telles que violence faite aux femmes, leadership des femmes, autonomisation économique et politique des femmes...)
- ◆ Contribuer au rayonnement et au renforcement du leadership de l'ong canadienne et de ses partenaires en matière d'EFH

RECOMMANDATIONS sur l'accompagnement des partenaires en matière d'ÉFH:

- Lors de l'appui aux groupes de femmes, on doit être vigilant, car il y a souvent des différences entre les revendications des groupes de femmes en milieu urbain et rural qui n'ont pas forcément les mêmes besoins;
- L'appui réalisé par des volontaires et des partenaires du Sud à l'intégration ÉFH s'avère souvent mieux adapté aux spécificités culturelles et aux enjeux locaux;
- Si on utilise le terme genre ou égalité, il faut bien garder en tête et référer au cadre d'analyse féministe relatif aux rapports de pouvoir, au patriarcat qui sont en filigrane de la toile sociale et des conditionnements différents des femmes et des hommes.

MATIÈRE À RÉFLEXION :

Se rappeler que chacune des étapes qui favorisent l'intégration de l'ÉFH, comme analyser les besoins et le contexte, assurer la mise en œuvre du projet et établir un lien de confiance nécessite du temps.

Les attentes doivent aussi tenir compte du fait qu'on ne change pas des rapports de sexe inégaux qui ont cours depuis des millénaires à l'intérieur d'un mandat de coopération ... les changements de mentalité sont difficiles à faire et ne sont pas toujours facile à évaluer.

Sites Internet d'intérêt

Guide "Intégration de L'Approche Genre dans les Projets de Développement" élaboré par l'Association Tanmia.ma, Genre en Action <http://www.genreenaction.net/spip.php?article6402>

BRIDGE a pour ambition de répondre aux besoins d'information des activistes, des praticiens et des décideurs basés dans le Sud. Nous produisons et échangeons des informations sur la problématique hommes-femmes, permettant une interaction avec et entre ceux qui ont recours à nos services, en vue de soutenir les efforts de prise en compte du « genre ».

<http://www.bridge.ids.ac.uk/non-english.htm#français>

Siyanda est une base de données en ligne de ressources sur le genre et le développement à travers le monde. Il s'agit aussi d'un espace interactif où les praticiennes et praticiens peuvent partager leurs idées, leurs expériences et leurs ressources.
<http://www.siyanda.org/>

Obstacles, solutions et moyens identifiés au niveau Institutionnel :

Obstacles	Solutions	Moyens
Barrière sexo-spécifique		Se rapprocher des groupes de femmes pour avoir accès à un bassin plus militant et formé
Enjeux de pouvoir (accès des femmes au rôle décisionnel)	Les directions des organisations doivent soutenir les femmes et les changements ÉFH	Distinguer la promotion ÉFH, de l'intégration et du changement organisationnel
Isolement et épuisement des femmes occupant des postes de pouvoir dans les organisations	Reconnaître nos propres enjeux ÉFH de pouvoir (au sein de nos organisations)	Capitaliser sur les compétences en équité
Ambiguïté des concepts ÉFH	Avoir des attentes réalistes qui tiennent compte du contexte	Mentorat des jeunes ex-volontaires avec les nouveaux volontaires en formation (et les plus âgées avec les jeunes)
Spécialisation nécessaire des volontaires (ÉFH et autres aspects)	Capitaliser sur les savoirs des coopérantes senior en matière d'ÉFH	Transfert des connaissances et des expertises (pont intergénérationnel et inter-organisationnel)
Manque de compétences ÉFH à l'interne de nos organisations	Création d'espace de transfert et de mobilisation à l'interne de nos organisations (comité ÉFH, CdP, communauté virtuelle, etc.)	Mobilisation des connaissances pratiques et théoriques
Les jeunes volontaires croient que l'ÉFH est atteinte ici	Avoir des critères de recrutement pour le personnel et développer des objectifs ÉFH dans les mandats	Impliquer d'autres acteurs ex. chercheurs, des décideurs, spécialistes en genre et droits des femmes impliquées dans les mouvements des femmes et certaines sont dans les pays et les organisations dans lesquels nous travaillons.
Isolement des ressources ÉFH dans l'organisation	Formation EFH du personnel	
Culture patriarcales dans les organisations partenaires	Sensibiliser à la fois sur le chemin parcouru en ÉFH et les écarts qui demeurent	Valoriser l'intégration des hommes à l'ÉFH pour une plus grande influence avec les hommes
Hommes qui représentent des organisations de femmes (en Afrique par ex.)	Démontrer les avantages concrets de l'ÉFH	Faire la promotion des histoires de succès, démontrer les gains obtenus pour la collectivité en général
	Identifier les hommes alliés et travailler avec eux	

Obstacles, solutions et moyens identifiés au niveau de la Programmation :

Obstacles	Solutions	Moyens
<p>Besoins «techniques/pratiques» des partenaires</p> <p>Facteurs socioculturels qui limitent l'application du mandat</p> <p>Manque d'analyse du contexte socioculturel et une analyse comparative entre les sexes pour cibler nos stratégies (manque de données et connaissance du milieu)</p> <p>Mandat souvent trop courts pour l'adaptation socioculturelle et le changement des mentalités.</p> <p>Vision et mandat à court terme</p> <p>Manque de suivi après la prise de conscience des problématiques ÉFH. Le départ de la volontaire peut laisser de nombreuses choses en suspend...</p> <p>Manque de continuité dans les financements</p> <p>Manque de budget et de temps alloués à une analyse préalable à la soumission de projet</p> <p>Manque de définition des objectifs ÉFH des volontaires</p> <p>Manque de contrôle dans l'intervention des volontaires (variable selon la personnalité, le vécu et les compétences)</p> <p>Projets lancés sans véritable consultation des besoins des femmes</p> <p>Le quota de participation des femmes dans les réunions ne suffit pas</p>	<p>Mieux définir les objectifs ÉFH et les fixer avec le partenaire</p> <p>Connaissance du contexte socioculturel</p> <p>Cibler les priorités parmi tous les besoins exprimés avec le partenaire</p> <p>Accompagnement à long terme</p> <p>Analyse et suivi constants (débriefing, solutions, leçons apprises qui sont réintégrés aux actions suivantes). C'est-à-dire développer une pratique réflexive et intégrée.</p> <p>Accroître la durée et améliorer la qualité des formations du personnel et des volontaires des OCI</p> <p>Discrimination positive pour pousser le leadership des femmes</p> <p>Avoir des jeunes femmes «modèles» ou «leaders»</p>	<p>Faire l'analyse des besoins et consulter les femmes avant de passer à l'action</p> <p>Analyse sexo-spécifique des projets (comparative entre les sexes)</p> <p>Avoir accès à des analyses à jour de diagnostic sur les droits des femmes dans chaque pays</p> <p>Faire des alliances avec certains partenaires (autorités politiques, religieuses, etc.) pour faire avancer les mentalités</p> <p>Faire davantage le parallèle avec les luttes des femmes au Québec pour réaliser que les évolutions des mentalités prennent du temps et réfléchir aux moyens pour y arriver</p> <p>Travailler en binôme conseillère canadienne /conseillère locale</p> <p>Outils pour garantir la prise de parole et responsabilités des femmes</p> <p>Mettre en place des formations au leadership et à la gestion pour que les femmes prennent confiance</p>