NOTE D'ORIENTATION SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE ET LA VOIX DES FEMMES

NOTE D'ORIENTATION

FÉVRIER 2018

TABLE DES MATIÈRES

Acronymes	**1**
Introduction	**2**
1. Importance de l'approche EGVF	**4**
2. Théorie du Changement et Stratégie	**7**
3. Standards relatifs au genre	**10**
4. EGVF : un élément central de la Stratégie de Programme CARE 2020	**12**
5. Modèles de base et innovations	**16**
6. Appliquer la démarche EGVF sur l'ensemble du cycle de programmation	**20**
7. Partenariat	**23**
Conclusion	**26**
Annexe 1: Définitions	**27**
Annexe 2: Facilitateurs organisationnels	**28**
Annexe 3: Intégrer l'EGVF dans la Stratégie de Programme et ses domaines de résultats	**30**
Annexe 4: Core Models et Innovations	**35**

Acronymes

CPC/CSC	Carte communautaire de performance (CARE)
OSC/CSO	Organisations de la société civile
VBG/GBV	Violence basée sur le genre
EGD/GED	Équité de genre et diversité
CEG/GEF	Cadre de travail sur l'égalité de genre (CARE)
EGVF/GEWV	L'égalité de genre et la voix des femmes
CPG/GPF	Cadre de programmation de gouvernance (CARE)
ONG/ONGI	Organisation non gouvernementale /internationale
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et trans (genres)
SEA/MEL	Suivi de l'évaluation et apprentissage
SII/ESI	Enquête stratégique d'impact (CARE)
VSLA	Associations villageoises d'Epargne et de Crédit (CARE)
WASH	Assainissement de l'eau et hygiène

INTRODUCTION

“À la base, la pauvreté est causée par des rapports de force inégaux qui aboutissent à une répartition inéquitable des ressources et des opportunités entres les hommes et les femmes, entre ceux qui détiennent le pouvoir et les communautés marginalisées, et entre les pays. CARE pense que la pauvreté ne peut être surmontée sans aborder ces déséquilibres de pouvoir sous-jacents.”

Stratégie de Programme CARE 2020, 2014

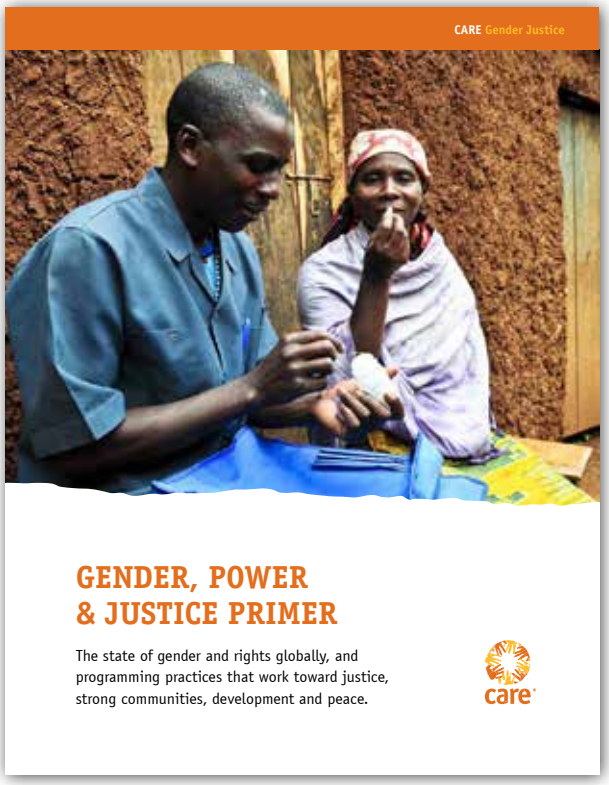
La **Stratégie de Programme de CARE 2020** définit comment CARE entend s’attaquer aux causes sous-jacentes de la pauvreté et de l’injustice sociale et apporter un changement durable dans la vie des populations pauvres et vulnérables. La Stratégie de Programme décrit trois composantes de l’approche de base de CARE : renforcer l’égalité de genre et la voix des femmes (EGVF) ; encourager la gouvernance inclusive ; et augmenter la résilience.

Cela permet de répondre à trois des causes premières et sous-jacentes de la pauvreté et de l'injustice sociale qui se retrouvent, au travers de diverses manifestations et dynamiques, dans les différents contextes où CARE intervient : inégalité des sexes et absence de voix des femmes, faible gouvernance et augmentation de la fréquence et de l'impact des crises humanitaires en raison de la fragilité environnementale, du changement climatique et des conflits. **La promotion de l'égalité de gendre et de la voix des femmes est donc un élément essentiel des interventions de CARE où qu'elles se fassent,** dans les États fragiles et touchés par les conflits et dans les pays les moins développés, mais aussi dans les pays à revenu intermédiaire ou de l'hémisphère Nord. Cette démarche s'applique dans tout notre travail, et dans tous les domaines, y compris dans les domaines de résultats prioritaires de notre Stratégie de Programme : réponse humanitaire ; le droit à la santé sexuelle, génésique et maternelle et une vie sans violence ; la sécurité alimentaire et nutritionnelle et la résilience au changement climatique ; et l'accès des femmes aux ressources économiques et à leur contrôle.

Ce document d'orientation vise à fournir à CARE et au personnel employé par ses partenaires une direction pour la mise en œuvre de la démarche sur l'égalité de genre et la voix des femmes dans leur travail, en expliquant :

- l'importance de l'EGVF pour CARE
- notre Théorie du Changement
- les standards en matière de genre requis de tous les bureaux de CARE et les moyens pour les mettre en œuvre
- les principaux modèles et innovations que nous étendrons à toute l'organisation
- notre approche concernant le partenariat.

Ce document est l'un des trois documents d'orientation élaborés pour décrire la façon dont il faut intégrer les trois éléments de l'approche de CARE dans notre travail. Il s'appuie et relie les notes d'orientations précédentes de CARE concernant le genre et l'autonomisation, et s'appuie aussi sur les nombreux exemples documentés sur la base des programmes menés par CARE dans le monde entier.



Voir le MANUEL DE CARE SUR LE GENRE, le pouvoir et la justice pour analyser comment l'égalité des genres et la voix des femmes recoupent les stratégies liées à chaque domaine de résultat de la Stratégie de Programme CARE 2020:

VIOLENCE LIÉE AU GENRE

SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET NUTRITIONNELLE

DROITS RELATIFS À LA SANTÉ SEXUELLE ET GÉNÉSIQUE

AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

RÉPONSE HUMANITAIRE

IMPORTANCE DE L'APPROCHE EGVF

"Le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix exigent la participation maximale des femmes, dans tous les domaines, sur un pied d'égalité avec les hommes."

Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 1979

La question du genre reste l'une des sources les plus fondamentales de l'inégalité et de la marginalisation dans le monde aujourd'hui. Sans un aboutissement à l'égalité entre les sexes, les femmes et les filles n'exerceront pas leurs droits humains. Bien que les femmes et les filles aient fait d'importants progrès au cours des deux dernières décennies, l'inégalité des sexes reste un obstacle majeur au développement humain. Les désavantages et la discrimination auxquels les femmes et les filles doivent faire face sont une source majeure de l'inégalité qui caractérise tant la sphère du privé et que du public.

Aucune évaluation à elle seule ne peut capter une situation dans son ensemble, cela dit, par le biais d'une série d'indices globaux, on peut mesurer l'ampleur des disparités fondées sur le genre et mettre en évidence que la discrimination fondée sur le sexe entrave les progrès vers un changement social axé sur les droits humains qui profiterait aux femmes. **L'Indice d'inégalité de genre** du Programme de développement des Nations Unies suit l'éducation, la participation politique et

économique et la santé reproductive dans 152 pays, et traduit que, quoique l'inégalité soit évidente dans tous les pays, les régions les plus touchées restent l'Afrique subsaharienne, les États arabes et le Sud de l'Asie **L'Indice de l'écart entre les sexes** du Forum Economique Mondial calcule les écarts relatifs entre les femmes et les hommes dans les domaines de la santé, l'éducation, l'économie et la politique dans 142 pays, et montre que l'écart le plus large se trouve dans la participation et les opportunités économique. **L'Indice genre et institutions sociales** de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) mesure la discrimination à l'encontre des femmes dans les institutions sociales (lois formelles et informelles, normes sociales, et pratiques) dans 160 pays. Les institutions sociales discriminatoires perpétuent les écarts entre les sexes dans tous les domaines de développement et entravent les progrès vers un changement social qui profite à tous. L'indice de **Paix et Sécurité des femmes** offre une mesure plus complète du bien-être des femmes en saisissant à la fois la paix et la sécurité - et l'inclusion et la justice des femmes - pour la toute première fois.

Le travail de CARE sur l'égalité des sexes et l'autonomisation a considérablement progressé au cours des 15 dernières années, suite à l'adoption d'une approche centrée sur les droits humains en vue du développement et de la reconnaissance de la nécessité de répondre aux besoins, tant au niveau des actions de préparation que de réponses humanitaires.

En 2008, la démarche de CARE vers l'Approche Programmatique a profondément transformé la façon dont nous abordons la pauvreté mondiale. L'un des principaux facteurs du passage à la programmation à plus long terme a été la reconnaissance du fait que les projets à court terme sont un moyen inefficace pour obtenir des effets durables sur les causes réelles de la pauvreté et de l'injustice. Cela est devenu très clair en 2007 avec les résultats de la première **Enquête stratégique d'impact** mondiale de CARE (SII) évaluant l'impact du travail de CARE sur l'autonomisation des femmes. Sur tous les projets examinés, seulement 15 % ont eu des répercussions profondes et durables pour l'autonomisation des femmes ; 60 % ont eu de bonnes retombées à court terme, mais pas nécessairement des impacts durables ; et 25 % ont eu des effets négatifs involontaires sur les femmes. La SII a montré qu'utiliser une approche axée sur les projets constituait une limitation majeure pour que CARE en mesure de contribuer à un changement transformationnel à grande échelle. Les gains en termes de développement obtenus sur la période d'un projet, généralement de deux à cinq ans, ont été souvent renversés une fois le projet terminé, et en l'absence d'une vision plus large et d'un engagement qui entraînerait délibérément une influence durable pour un changement social. Cette réalisation a été un moment décisif pour CARE.

Au fil du temps, de plus en plus de bureaux de CARE ont identifié l'inégalité des sexes comme une cause sous-jacente de la pauvreté et de l'injustice sociale dans la phase d'analyse pour l'élaboration des programmes à long terme. En 2013, 94 % de notre travail programmatique a partiellement ou entièrement incorporé des stratégies pour favoriser l'autonomisation des femmes ou l'égalité de genre.[1]

Pendant près de deux décennies, un des fondements de l'intervention humanitaire a été de répondre aux différents besoins des femmes, des hommes, des garçons et des filles ; mais la plupart du travail humanitaire effectué dans le monde lutte encore pour mettre en pratique une approche basée sur l'égalité de genre, en particulier pour les urgences requérant un début d'action rapide.[2] Si l'on ne comprend pas comment les relations entre hommes et femmes, garçons et filles sont conditionnées par les crises, cela peut coûter des vies et affecter en permanence la qualité et l'efficacité de la réponse.[3] La Stratégie Humanitaire de CARE (mise à jour en 2015) approfondit notre focalisation sur l'égalité de genre dans les efforts de préparation et de réponse humanitaires ; elle renforce la capacité des femmes et des filles à exprimer clairement leur voix pour déterminer comment l'intervention humanitaire doit répondre efficacement à leurs droits et à leurs besoins ; elle favorise la gouvernance participative grâce à une capacité accrue donnée aux femmes et aux filles à faire entendre leurs voix et à ce qu'elles soient prises en compte dans les contextes humanitaires; et enfin elle renforce la responsabilité des détenteurs du pouvoir vis-à-vis des personnes affectées et elle aide à renforcer les capacités.

AVEC QUI NOUS TRAVAILLONS

LES FEMMES ET LES FILLES, des plus jeunes aux plus âgées : ce travail renforce en général la solidarité au sein des réseaux de femmes ou de filles, il se penche sur les relations entre les sexes et les attentes des femmes et des filles (féminités) et il agit en faveur de l'autonomisation des femmes et de l'égalité de genre

LES HOMMES ET LES GARÇONS : cela implique souvent de réfléchir ensemble sur les relations de genre et les attentes des hommes et des garçons (masculinités) et de prendre des mesures pour transformer les normes sexospécifiques oppressives et promouvoir l'égalité de genre.[4]

LES GROUPES CONFRONTÉS À DE MULTIPLES INÉGALITÉS en raison du sexe, des classes, des castes, de l'origine ethnique, de la capacité, etc., que nous appelons l'« intersectionnalité » pour comprendre comment le racisme, l'âgisme, le sexisme et l'homophobie sont étroitement liés et comment ces tendances sont continuellement façonnées les unes par les autres.

LES GROUPES AVEC DIVERSES ORIENTATIONS SEXUELLES ET IDENTITÉS DE GENRE (SOGI), qui font face à la violence et la discrimination. En fonction de cette orientation, nous nous référons donc à « tous les genres/les divers genres ».

1 Chiffres clés de CARE International et liste de pays pour l'année fiscale 2013 ; Directeur de programme CI, 2014.
2 Améliorer l'emploi effectif de l'action humanitaire : progrès dans la mise en œuvre du Marqueur genre du Comité permanent inter-organisations (IASC) : Foran et al, 2010.
3 Le sexe et l'âge importent : Feinstien/Tufts/OCHA/CARE, 2011.
4 Un sondage des équipes de coordination des programmes de CARE en 2014, dans 53 pays indique que 79% des personnes qui ont répondu ont dit que l'un de leurs principaux groupes d'impact avait été celui des femmes et des filles plus particulièrement discriminées.
5 USAID (sans date), Promouvoir et appuyer l'inclusion des lesbiennes, gays, bisexuels, et trans par ex. L'étude d'Oxfam sur le tsunami dans l'océan Indien a montré que beaucoup d'Aravanis (hommes du point de vue physiologique mais avec une identité de genre féminine) étaient quasiment totalement exclus de l'aide distribuée, des abris temporaires et des schémas de sécurité sociale. Les Syriens homosexuels sont une cible autant pour les défenseurs que pour les détracteurs du régime.

THÉORIE DU CHANGEMENT ET STRATÉGIE

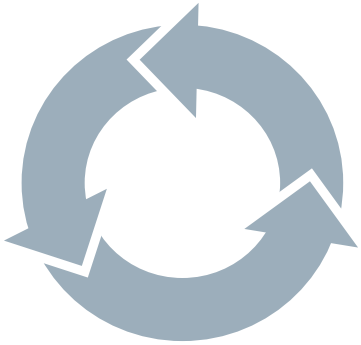
Le Cadre de travail sur l'égalité de genre (CEG) de CARE a été développé pour aider le personnel de CARE à conceptualiser et planifier le travail dans ce domaine. Le CEG s'appuie sur les cadres de travail et les outils de CARE, notamment le Cadre de travail sur l'autonomisation des femmes (**WEF en anglais**). Le CEG actualise les WEF précédents de CARE afin de mieux capter et synchroniser l'enseignement que nos approches sur l'autonomisation des femmes et des filles[6] nous apportent et le compléter avec une démarche visant à associer les hommes et les garçons et les personnes de tous les genres/divers genres en faveur de l'égalité des sexes.

Se reporter à l'annexe 1 pour toutes les définitions et termes clés.

Figure 1 : Cadre de travail de CARE sur l'égalité de genre

FORMER UNE ESTIME DE SOI

Renforcer la confiance, l'estime de soi et les aspirations (sphère informelle), ainsi que les connaissances, les compétences et capacités (sphère formelle).



CHANGER LES RELATIONS

Les relations de pouvoir sur la base desquelles les gens vivent leur vie au travers de relations intimes et réseaux sociaux (sphère informelle) et l'appartenance à un groupe et l'activisme, ainsi que les négociations sur le marché et entre citoyens (sphère formelle).

TRANSFORMER LES STRUCTURES

Les normes, coutumes, valeurs sociales discriminatoires, et les pratiques d'exclusion (sphère informelle) ainsi que les lois, politiques, procédures et services (sphère formelle).

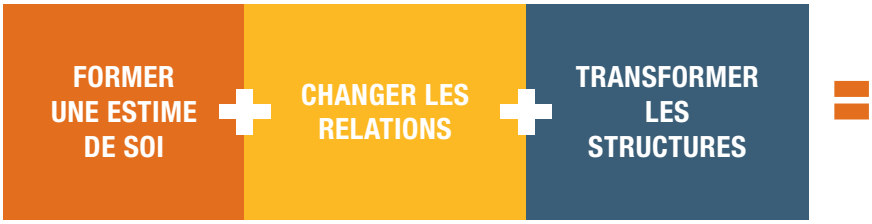
6 La série sur l'engagement des hommes et des garçons en faveur de l'égalité de genre, de CARE, Memo 1, page 3, explique la synchronisation et les éléments de programmation qui ressortent du travail de CARE en ce domaine, sur la base des expériences tirées de 20 pays.

PARVENIR À UN CHANGEMENT TRANSFORMATEUR signifie aborder les causes structurelles ainsi que les symptômes de l'inégalité entre les sexes, dans le but de parvenir à des changements durables au niveau du pouvoir et des choix que les femmes ont sur leur propre vie, plutôt que de privilégier uniquement une augmentation temporaire des opportunités.[7]

Notre Théorie du Changement repose sur l'expérience de CARE car **parvenir à l'égalité de genre et faire entendre la voix des femmes exigent une transformation.** Cette Théorie du Changement de CARE pour le travail sur l'égalité de genre et la voix des femmes est décrite dans le Cadre de Travail sur l'Egalité de Genre (CEG) indiqué ci-dessus et le graphique ci-dessous.

La vaste base de données de CARE (**SII**) indique que le changement doit avoir lieu et être soutenu dans les trois domaines pour obtenir des résultats. Le changement est également nécessaire dans les **espaces privés comme dans les espaces publics** (c.-à-d. au niveau individuel, du ménage, communautaire et sociétal) et CARE fait un travail pointu à tous ces niveaux.

Figure 2: Theory of Change



LES FEMMES ET LES FILLES exercent leurs droits humains et les personnes de tous genres ou quelle que soit l'étape de vie dans laquelle elles se trouvent, vivent en toute égalité de genre.

7 Partenariat DFID PPA sur l'apprentissage en matière de genre, 2015, ce qui fonctionne pour parvenir à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes et des filles?, p 3.

L'objectif est d'aider les personnes de tous genres et dans une étape quelconque de leur vie à se **former une estime de soi**, de **changer les relations** entre elles et de **transformer les structures** afin qu'elles puissent réaliser tout leur potentiel dans leur vie privée et publique et qu'elles soient capables de contribuer sur un pied d'égalité au développement social, politique et économique, et d'en bénéficier dans les mêmes conditions.

Il y a toute une série de suppositions inhérentes à cette Théorie du Changement :[8]

- L'estime de soi pour chaque individu est un élément clé de l'autonomisation par laquelle les personnes sont à même de progresser pour exercer leurs droits.
- L'égalité de genre doit inclure les hommes et les garçons, tout autant que les femmes et les filles, et les personnes de tous/divers genres, de façon à ce que chacun opère les changements nécessaires et soit impliqué dans le processus de création de sociétés nouvelles, plus équitablement bénéfiques.
- Les acteurs gouvernementaux sont les principaux intervenants, en tant que responsables chargés de donner suite à leurs engagements et cadres de travail internationaux. D'autres institutions et acteurs sociaux ont également des rôles clés à jouer;
- Les organisations de la société civile (OSC) jouent un rôle essentiel, par exemple au travers d'activités spécifiques, en soutenant les plaidoyers et les organisations pour les droits des femmes, et/ou en exigeant des comptes à qui assument des devoirs en ce domaine.[9]
- Il faut combiner les programmes axés sur le genre et les plaidoyers sur les droits des femmes, complétés par des démarches intégrant la notion de genre, pour parvenir à l'égalité de genre; et
- Il faut s'attendre à des chocs adverses et à des réactions négatives contre les droits des femmes, et pour cela le changement en faveur des droits des femmes peut prendre du temps, ce qui implique des revers et de suivre une voie peu linéaire.

Aborder la question de l'inégalité de genre **n'est pas qu'une problématique technique ; cela exige de défier et de changer les relations inégales de pouvoir** et donc le travail de CARE sur l'égalité de genre et la voix des femmes ne doit pas se faire seulement sous la forme d'une réponse technique, mais aussi d'une réponse politique, associant les acteurs politiques et soutenant les mouvements politiques. CARE conduit une grande partie de son travail avec divers groupes (groupes communautaires tels que les Associations Villageoises d'Epargne et de Crédit VSLA, groupes de mères, chefs religieux, représentants de la fonction publique) en conséquent, faciliter le dialogue pour créer une prise de conscience sur les inégalités et renforcer les compétences pour une action collective permettant de lutter contre les inégalités, sont des initiatives essentielles pour obtenir des retombées plus importantes.

En 2017, une **L'égalité de genre et la voix des femmesStrategy** a été élaborée, définissant 5 orientations stratégiques pour ce travail jusqu'en 2020. Il y a : **CONNECTER**: renforcer la communauté pour la poursuite courageuse de l'égalité; **AMPLIFIER**: la connaissance et l'influence est un mécanisme puissant pour multiplier l'impact. **ÉCLAIRCIR**: parce que les gens sont au cœur de nos activités et que nous devons faire avancer les discussions en tant qu'organisation; **ÉCHANGER**: un moyen novateur d'exploiter le potentiel de CARE et de répondre à la demande insatisfaite d'Assistance Technique; et **CATALYSER**: s'efforcer pour et adapter de nouvelles stratégies, apportant une réflexion innovante, des ressources et une pratique de pointe au travail de CARE.

8 En tirant les leçons de l'Enquête stratégique d'impact de CARE (SII) et en les adaptant à partir de la Théorie du changement sur l'égalité de genre et autonomisation des femmes et des filles, Partenariat DFID PPA sur l'apprentissage en matière de genre (2015).

9 C'est pourquoi CARE renforce et diversifie sa collaboration avec les OSC pour parvenir ensemble à l'égalité de genre et assurer que la voix des femmes soit entendue. Voir le document Ressources de CI sur la collaboration avec la société civile pour des orientations sur les nouveaux rôles que CARE peut jouer en s'appuyant sur des partenariats avec les OSC.

STANDARDS RELATIFS AU GENRE

Cette section a pour objet de reprendre les standards en matière de genre que tous les bureaux de CARE doivent suivre ; ils sont divisés en deux branches, relatives aux programmes et à l'organisation. Ces standards sont en ligne avec les Standards communs en matière de **Politique Internationale de Genre** de Politique Internationale de Genre de CARE (2009), et incrémentent progressivement des marques de références plus élevées pour toutes les programmations humanitaires et de développement de CARE, pour ses priorités en termes de défense et d'engagement politique, selon la division Nord/Sud, et de facilitateurs organisationnels pour soutenir la programmation, et cela au fur et à mesure que nous avançons dans la Stratégie de Programme de CARE 2020.

La Section 6 fournit un ensemble de moyens pour mettre en place ces standards, tout au long du cycle des programmes.

LES PROGRAMMES HUMANITAIRES ET DE DÉVELOPPEMENT DEVRONT :

1. Incorporer **l'analyse de genre et de pouvoirs**[10] et des **données décomposées par sexe, par âge et autres facteurs de diversité** pour mieux étayer les actions, avec la participation du personnel, des partenaires et des participants.
2. Faire ressortir comment la programmation se fera en prenant en compte les trois domaines du **Cadre de Travail sur l'Egalité de Genre et Voix des Femmes** et du **Cadre de travail sur la Programmation de la Gouvernance**,[11] énoncer explicitement **les résultats en matière d'égalité de genre**, et inclure des indicateurs sensibles au genre pour chaque étape d'un projet ou cycle de programme.
3. Inclure une **stratégie de genre** ou un plan d'action sur le genre (PAG), soulignant les rôles, les responsabilités, les financements, les plans de travail et une reddition de comptes, pour satisfaire les exigences en termes de genre.
4. Identifier les risques potentiels pour la programmation et prendre des mesures pour **atténuer les conséquences accidentelles** des réactions adverses et de la violence sexo-spécifique, indépendamment de la focalisation sectorielle, spécialement dans les situations fragiles et de conflit.
5. Former des **partenariats avec les mouvements de lutte pour les droits des femmes** pour mieux collaborer dans le sens d'un partage des objectifs et pour hausser la voix des personnes marginalisées.
6. Entreprendre une **révision participative de genre des projets ou programmes**, documenter les bonnes pratiques et les défis, et créer des **mécanismes pour un apprentissage mutuel** au sein de CARE et en partage avec ses partenaires.

10 Cela n'a pas nécessairement besoin de se faire par un processus séparé, mais toute analyse de situation ou de formation doit intégrer l'optique genre.

11 GPF - consolider la prise de conscience au sein des groupes marginalisés, en donnant une voix pour dénoncer les inégalités et en renforçant les compétences pour une action collective ; travailler avec les détenteurs du pouvoir pour mieux répondre aux droits des personnes marginalisées de tous genres ; et faciliter le dialogue entre les détenteurs du pouvoir et les groupes marginalisés.

SUR LE PLAN ORGANISATIONNEL, LES BUREAUX DE CARE DEVRONT :

1. Analyser les **politiques de ressources humaines et les pratiques** sous un angle de genre et assurer que tous les plans opérationnels annuels, les descriptions d'emplois et les plans de performance reflètent l'engagement de CARE dans le domaine de l'égalité de genre.
2. **Recruter, retenir et récompenser le personnel et identifier les partenaires** pleinement engagés sur l'égalité de genre ; renforcer les compétences et capacités du personnel et des partenaires dans ce domaine ; rendre annuellement des rapports faisant un **bilan sur le thème du genre au sein du personnel et dans les structures de gouvernance** et mettre en place des **stratégies particulières** pour équilibrer la représentation masculine/féminine dans les urgences.
3. Faire régulièrement des **rapports aux intervenants dans le programme, aux donateurs et au public en général** sur les progrès en matière d'égalité de genre accomplis par CARE, à travers des canaux de communication appropriés.
4. **Réviser et renforcer la capacité organisationnelle** pour mettre en œuvre ces normes.

Pour assurer que cette approche soit systématiquement suivie dans tout le travail de CARE, nous devons :

- Améliorer les **capacités du personnel** (motivation, compréhension, savoir-faire, moyens).
- Prévoir un **leadership** et une **reddition de comptes institutionnelle plus solide** par rapport à notre approche.
- Développer une **culture organisationnelle** qui facilite et récompense la démarche suivie.

Se référer à la liste des facilitateurs organisationnels à l'Annexe 2 pour tout ce que cela suppose.

DEUX RESSOURCES CLÉS POUR AIDER NOS ÉQUIPES À COMPRENDRE LA QUALITÉ DE NOS EFFORTS SUR LE GENRE :

- Le Continuum Genre est un cadre conceptuel qui doit nous aider à réfléchir et à comprendre dans quelle mesure la programmation est un facteur de transformation. Ce Continuum comprend cinq points qui vont de nuisible à gauche à transformateur à droite (se reporter à la **Note explicative sur la focalisation sur le genre de CARE**, 2012, pour plus de détails et exemples de projet). L'outil de marquage de genre aide les équipes à évaluer où elles se trouvent sur l'échelle Continuum et à avancer vers une programmation plus transformatrice. Il est appliqué aux programmes humanitaires et de développement à long terme. Pour en savoir plus sur l'outil de marquage de genre, cliquez **ici**.
- Les outils d'audit de genre ou d'évaluation sur le plan organisationnel nous diront dans quelle mesure nous sommes parvenus à intégrer l'optique de genre dans nos politiques de RH, nos processus et notre culture organisationnelle. Pour en savoir plus sur les outils d'audits de genre et d'évaluation organisationnelle, cliquez **ici**.

EGVF : UN ÉLÉMENT CENTRAL DE LA STRATÉGIE DE PROGRAMME DE CARE 2020

La **Stratégie de Programme de CARE 2020** réaffirme la conviction de CARE qu'œuvrer pour renforcer l'égalité de genre et la voix des femmes est l'un des trois axes d'action que CARE s'est fixé pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la pauvreté et de l'injustice sociale, en parallèle avec la promotion de la gouvernance inclusive et l'augmentation de la résilience. Ces efforts commencent à produire des effets et à rapprocher les cadres de travail de ces trois composantes de la démarche de CARE sous une même Théorie du Changement, encore que ces cadres aient déjà de fortes connexions entre eux. On souligne dans cette section les façons dont l'EGVF est reliée ou s'applique aux différents éléments de la démarche de CARE et à ses domaines d'intervention : action humanitaire ; promotion du changement durable et de solutions innovantes ; et impact multiplicateur. On trouvera plus de détails sur la manière dont l'EGVF peut être intégrée dans les quatre domaines prioritaires de résultats à l'Annexe 3, et dans certains des exemples mis en surbrillance dans la Section 5 plus loin, sur les modèles de base et les innovations.

L'approche de CARE

Les thèmes du genre et de la **gouvernance** portent tous les deux essentiellement sur les relations de pouvoir : on cherche à assurer que les gens de tous genres et quelle que soit l'étape dans laquelle ils se trouvent dans leur vie aient des droits et des chances équitables de vivre la vie qu'ils ont choisie. Tant le Cadre de Travail sur l'Egalité de Genre (CEG) que le Cadre de Programmation de Gouvernance (CPG)[12] mettent l'accent sur la nécessité de travailler sur une prise de conscience individuelle et collective et sur l'autonomisation, sur les relations entre les groupes et les détenteurs du pouvoir, et sur une structure et un environnement plus larges facilitant les

12 S'informer davantage avec l'Orientation sur la gouvernance inclusive.

choses. Cependant, dans ces deux cadres, on insiste sur le besoin de travailler à des niveaux non formels, tels que les normes de conduite sociale, et aussi au niveau des institutions formelles. Étant donné la mise à l'écart des femmes dans la prise de décisions dans la sphère publique, observation faite dans beaucoup des pays où nous intervenons, notre travail dans le domaine de la gouvernance se centre particulièrement (mais pas exclusivement) sur la voix des femmes et leur capacité collective de négocier et de revendiquer leurs droits. Le fait d'inclure des femmes et des hommes dans la prise de décision et la planification publiques ajoute de la valeur pour faire connaître les services qui répondent le mieux, ou permettent de tirer parti des connaissances, perspectives et idées des diverses communautés, et finalement d'aider à faire valoir les droits plus efficacement pour un ensemble plus large de gens. Notre travail sur le genre et la gouvernance doit favoriser les actions collectives des femmes en renforçant leurs organisations et leur estime de soi dans les autres organisations, consolider les relations et les partenariats au sein des organisations de femmes et entre elles et leurs alliés potentiels, et surmonter les barrières structurelles à la participation des femmes par l'intermédiaire de leurs représentants, et cela dans la société civile et par le biais de changements de politiques et de processus pour leur mise en œuvre.[13] Dans notre travail sur le genre en vue d'une transformation et pour la gouvernance inclusive, il faut porter une attention particulière : a) aux diverses formes de marginalisation (ou 'intersectionnalité', où les femmes expérimentent de diverses manières l'inégalité de genre, notamment selon leur classe, origine ethnique, âge, état physique); b) au défi que représentent les réactions violentes dans les foyers, la communauté, et à d'autres niveaux, en réponse à la présence croissante des femmes dans les espaces publics; et c) à la nécessité de prendre en compte l'emploi du temps des femmes et des filles, en particulier le travail domestique non payé, et d'assurer que leur participation accrue mais utile aux espaces de gouvernance ne les obligent pas à assumer des charges encore plus lourdes que celles qui sont déjà les leurs.

Au travers d'une augmentation de la **résilience,** on se focalisera sur l'appui aux communautés et aux foyers marginalisés afin qu'ils se relèvent, s'adaptent et se transforment en réagissant face aux changements adverses et aux chocs causés par les catastrophes, les conflits ou le climat, ou encore les pressions politiques ou économiques. CARE a développé un **cadre de travail institutionnel et une Théorie du Changement** basée sur la résilience, rassemblant les réflexions sur la réduction des risques liés aux catastrophes (RRC), l'adaptation au changement climatique et la sensibilité face aux conflits. La Gouvernance Inclusive, l'Egalité de Genre et la Voix des Femmes sont des piliers centraux de la démarche de CARE dans le domaine de la Résilience. Cela demande:

- L'intégration de l'analyse de genre dans les évaluations de vulnérabilité et de capacité, en abordant différents niveaux de vulnérabilité, de capacité, d'impact et de résilience chez les garçons, les filles, les hommes et les femmes dans divers groupes sociaux.
- Le développement d'une conception et d'une mise en œuvre de stratégies de programme sur l'analyse différenciée des risques pour les femmes, les hommes, les garçons et les filles.
- La favorisation de la voix des femmes dans les interventions de renforcement de la résilience, en se focalisant sur les femmes marginalisées.
- Un travail sur la gestion individuelle et collective, et sur l'autonomisation, la dynamique du pouvoir et les relations entre les groupes et les détenteurs du pouvoir, ainsi que sur une structure plus large et un environnement favorable, par rapport à la vulnérabilité aux risques et aux chocs.[14]

13 Se reporter au memo SII sur l'appui au processus d'organisation des femmes.
14 Document d'Orientation Théorique sur le Renforcement de la Résilience pour CARE International, Décembre 2016, page 12

Rôles de CARE dans la lutte contre la pauvreté et l'inégalité

Le but de CARE dans le domaine de **l'action humanitaire** est d'être une organisation humanitaire leader connue pour son expertise particulière et ses efforts constants pour atteindre et autonomiser les femmes et les filles affectées par les crises humanitaires. La focalisation principale de CARE dans le domaine de l'aide humanitaire est de sauver des vies. Nous croyons que ce but ne peut être atteint sans une compréhension et une réponse aux différents besoins de tous les genres, adaptés à leurs capacités, quelle que soit l'étape de vie atteinte, et retenir un axe sur l'égalité des genres nous permet de le faire. CARE, dans le domaine des urgences, s'engage à travailler pour tous au travers de son **Approche des Genres dans les Etats d'Urgence** en quatre étapes, se fondant sur nos quatre domaines d'expertise technique : WASH, abris, sécurité alimentaire et moyens de subsistance, et santé sexuelle et reproductive. CARE apporte une vision à plus long terme à son travail humanitaire, en y incluant un soutien aux personnes de tous genres[15] en les invitant à devenir plus résilientes face aux catastrophes, aux conflits et aux crises prolongées, et en reliant le travail de préparation et de réponse humanitaire avec celui du rétablissement et du développement à plus long terme. Les situations de crises et d'urgence compliquent encore plus le thème de l'inégalité de genre et de la pauvreté, mais fournit également une occasion profondément transformatrice.[16] Nous reconnaissons que la démarche transformatrice basée sur le genre paraîtra probablement distincte dans les scénarios de crise ; toutefois, les crises humanitaires peuvent aussi avoir un effet transformateur profond sur les normes de comportement liées au genre, et si ces transformations sont encouragées et durables, elles pourront avoir un impact positif sur les personnes, les communautés et les États. Le travail humanitaire de CARE offre un cadre opportun pour aborder la violence fondée sur le genre et les autres questions en rapport avec la protection des femmes et des filles,[17] outre encourager la voix des femmes. CARE continuera de s'engager en faveur de l'intervention des femmes dans les processus d'établissement et de renforcement de la paix, de gouvernance post-conflit et de reconstruction.[18] CARE doit aussi utiliser son rôle humanitaire pour transformer les systèmes et institutions apportant un soulagement humanitaire en travaillant sur l'architecture humanitaire et le système de cluster au niveau des transformations en rapport avec le genre. Cela requiert d'être associé aux groupes de travail sur la VBG, la protection et le genre. Les partenariats de CARE au Sud et localement sont vitaux pour assurer que les voix à l'intérieur des communautés non sécurisées soient amplifiées et que la prédominance des acteurs externes (ONGI, ONU, etc.) dans la fixation des agendas soit contrebalancée.

Intégrer l'EGVF est également essentiel pour le rôle que CARE veut jouer dans la promotion de **solutions innovantes et du changement durable**. Pour que le changement soit durable, le cadre de travail de CARE sur l'égalité de genre insiste sur la nécessité de renforcer l'estime de soi, changer les relations et transformer les structures (voir Section 2). Cela exige des changements à plusieurs niveaux (formel et informel), y compris au niveau des normes sociales – ces règles silencieuses qui influencent le comportement humain. La programmation de CARE a un impact plus large et une influence plus profonde quand nous sommes capables d'induire des changements positifs dans les normes sociales de comportement. Pour cela, il faut expérimenter des méthodes innovantes, ou un savant mélange de celles-ci pour encourager la communication et relayer l'intéressante créativité des communautés avec lesquelles on s'engage sur la voie de relations plus saines ; on peut ainsi élargir les choix et les options à disposition des femmes et des filles.[19] Cela exige aussi que soit facilitée la création d'institutions

15 Il y a une attention plus focalisée sur les groupes avec des orientations sexuelles et une identité de genre diverses (SOGI) dans les réponses humanitaires, par ex. Népal, survol sur le genre et la protection, 2015 ; Yémen, Analyse rapide de genre, 2015 ; CARE Jordanie, Procédures opérationnelles standardisées de gestion de cas, 2015.

16 Par exemple, dans les situations de transition, en étant plus déterminé à soutenir les mouvements sociaux locaux et les alliances pour plaider au niveau national pour des réformes politiques qui permettent aux femmes d'exercer leurs droits humains, par ex. travail de CARE Afghanistan avec le Réseau des Femmes Afghanes et le travail de CARE Egypte avec le Réseau des organisations de droits des femmes.

17 Par exemple, au sujet des mariages précoces en Turquie, sur la réponse syrienne. Voir aussi Lignes directrices pour intégrer les interventions en matière de VBG dans l'action humanitaire, IASC (2015).

18 Voir CI Manuel de Plaidoyer, spécialement l'étude de cas 24 (p. 29) en relation avec le travail de CARE sur la Résolution du Conseil de Sécurité de l'ONU No. 1325.

19 Les exemples incluent la manière dont les campagnes dans les médias sociaux mettent en lumière les problématiques sur la violence des hommes envers les femmes en Norvège,au Laos et au Cambodge; et comment l'art de la rue et le hip hop sont utilisés dans les Balkans pour promouvoir la construction d'une masculinité plus équitable chez les adolescents.

et de structures qui appuient le changement, et que les parties prenantes (du secteur public, secteur privé, et de la société civile) disposent de capacités et mesures incitatives susceptibles de soutenir le changement, et de s'adapter à l'évolution future et aux chocs. De même, des démarches innovantes sont développées dans tous les domaines couverts par la programmation de CARE, en vue d'une expansion ensuite à plus grande échelle ; c'est pour cela qu'impliquer les parties prenantes est essentiel pour créer un sentiment de possession et d'assise, pour institutionnaliser les modèles qui ont fait leurs preuves. Nous croyons aussi qu'une des tâches importantes de CARE est de travailler avec ses partenaires pour tester de nouvelles manières de faire face aux graves problèmes de l'inégalité, de la discrimination et de l'injustice sociale, en apprenant de nos expériences dans le monde et en adaptant les approches aux divers contextes qui se présentent à nous. Nous devons donc encourager l'innovation dans le domaine de l'EGVF (pour plus de détails, consulter la Section 5).

CARE cherche à **multiplier l'impact** de ses interventions directes -développement et humanitaire- de diverses manières, par exemple en encourageant la reproduction et l'adaptation par les autres, et en plaidant avec les gouvernements, le secteur privé et ceux qui détiennent du pouvoir pour étendre les actions et faire évoluer les politiques. Comme cela a été mentionné auparavant, l'expansion à une plus grande échelle suppose que les parties prenantes s'engagent activement pour soutenir l'adaptation, la reproduction ou l'expansion des modèles qui ont fait leurs preuves. Quand nous encourageons des approches innovantes dans notre programmation EGVF, nous devons aussi appliquer des stratégies pour multiplier l'impact et permettre que ces innovations soient reproduites à plus grande échelle. Exercer une influence par le biais de plaidoyers et de politiques est une stratégie de base, autant pour donner plus de force à l'EGVF que pour multiplier les impacts, et donc les équipes s'occupant du genre et des plaidoyers doivent travailler de façon plus rapprochée, ensemble, au niveau national et au niveau international. Il y a de fortes chances d'obtenir des retombées plus larges si nous sommes capables d'agir à tous les niveaux et avec un large groupe de parties prenantes, des plus petites comme les communautés aux plus grandes comme les organisations mondiales. CARE se bat pour que la voix des femmes et des filles soit entendue, intervient pour soutenir la solidarité féminine et plaide en faveur des droits des femmes et de leur leadership. En s'engageant stratégiquement à tous les niveaux, il y a plus de chances de donner une portée et un impact plus larges au travail de CARE : en permettant aux femmes d'avoir une voix qui soit entendue et influe sur la prise de décision dans les communautés et les organisations de la société civile, au niveau national et au-delà, cela contribuera à faire évoluer les normes sociales et à peser sur l'adoption et la mise en œuvre de nouvelles politiques. CARE doit aider à amplifier les voix qui émanent de la base, de la société civile, des organisations et alliances de femmes, en défendant leur participation et en insistant pour qu'un accès leur soit donné aux processus de prise de décision et aux forums. Les organisations pour les droits des femmes doivent définir les questions qui sont importantes pour elles, développer leurs propres stratégies et plaider leur propre cause. Le **Manuel de Plaidoyer** de CARE est un guide important pour élaborer, mettre en place, faire le suivi et évaluer les stratégies de plaidoyer, ainsi que pour gérer les risques inhérents au travail de lobbying.

MODÈLES DE BASE ET INNOVATIONS

Les données dont dispose CARE (par ex. **SII**) conduisent à penser que la programmation sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes nécessite moins de formules, et une compréhension plus approfondie de la façon dont les relations de force basées sur le genre changent au fil du temps et des contextes. CARE croit que l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sont un changement sociétal, et pas seulement un changement individuel, et nous devons donc bâtir des programmes s'inscrivant dans une plus longue durée, soutenir les actions dans les communautés et en dehors, faire des mises en réseau et encourager des partenariats forts, apporter un appui aux acteurs sociaux, et retenir un niveau d'agilité, car nous ne pouvons prédire ni contrôler les voies que le changement social empruntera.

Les modèles de base, ou les exemples s'appuyant sur les preuves de l'action de CARE en matière d' EGVF, peuvent être regroupés dans quatre champs programmatiques résumés ci-dessous. (voir aussi : Le **Manuel Genre, Pouvoir et Justice de CARE**). L'Annexe 4 fournit plus d'explications détaillées et d'exemples sur les modèles de base et les innovations que CARE applique dans son travail ; ils sont classés selon les dimensions de l'organisation, la structure et les relations.

1. Renforcer les relations et les groupes de solidarité :

- Modèle "Association Villageoise d'Épargne et de Crédit + (VSLA+)" : Le but du modèle original VSLA est de renforcer l'autonomisation des femmes vulnérables sur le plan économique, tout en servant de plateforme pour accroître la prise de conscience sur divers sujets liés aux droits humains ainsi que l'estime de soi et la confiance. En partant de là, le modèle VSLA+ développé en 2013, facilite la création de réseaux VSLA à des

niveaux plus élevés, jusque sur la scène nationale, tout en procurant divers types de soutiens aux femmes, en fonction de leurs demandes spécifiques (formation en leadership, création d'institution, résolution de conflit, etc.). Chaque niveau peut devenir l'interlocuteur naturel des autorités locales, municipales, régionales et nationales pour encourager la participation politique et sociale des femmes. Par exemple, dans le projet POWER en Côte d'Ivoire, CARE a mis en place des groupes d'action de genre dans chaque village, composés de chefs du village, de femmes et d'hommes, etc., pour discuter sur tout et agir sur des questions proprement identifiées concernant le village. Cet espace donne donc aussi la possibilité aux VSLA de discuter sur les thèmes liés au genre tout en se centrant sur l'épargne, les prêts et les affaires, et tandis que les processus de changement au niveau communautaire sont en cours au sein des groupes d'action de genre, comme en Ethiopie où les VSLA et les groupes d'Action et d'Analyse Sociales (SAA) fonctionnent en parallèle.

- **Le Programme « Pathways » (**Voies) s'appuie sur les VSLA et d'autres collectifs existants pour soutenir les Écoles Paysannes et de Commerce (FFBS sigle en anglais) avec des agricultrices. Le projet vise à améliorer la productivité et la rentabilité des petites agricultrices pauvres en aidant à autonomiser les femmes pour qu'elles s'engagent pleinement dans les systèmes agricoles. FFBS offre une formation qui suit le cycle saisonnier, afin que les agriculteurs puissent appliquer ce qu'ils apprennent (sur l'agriculture durable ou l'engagement sur le marché) en temps réel et qui inclut des modules de formation spécifiques sur le genre pour comprendre la charge du volume de travail, l'accès et la propriété des ressources, la violence sexiste, la prise de décision au sein du ménage et l'analyse du pouvoir. Certaines sessions engagent les hommes et les garçons à soutenir l'autonomisation des femmes et les changements dans les relations entre les sexes; des sessions similaires impliquent également des communautés entières;

- Au Bénin, le projet **Nutrition au Centre** engage les maris à travers les VSLA, les grands-mères et les chefs traditionnels pour influencer les pratiques d'alimentation et d'assainissement, en particulier pour les nourrissons et les jeunes enfants, et instaure des dialogues sur les normes de genre. Cela répond à une réalité qui est la suivante: les maris prennent des décisions d'achat et les grands-mères influencent les types de nourriture que mangent les femmes enceintes et les enfants;

- Groupes EKATA : Le programme contre la malnutrition infantile au Bangladesh, Shouhardo, a employé une combinaison de stratégies d'engagement, incluant l'autonomisation des femmes à travers les **Groupes EKATA** ce qui a créé des espaces sécurisés pour les femmes et les filles afin de discuter des réels problèmes de la vie, d'améliorer leur alphabétisation et compétences en calcul, en apprentissage et agir collectivement sur les thème concernant le genre tels que le mariage des enfants, la dot et la violence domestique.

- **Mémo d'apprentissage global sur l'engagement des hommes et des garçons** de CARE (p. 4) : il a identifié les éléments communs au travail et en particulier : (a) conscientisation, (b) dialogues intimes, (c) bâtir la base, (d) s'en sortir, intensifier, (e) alliances pour des plaidoyers, synchronisées à travers tous les éléments. C'est un modèle utile pour que les équipes déterminent les stratégies et les modèles les plus appropriés à appliquer.

- Des programmes comme **EMERGE**, ont utilisé des initiatives économiques comme point d'entrée pour travailler plus étroitement sur le genre avec les ménages. Il a fourni une formation aux couples mariés pour améliorer leur communication en ce qui concerne des questions telles que la gestion de l'argent, la parentalité positive, le soutien pour le travail ménager et la prise de décision. Grâce à ce projet, des agents de changement masculins se sont engagés avec des dirigeants politiques et religieux pour créer un espace de dialogue sur la violence basée sur le genre et développer des définitions alternatives de la masculinité;

- **Parcours de transformation** au Rwanda, en Ouganda et au Burundi, est un modèle qui invite les hommes et les couples à réfléchir sur la rigidité des normes liées au genre, à examiner leurs propres attitudes et croyances personnelles, et à questionner les idées traditionnelles autour de la prise de décisions dans le ménage et la division du travail;[20]

- **Initiative jeunes hommes** aux Balkans, en RDC et au Burundi est un programme novateur qui permet de travailler avec les jeunes hommes pour défaire le modèle traditionnel de masculinité dans leur culture et déterminer comment les normes liées au genre et la socialisation masculine mènent à des attitudes et des comportements injustes.

- **Abatangamuco** au Burundi est un mouvement social d'hommes appuyés par leurs épouses ou partenaires qui témoignent au sein de leur communauté de leur propre transformation. Ces agents du changement masculin positif partagent leur histoire de changement positif personnel avec leurs compagnons et dans leur communauté pour tenter d'influencer les autres afin qu'ils réfléchissent en profondeur et changent leurs propres croyances et comportements violents, et respectent les femmes et les filles;

- **Des écoles d'hommes mariés** au Niger, qui ont été mises en place par l'UNFPA ainsi que CARE, rassemblent des hommes de plus de 25 ans pour discuter des questions de santé, discuter de la manière de soutenir la participation des femmes à la vie communautaire et élaborer des plans d'action;

- **La Formation en Gestion d'Entreprise Familiale** (**FBMT** sigle en anglais) en Papouasie-Nouvelle-Guinée travaille avec les familles des petits producteurs de café qui gèrent généralement leur entreprise au niveau du ménage, partageant les tâches au sein de la famille. Les femmes sont chargées du travail productif et reproductif, tandis que les hommes contrôlent les décisions budgétaires. La FBMT engage à la fois les hommes et les femmes pour améliorer leurs compétences financières et de gestion et, en même temps, pour partager la charge de travail à l'intérieur et à l'extérieur du foyer d'une manière plus équitable, ce qui rend toute la famille plus heureuse et plus productive;

- **« Point de basculement » (Point de Basculement) de CARE** au Bangladesh et au Népal aide les adolescents, leurs familles et leurs communautés à promouvoir les droits des filles et à démanteler les moteurs des mariages précoces et forcés d'enfants (CEFM sigle en anglais). Adoptant une approche d'évaluation de développement, ce projet a débuté par une réflexion et un dialogue intensifs avec le personnel et les partenaires sur des sujets tels que le genre, la sexualité et le pouvoir. Sa programmation a été fondée sur des analyses participatives communautaires dans les domaines du projet afin d'identifier les caractéristiques et la nature du mariage des enfants. Sur la base de l'analyse, « Point de basculement» a travaillé à travers des groupes d'adolescents pour les garçons et les filles afin de renforcer le leadership, de soutenir les relations entre pairs et de prendre des mesures pour prévenir le CEFM. La mobilisation entre les adolescents - à travers le théâtre, les fêtes religieuses, les compétitions sportives et concours culinaires pour les garçons - visait à engager un travail de changement social au niveau communautaire pour commencer à changer les conditions qui renforcent les pratiques du mariage des enfants. De plus, « Point de basculement » a travaillé sur la construction de relations entre les parents et les enfants afin de renforcer le lien et la responsabilité en faveur des droits de l'enfant au sein des familles. À certains moments clés, le projet s'est également engagé avec les écoles, les chefs religieux et les élus pour promouvoir et soutenir les droits des filles;

20 CARE et l'Instituto Promundo mènent des tests de contrôle au hasard (RCT) de la méthodologie de parcours de transformation au Burundi, depuis 2014, et des résultats sont attendus pour 2018. CARE Rwanda fait un RCT pour tester la combinaison des parcours de transformation avec les SASA en partenariat avec L'École d'Hygiène et de Médecine Tropicale de Londres.

- L'enquête d'impact stratégique de CARE (SII) a passé en revue les modèles utilisés pour **aider les femmes à s'organiser**, soulignant quatre approches: [a] Organiser les femmes en tant que bénéficiaires de connaissances, de biens et de services; [b] Travailler avec les femmes en groupes pour favoriser le développement économique (en particulier les VSLA); [c] Tirer profit des groupes pour susciter des demandes en faveur de l'égalité des sexes; [d] Soutenir les groupes pour qu'ils se mobilisent en faveur des droits des femmes.

2. Changement de Normes Sociales:

- **La Farmer Field et Business School** (École d'Agriculture et de Commerce, FFBS sigle en anglais) est une innovation utilisée dans le **Programme « Pathways »** , mis en œuvre au Bangladesh, en Inde, au Malawi, en Tanzanie, au Mali et au Ghana pour structurer le dialogue sur le marché, le genre, l'agriculture et la nutrition le long du calendrier agricole créant des espaces structurés de réflexion dans les programmes agricoles;

- **L'Analyse et L'Action Sociales** (SAA sigle en anglais) est un modèle qui utilise un processus guidé à travers lequel les individus et les communautés explorent et défient les normes sociales, les croyances et les pratiques qui façonnent leur vie et leur santé et qui peuvent être adaptés à d'autres secteurs;

- Le **SASA!** Modèle développé par Raising Voices – une organisation à but non lucratif dont le siège est en Ouganda – cherche à inspirer, faciliter et structurer une mobilisation communautaire effective pour prévenir la violence contre les femmes atteintes du VIH et fait appel au mouvement d'autonomisation sociale fort, aux organisations communautaires et aux activistes pour critiquer le gouvernement.

- **L'approche de Tostan** – Tostan, une ONG basée en Afrique de l'Ouest qui travaille dans six pays de la région, fournit une éducation communautaire à des groupes de 25 à 30 adultes, et en parallèle à des groupes d'adolescents. Plusieurs sujets sont traités, comme l'hygiène, la santé sexuelle et reproductive, la prise de décision, le leadership et le développement de l'enfant. Chaque participant est censé «adopter» un ami ou un proche pour partager et discuter des informations apprises dans ces sessions. Le cursus s'appuie sur des pratiques traditionnelles positives pour s'assurer que les sessions soient pertinentes, participatives et responsabilisantes. Les actions de groupe sont souvent accompagnées d'une déclaration publique;

- **« Stepping Stones »** (Tremplins) , un module de formation élaboré par **Strategies for Hope**, met l'accent sur la communication entre les sexes et le VIH, organise des séances de formation intensives (50 heures) qui utilisent des approches d'apprentissage participatif, de jeux de rôle et de théâtre pour accroître les connaissances et stimuler la réflexion critique sur la contraception, la prise de risque, le sexe et l'amour, la violence sexiste et son propre comportement. Des sessions parallèles sont organisées pour les femmes. Les hommes plus âgés et les hommes plus jeunes peuvent tenir des discussions séparées et ils ont la possibilité d'entendre les perceptions des femmes. Les animateurs masculins qualifiés sont un élément important du succès;

- Le **Programme de Bénévoles de l'Information** de CARE en Turquie encourage les membres des communautés de réfugiés à devenir des champions de la sensibilisation sur les impacts négatifs du mariage des enfants, du soutien des modèles communautaires positifs, de la promotion des références et de l'accès au soutien psychosocial pour les survivants de VBG, et d'organisation d'évènements qui changent les opinions et la pratique du mariage des enfants. Les volontaires effectuent des visites à domicile, des sessions d'éducation entre pairs et des discussions de groupe sur les risques sanitaires et psychosociaux de l'accouchement chez les filles;

- CARE a également travaillé avec les médias pour créer de nouveaux récits. Pour en savoir plus cliquez **ici**.

3. Leadership et Action Collective :

- Il y a plusieurs exemples du travail de CARE au niveau local et national pour aider les organisations de femmes à défendre leur agenda, en association avec et à travers des coalitions de la société civile pour influer sur les acteurs nationaux. En Bolivie, en Équateur et au Pérou, CARE a soutenu des **associations d'employées domestiques pour qu'elles défendent leurs droits**, en particulier pour la ratification de la Convention 189 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui, pour la première fois, oblige à mettre en place un système de protection garantie par l'État pour assurer des conditions de travail décentes aux employées domestiques. Au Sri Lanka, CARE a mis en place des discussions parlementaires avec les femmes sur les réformes législatives (sur la violence faite aux femmes, Résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU). Parmi les autres exemples, on peut citer l'engagement avec le **Réseau des Femmes Afghanes**; et **les leaders naturels au Bangladesh**;

- L' **Initiative de Plaidoyer des Grands Lacs** (Rwanda, Burundi, Ouganda et RDC) illustre comment apporter des changements dans la sphère politique sur la VBG, sur la base de plaidoyers fondés sur des indices probants et allant du bas vers le haut, et ayant fait leurs preuves aux niveaux local, national, régional et international;

- **Les Systèmes d'Apprentissage Sexospécifique par l'Action** (**GALS** sigle en anglais) sont une méthodologie d'autonomisation dirigée par la communauté pour la planification de la vie et des moyens de subsistance, l'action collective et la défense de genre pour le changement; cela encourage un changement de relations de pouvoir vis-à-vis des prestataires de services, des parties prenantes du secteur privé et des organismes gouvernementaux. Le GALS commence avec les femmes et les hommes en tant qu'individus, et les aide à établir une vision personnelle du changement dans leur vie. Des outils de diagramme sont utilisés pour aider les gens à réfléchir à la façon de passer de leur situation actuelle à leurs objectifs; l'une des priorités consiste à surmonter les obstacles liés au genre qui empêchent les femmes et les hommes d'atteindre leurs objectifs. Un «arbre d'équilibre des genres» est utilisé pour analyser les inégalités entre les sexes. Le modèle peut évoluer à travers

une communauté pour former des visions collectives. Les processus hautement participatifs et les outils visuels rendent les concepts faciles à suivre, même pour les personnes qui ne savent ni lire ni écrire. Puisque le GALS soit flexible, il peut être adapté au développement de la chaîne de valeur, par exemple, en utilisant des cartes de marché et de chaîne de valeur, et des trajets routiers commerciaux;

- Le **Cadre de travail pour le leadership des filles** de CARE a été appliqué dans 28 pays, et reconnaît qu'une éducation de qualité est fondamentale et que les projets de leadership des filles s'appuient typiquement sur le travail accompli par CARE en matière d'éducation.

4. Institutions Inclusives et Responsables :

- Le travail de CARE pour encourager les changements durables va aussi au-delà des communautés avec lesquelles nous travaillons directement pour inciter à un changement social à plus grande échelle. Se référer au **Manuel de Plaidoyer International de CARE** pour plus de détails sur les stratégies, modèles et innovations de CARE, et voir comment CARE a réussi collectivement à organiser des agendas au niveau national, régional et mondial.

- **Carte de Performance Communautaire (CPC**) c'est un processus de reddition de comptes animé par les citoyens pour rapprocher les membres des communauté, les prestataires de services et le gouvernement local afin de cerner les barrières sous-jacentes qui s'opposent à la prestation effective et de bonne qualité des services et de développer ensemble un plan d'amélioration dans tout secteur supposant la prestation d'un service. Développé à l'origine par CARE Malawi, la CPC est devenue un modèle internationalement reconnu pour améliorer la prestation des services, et une composante centrale de beaucoup de programmes de gouvernance de CARE englobant tous les secteurs ; il a aussi été repris par la Banque mondiale. Il faut noter que pour aborder les problèmes de genre, la CPC doit permettre de révéler comment les préjugés et les points de vue sur le genre affectent le service en insérant et mesurant un paramètre fondé sur l'égalité de genre. Pour assurer que le processus CPC soit plus sensible au genre et puisse aborder les problèmes, il faut se référer aux **Notes d'Orientation d'Application** de la CPC, et en particulier : Assurer que le processus CPC soit sensible au genre (p. 20-21) et assurer l'inclusion et la participation des groupes marginalisés dans le processus CPC (p. 22-23);

- The **Le Programme d'Éducation aux Droits Humains** (**HREP** sigle en anglais) pour les femmes, un projet de Femmes pour les Droits Humains des Femmes et le Centre de Femmes d'Umraniye, a participé à un premier projet pilote à Umraniye, une zone pauvre de la périphérie d'Istanbul, dans les zones urbaines pauvres de Turquie. Fortement informé par la recherche-action avec des femmes à travers la Turquie, le programme a développé un cursus participatif qui dure 16 sessions. Le HREP a utilisé un cadre de travail des droits de l'homme pour faciliter les sessions, abordant les droits civils, économiques, politiques, sexuels et reproductifs, ainsi que des sujets tels que les droits de l'enfant, l'élimination de la violence sexiste et la parentalité sensible au genre. HREP a travaillé avec des groupes fermés de femmes et a finalement été lié avec l'État pour mettre en œuvre le programme par le biais de travailleurs sociaux formés qui ont animé le HREP dans les centres communautaires dans les villes à travers le pays. A travers cet espace, les femmes impliquées dans le projet ont classé leurs besoins et leurs intérêts des plus basiques aux plus avancés, et le HREP a joué un rôle actif pour soutenir les cohortes HREP dans la mise en réseau, la collecte de fonds, le renforcement des capacités et la mise en relation avec des mouvements plus vastes en faveur des droits des femmes.

APPLIQUER L'EGVF TOUT AU LONG DU CYCLE DE PROGRAMME

Tous les bureaux de CARE sont tenus de respecter les Normes de Genre énoncées dans la politique de Genre CI sur le plan de la programmation et de l'organisation. Ce chapitre fournit un ensemble de ressources pour aider les équipes à mettre en pratique les Normes de Genre, regroupées d'une part autour du cycle de programme, et d'autre part autour des moyens d'organisation. Elles représentent ce que CARE a pu apprendre jusqu'à maintenant, et il ne s'agit donc pas d'une liste exhaustive. Par conséquent il est utile de documenter cet apprentissage à chaque endroit, de sorte que les équipes puissent sélectionner les ressources qui leur serviront le mieux en fonction de leurs besoins.

GENRE ET ANALYSE DE POUVOIR : tous les projets et programmes doivent intégrer l'approche EGVF au moment de leur évaluation et de leur analyse comme un paramètre obligatoire commun à tout notre travail, soit dans le cadre d'une analyse de la situation, soit dans le cadre d'une activité distincte. CARE dispose d'une gamme d'outils et de guides pour soutenir l'analyse de genre dans sa programmation humanitaire et de développement, ainsi que l'analyse en vue du changement organisationnel et à des fins de plaidoyer :

- La **Boîte à outils de genre** est une ressource en ligne assez complète pour étayer l'analyse de genre au niveau de la programmation, du changement organisationnel et du plaidoyer. Le **Cadre de travail des bonnes pratiques pour l'analyse de genre** de CARE définit huit principaux domaines d'enquête pour soutenir une analyse plus approfondie sur le genre et les rapports de force.
- La **Note d'orientation sur le GiE pour les analyses rapides de genre** fournit un guide qui peut être utilisé pendant les situations de réponse rapide et être élargi petit à petit avec le temps.
- La vulnérabilité face au climat et l'analyse de capacité du point de vue du genre (GCVCA) est un guide permettant d'analyser la vulnérabilité et aussi la capacité à s'adapter au changement climatique, en même temps que renforcer la résilience face aux catastrophes au niveau communautaire, avec un accent particulier sur les dynamiques sociales – surtout de genre. Note : au départ l'outil CVCA n'abordait pas la question du genre. Voir le **Guide pour les utilisateurs de l'outil GCVCA**;

- Au-delà de la programmation, **l'analyse organisationnelle de genre** ou les audits de genre sont une partie fondamentale de la démarche conduisant à intégrer le genre dans les activités de CARE ; et cela a des implications dans d'autres domaines, notamment quant au recrutement du personnel, à sa formation et évaluation, et les politiques et pratiques sensibles au genre au niveau des budgets, les priorités organisationnelles et de partenariats. Voir les cadres et outils pour les audits de genre de **CARE Canada**.

ÉLABORATION : il existe toute une gamme de guides et mémos d'apprentissage qui peuvent être utiles aux équipes au moment de la révision des thématiques importantes pour concevoir les nouveaux projets et programmes :

- Le **Manuel Genre, Pouvoir et Justice de CARE** sert de collection organisée d'informations de base sur l'état de la justice de genre au niveau mondial. Il compile des statistiques et des preuves sur ce que nous savons du genre et des droits. Il décrit également les engagements mondiaux ainsi que les pratiques programmatiques prometteuses pour faire progresser la justice de genre dans les contextes humanitaires et de développement international;
- **Mémos sur les enquêtes stratégique d'impact** en relation avec l'autonomisation des femmes pendant les crises ; les stratégies d'organisation de groupes ; la violence ; l'engagement des hommes ; les associations villageoise d'épargne et de crédit ; et les interventions pour la prévention du VIH/SIDA.
- **Mémos d'apprentissage sur l'engagement des hommes et des garçon.**
- **Guide pour le suivi et l'atténuation de la VBG dans les programmes non centrés sur la VBG.**
- Pour inclure une considération sur la thématique LGBT dans la programmation humanitaire et de développement, les plaidoyers et partenariats stratégiques, il convient de se référer au document Vision LGBT pour agir (USAID). **Vision LGBT pour agir (USAID).**
- **Manuel d'entraînement pour les conflits et la paix dans le domaine du genre.**
- **Série de notes d'orientation sur GiE** avec une approche de genre dans le **processus de planification et préparation aux urgences** et **l'intégration du genre dans la conception des projets.**
- **Manuel de Plaidoyer** de CARE qui décrit les étapes de la planification des plaidoyers, le cycle de mise en œuvre et des études de cas.
- La **Ressource de CI sur les collaborations avec la société civile** inclut une liste inspiratrice des différents rôles innovateurs que CARE peut jouer et des principes permettant d'élever les partenariats à un niveau supérieur.

MISE EN ŒUVRE : les principaux guides pour intégrer le genre sont les suivants :

- **Le Paquet orientation genre** expose les principales ressources en matière de genre pour les programmes humanitaires et de développement, décrit les réseaux de genre à CARE, et explique comment avoir accès à un soutien technique.
- **Recruter des équipes paritaires,** tout aussi important pour l'aide humanitaire et le développement.
- L'outil de **Marqueur de Genre** aide les équipes à savoir où elles se situent sur le Continuum Genre et à avancer vers une programmation transformative.
- CARE Inde a élaboré une note d'orientation sur l'intégration de la démarche de **Changement Transformateur sur le Genre** (GTC sigle en anglais) dans les Plans Détaillés de Mise en œuvre (DIP sigle en anglais), concernant divers projets couvrant les domaines de la santé, de l'éducation, et les moyens de subsistance.
- Le plan d'action sur le genre ou **PAG** est à la fois un outil et un processus de planification pour disposer de réponses sensibles au genre. C'est maintenant une condition obligatoire pour recevoir des fonds de réponse d'urgence de la part du CI.

- Pour gérer les conséquences non intentionnelles en cas de contrecoups et de violence, indépendamment de la focalisation sectorielle ou thématique, se reporter aux **considérations éthiques pour réduire le préjudice.** L'approche **Ne Pas Porter Préjudice**peut aussi guider l'analyse relative aux retombées non intentionnelles.
- Pour faciliter le dialogue entre les détenteurs du pouvoir et les groupes marginalisés, afin de renforcer les prises de conscience, donner voix aux inégalités, et renforcer les capacités en vue d'agir collectivement, se référer à : **Guide pour une gouvernance inclusive**, **CPC** et **genre**, **promouvoir un changement de politique.**
- Pour forger des partenariats stratégiques avec les mouvements de droits des femmes, afin de diffuser notre travail, renforcer la voix des groupes marginalisés et identifier des moyens de s'allier avec des mouvements pour contribuer à l'égalité de genre, se référer au **Mémo sur l'organisation des femmes** et **Manuel de Plaidoyer de CARE.**

SUIVI, ÉVALUATION ET APPRENTISSAGE : tout un ensemble d'indicateurs et d'éléments y afférents pour mesurer l'impact et le changement, en ligne avec la Stratégie de Programme de CARE 2020, est disponible **ici**. Il s'agit d'indicateurs pour chaque domaine de résultats de la Stratégie de Programme, les éléments de l'approche, et les divers rôles joués dans les projets et programmes. Cela comprend également une série de **9 indicateurs supplémentaires pour l'EGVF.** Comme pour le système global de rapport sur l'impact, les programmes devront toujours se soumettre à leur propre système de suivi, d'évaluation et de besoins d'apprentissage, dans beaucoup de cas en liaison avec les exigences des donateurs/parties prenantes. Les autres ressources comprennent:

- **Mémo de SEA (MEL) global;**
- **Notes d'orientation, outils et indicateurs pour suivre les changements** dans les relations de genre.
- **Bibliothèque du SEA (MEL) de CARE Canada** pour une orientation pratique, sur le terrain, des outils et des conseils en matière de genre.
- **Guide WEIMI** (Initiative de Mesure de l'Impact de l'Autonomisation des Femmes) pour aider les équipes à relier le suivi et l'évaluation au niveau du projet avec le système de mesure d'impact au niveau du programme.
- Parmi les mécanismes actuels permettant de faire ressortir, partager et appliquer les enseignements générés par CARE on peut citer **Wiki Genre**, la **Bibliothèque numérique de qualité de programme**, le réseau de genre de CI, le groupe de travail sur le genre et autres forums se consacrant au genre.[21] Parmi les exemples d'apprentissage croisé : **Site d'Enquête Stratégique d'Impact**, **outils de révision des programmes**, et exemples d'apprentissage conjoint : **VBG/relations du ménage**, **VBG/éducation**, et **genre/changement climatique**.

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS : plusieurs ressources sont utiles ici :

- **Modules de formation EGD** et en plusieurs langues **ici** - un point de départ crucial pour une programmation effective, et un champ de travail créneau autour duquel CARE a investi et innové au cours des vingt dernières années. Espaces intérieurs/Figures extérieures (**Boîte à outils ISOFI**) fournit aussi des outils pour intégrer des conversations sur le genre/sexualité dans la vie personnelle et professionnelle, planifier les programmes et leur mise en œuvre.
- **Intégration du genre – Synthèse des bonnes pratiques** donnent aux équipes des orientations sur les points de repère de CARE, au fur et à mesure que l'on précise notre structure sur le genre au niveau global.
- **Stratégies et exemples EGD** et **matériels et outils organisationnels CARE Bangladesh**;
- **Cadres de travail et outils d'audit sur le genre de CARE Canada**;
- CARE est bien sûr tenue de rendre des rapports aux bénéficiaires, donateurs et au public sur les progrès de son travail en matière de genre, par exemple **mise en œuvre de la politique de genre, Rapport d'impact global sur la VBG.**

21 Par ex. VBG, Paix et sécurité des femmes, Associer les hommes et les garçons, Mesurer l'impact. Reportez-vous au site Wiki genre pour la mise à jour des listes.

PARTENARIAT

Au cœur de la thématique “égalité de genre et voix des femmes” il y a le postulat selon lequel pour mettre en place une dynamique de pouvoir transformatrice au travers de processus politiques, il faut que nous construisions une solidarité et travaillions collectivement, en partenariat avec les autres. Nous sommes solidaires avec les plus pauvres et les plus marginalisés et nous nous appuyons sur notre rôle unique et notre réputation, notre capital en tant qu’ONG internationale, pour négocier avec les détenteurs du pouvoir qui prennent une part essentielle au moment d’instaurer des changements dans les politiques et pratiques institutionnelles. Créer des environnements propices, ouvrir des espaces pour consacrer les droits des femmes, permettre aux organisations qui s’occupent de justice et à la société civile de s’exprimer sur ce thème, sont des axes d’action importants que CARE a adoptés, particulièrement en ce qui concerne les thèmes sur l’égalité des genres.

AVEC QUI TRAVAILLER EN PARTENARIAT ?

- Les organisations locales et nationales de droits des femmes et des filles.
- Les réseaux d’hommes et de garçons pour l’égalité de genre.
- Les organisations de défense des droits LGBT.
- Les autres organisations de la société civile comme les ONG formelles, les réseaux informels, les organisations confessionnelles, les mouvements sociaux, les syndicats, les associations commerciales, les médias à but non lucratif et les groupes de réflexion.
- Les gouvernements locaux et nationaux qui ont la responsabilité de faire respecter les droits et de soulager la pauvreté au moyen de réformes politiques et de mises en application.
- Les réseaux régionaux et mondiaux pour les droits des femmes, activistes en ce domaine, et les autres alliés de la société civile.
- Les partenaires du secteur privé.

22 Ou les organisations spécialisées de consulting, par ex. Stonewall, Alliance VIH/SIDA ou autres qui ont cette expertise.
23 Par ex. La Ligue international des femmes pour la paix et la liberté (WILPF) et le Réseau global des femmes qui construisent la paix (GNWP).

Globalement, les organisations de la société civile ou OSC (particulièrement celles qui sont à la base) sont en train de rétrécir et courent le risque de voir diminuer leur espace et leur force, et donc de résister de moins en moins face à ceux qui détiennent le pouvoir.[24] Pendant ce temps, la crise financière globale qui touche l'hémisphère Nord et les mesures d'austérité qui doivent être prises accentuent la concurrence sur les ressources déjà limitées disponibles pour affronter les crises humanitaires et aider le développement ; en même temps, progressivement, les moyens auparavant affectés aux OSC pour le développement sont déviés pour répondre aux crises humanitaires ou reversés à des acteurs globaux du secteur privé et à des fondations dont la responsabilité par rapport aux standards internationaux et les droits humains, et la reddition de comptes restent limitées. De plus en plus, il y a une confusion des rôles entre les ONGI, l'ONU, les OSC, les missions militaires et diplomatiques et aussi les acteurs du secteur privé. Cette concurrence et le phénomène de 'dérive des missions' entravent la capacité des acteurs à travailler ensemble ; de plus, la bureaucratisation croissante de l'aide fait que beaucoup d'OSC locales ne peuvent plus rivaliser pour obtenir des fonds. En conséquence, les groupes de femmes et leur voix ne sont pas entendus. Il y a néanmoins certains signes encourageants avec certains bailleurs de fonds qui mettent plus l'accent sur le financement des organisations locales. CARE doit inciter ses partenaires à collaborer dans la lutte contre la marginalisation des organisations de femmes et à plaider contre ces tendances de réduction de la redevabilité des intervenants, pour garantir un meilleur engagement de l'investissement en direction des OSC locales.

La valeur ajoutée de CARE concernant l'amplification de la voix des femmes est que nous avons une histoire et des acquis en matière de relations et de programmation avec les femmes à un niveau de base, de terrain, et nous pouvons les utiliser, par exemple pour aider les organisations nationales de droits des femmes (souvent situées dans la capitale du pays) à étendre leur audience et à former une collectivité avec les femmes des zones rurales. En outre, les organisations de défense des droits des femmes se centrent en général sur les droits politiques et civiques (ou si elles travaillent dans le secteur du développement, cela se fait à une moindre échelle). CARE peut ajouter de la valeur en soutenant et en étendant leur influence. Une attention toute particulière a été portée au sein de CARE pour approfondir les partenariats existants jusques là. Il nous faut continuer à établir des connexions et à innover plus à fond dans les partenariats à long terme, spécialement en associant la perspective propre à la moitié Sud. On peut envisager des nouveaux modèles d'entreprise en s'alliant à d'autres, et encourager les partenariats non traditionnels, comme par exemple avec les larges mouvements sociaux informels, les fondations et les acteurs du secteur privé, ce qui aura pour effet d'élargir l'impact.

Pour accroître l'échelle de notre impact sur l'égalité de genre et la voix des femmes, nous devons clarifier notre Théorie du Changement, pour renforcer la société civile partout où nous sommes présents, en mettant l'accent en particulier sur les réseaux et organisations de femmes, et sur les OSC de défense des droits des femmes. Si nous voulons vraiment soutenir l'autonomisation des femmes et les rendre maîtres de leur épanouissement, nous devons prioriser et accroître notre soutien direct et sur le long terme à nos partenaires représentant légitimement et authentiquement les femmes et œuvrant pour l'égalité de genre, au lieu de sous-traiter ou sous-subventionner le travail à ces organisations pour remplir nos objectifs.

CARE encourage chacun de ses bureaux à identifier au minimum deux OSC partenaires stratégiques et prioritaires en matière de droits des femmes et justice de genre (ce qui peut inclure l'engagement des hommes et garçons ou les groupes sur les droits LGBT), pour construire une alliance à long terme sur de multiples projets (et/ou pluriannuels), liés à un ou plusieurs domaines d'action de la Stratégie de Programme. Il est recommandé que ces deux 'partenaires stratégiques' se situent aux niveaux suivants : (1) au moins une ONG/OSC au niveau national avec la capacité de s'engager dans des actions de plaidoyer et de multiplier l'impact ; et (2) au moins une organisation de base, ou niveau communautaire travaillant dans des domaines pertinents par rapport aux programmes prioritaires (en fait liés à l'un ou l'autre des domaines de résultats identifiés par la Stratégie de Programme).

En travaillant en partenariat, nous reconnaissons :

- Que cela commence avec nous[25] car nous voulons devenir un partenaire de choix, retenu par d'autres en raison de ce que nous pouvons offrir. Cela veut dire que nous devons :
    - Renforcer notre leadership de façon claire et engagée dans le domaine du partenariat ;
    - Développer une stratégie globale de partenariat fermement ancrée dans la diversité des contextes locaux et régionaux où nous assurons une présence ;

24 Mandeep Tiwana; Civicus, cité dans Independent Press Service cliquez ici.

25 Et peut aussi terminer avec nous, comme cela a été démontré par CARE Sri Lanka qui a réussi à se transformer institutionnellement pour devenir un partenaire de choix en tant que société-conseil pour d'autres intervenants dans le domaine du développement.

    - Transformer nos propres systèmes et processus, les rendre moins bureaucratiques, moins inégaux en termes de pouvoir et plus inclusifs, pour faciliter la flexibilité en temps réel ;
    - Investir dans la formation de notre personnel (et celui de nos partenaires), par le biais d'un échange de compétences et en fournissant un appui continu ;
    - Développer une culture au travail qui soit propice aux partenariats, au travers de mesures d'encouragement, des lignes de redevabilité régulièrement revues et des bonnes pratiques de partenariat.

- Notre démarche en matière de partenariats doit être la même qu'en matière de programmes : définir et s'engager sur des objectifs à long terme, s'appuyer sur une Théorie du Changement, élaborée conjointement, allouant les ressources nécessaires à ces partenariats pour atteindre les objectifs, et en faisant un suivi constant, une révision et une évaluation des partenariats pour corriger les trajectoires, si nécessaire, et démontrer l'impact collectif.
- Chaque partenaire possède des compétences et capacités particulières et celles-ci peuvent venir compléter ou être complétées par les compétences et capacités des autres. Le rôle primordial de CARE est de soutenir, faciliter et entraîner les OSC pour qu'elles construisent leur propre plaidoyer, sur la base de leur plan stratégique. Nous devons aborder le partenariat en étant ouverts, afin de définir ensemble comment nous pouvons travailler main dans la main pour atteindre nos objectifs communs ; cela veut dire encourager des partenariats qui soient des réseaux de pairs, capables d'établir des relations multidirectionnelles, plutôt que des portefeuilles de partenaires qui n'entretiennent que des relations bilatérales avec nous.
- Chaque partenaire a un accès distinct à et une influence variable sur ceux qui ont du pouvoir ; nous devons respecter cela et éviter de nous marcher dessus ou d'entrer en concurrence, et à l'inverse unir nos forces dans des consortiums inclusifs et divers, où les bénéfices tirés de l'accès et de l'influence exercées seront partagés entre tous.
- Nous devons chercher à nous allier avec d'autres sur une base égalitaire, en étant totalement conscients de nos propres forces et faiblesses, en écoutant nos partenaires et en maintenant le dialogue ouvert et une bonne disposition à apprendre les uns des autres, dans le respect mutuel du travail et des positions de chacun.
- Des relations de partenariat peuvent et doivent aussi être créées sans qu'aucune transaction financière n'entre en jeu.
- Quand des subventions sont accordées, nous devons non seulement savoir que les organisations ont besoin d'un 'soutien essentiel' pour survivre - et que nous devons leur offrir ce soutien et demander à nos donateurs de le faire aussi, mais nous devons également être convaincus et faire savoir qu'investir directement dans une société civile forte, diverse, redevable et efficiente qui considère l'égalité de genre comme une valeur de base, est un facteur clé du progrès. Pour parvenir à cela, notre investissement doit se faire en profondeur, auprès d'un nombre limité de partenaires, mais sur une longue durée et par le biais de plusieurs voies de financement.
- Notre voix ne doit pas remplacer la voix des femmes et des filles qui vivent dans la pauvreté et l'injustice dans les pays où nous intervenons ; nous devons faire en sorte que ceux qui détiennent du pouvoir entendent leur voix en direct, tout en reconnaissant que nous pouvons aussi travailler directement dans le cadre de notre rôle d'influence.
- Nous devons identifier des partenaires qui disposent de programmes solides dans le domaine de l'égalité de genre, afin d'en tirer parti et d'apprendre de leur expérience, et d'œuvrer par suite à renforcer leur influence.
- Nous devons éviter d'être ceux qui fixons l'agenda ; nous devons promouvoir des processus conjoints réels de prise de décisions, en permettant aux autres de définir cet agenda et être, nous, prêts à le suivre ; nous devons inviter les autres à nous faire parvenir un retour d'information, de façon proactive, et à apprécier honnêtement nos efforts avant que nous ne commencions à évaluer nos partenaires.

Il existe une série de ressources qui peuvent aider les équipes à planifier et établir des partenariats efficaces, notamment la Note d'Orientation sur le Genre dans les Urgences (GiE), sur **les partenariats sensibles au genre** et **Ressource de CI sur la collaboration avec la société civile** avec les outils et ressources qui s'y rapportent.

CONCLUSION

Au cours de la dernière décennie, la démarche de CARE concernant l'autonomisation des femmes et des filles et la base de données que nous avons accumulée, a permis de faire beaucoup avancer notre réflexion et à changer ce que nous pensons sur ce qui marche pour faire progresser l'égalité de genre. Nos cadres conceptuels, nos outils et notre vocabulaire sont devenus plus nuancés et solides. Pour autant, cette note d'orientation définit l'approche de CARE pour transformer des normes, des structures et des relations liées au genre, avec un accent mis sur l'autonomisation des femmes et des filles, complété par des actions synchronisées avec les hommes et les garçons permettant de faire avancer l'égalité de genre et la voix des femmes. Ce document définit des normes pour tous les programmes humanitaires et de développement de CARE, pour son engagement politique et la défense de ses priorités en fonction de la division Nord/Sud, et ce à mesure que nous progressons fermement dans la Stratégie de Programme de CARE 2020.

La Stratégie de Programme nous sert d'élan pour élargir et approfondir encore plus nos objectifs et nos approches en matière de genre. Par ailleurs, elle nous permet de reconnaître que pour couronner cette démarche EGVF, il nous faut arriver à un tournant dans le domaine du pouvoir, des politiques et de la justice. Accroître nos efforts dans le sens d'un renforcement du leadership et de la reddition de comptes sur notre performance (sur les politiques et réformes internes en matière de genre) et élargir nos capacités pour remplir encore mieux notre mandat sur l'égalité de genre, avec en complément un niveau d'excellence dans notre programmation sur le genre, nous permettra d'assoir la crédibilité de CARE et sa position sur le marché, entre autres. Cela aidera à pérenniser la mobilisation des ressources de la part de nos bailleurs de fonds qui sont disposés à investir dans des actions effectives prônant l'égalité de genre. Cela à son tour aidera CARE à atteindre ses objectifs, et en particulier à accompagner environ 150 millions de personnes provenant des communautés les plus vulnérables et les plus exclues, à surmonter la pauvreté et l'injustice sociale d'ici à 2020.

Annexe 1 : Définitions

Genre : il ne s'agit pas de différences biologiques mais d'une construction sociale qui définit ce que cela signifie d'être un homme ou une femme, un garçon ou une fille, dans une société donnée. Cette notion sous-entend des rôles précis, un statut et des attentes à l'intérieur d'un foyer, d'une communauté ou d'une culture. Les personnes peuvent s'auto-identifier comme n'étant ni un homme ni une femme, ou bien comme étant à la fois l'un et l'autre.[26]

Égalité de genre : la jouissance par toutes les personnes de tous genres et à tout âge, sur un pied d'égalité, des mêmes droits, chances, ressources et rétributions. L'égalité ne signifie pas que tous les genres sont égaux, mais que la jouissance des droits, des opportunités, et les changements de vie ne sont pas soumis au fait d'être né homme ou d'être née femme.[27]

Autonomisation des femmes : l'effet combiné des changements dans les connaissances, les compétences, et l'habileté (estime de soi) d'une femme, ainsi que dans les relations au travers desquelles elle négocie sa voie (relations) et les règles, les coutumes sociétales, les institutions et les politiques qui façonnent ses choix et sa vie (structures).[28]

Voix des femmes : la capacité pour les femmes de s'exprimer et d'être entendues dans toutes les enceintes, des foyers jusqu'au parlement, et de modeler et partager leurs idées au cours de discussions, l'exposé de discours, et la prise de décisions ayant une incidence sur elles.[29]

Changement transformateur : intervention cherchant à s'attaquer aux causes structurelles ainsi qu'aux symptômes de l'inégalité de genre, menant à une transformation durable au niveau du pouvoir et des choix que les femmes ont sur leur propre vie, plutôt que des actions permettant juste une augmentation temporaire des chances.[30]

Synchronisation : coordination des activités entre hommes et femmes, ensemble ou séparément, de façon à ce qu'elles soient complémentaires et s'appuient les unes sur les autres pour transformer positivement les comportements individuels et les normes sociales, dans le sens d'un développement plus poussé de l'égalité de genre.[31]

Programmation intégrant le genre : les considérations se rapportant au genre doivent être intégrées dans tous les programmes et projets humanitaires et de développement. Cela exige de procéder à une analyse de genre à chaque étape : conception, élaboration des propositions, développement du programme, mise en œuvre, suivi et évaluation.[32]

Programmation spécifique au genre : initiatives stratégiques et ciblées ou composantes de programme visant à promouvoir des aspects particuliers des droits des femmes ou à combler des vides spécifiques en matière de genre.

26 Note explicative sur la focalisation genre de CARE, 2012. anglais, arabic, espagnol, portugais, et népalais.
27 Politique de genre de CARE International, 2009, mise à jour pour remplacer l'expression 'hommes, femmes, garçons et filles' par 'tous les genres'.
28 Note explicative sur la focalisation genre de CARE, 2012. anglais, arabic, espagnol, portugais, et népalais.
29 Groupe Banque mondiale, 2014, Voix et estime de soi, autonomiser les femmes et les filles pour une prospérité partagée, page xv.
30 Partenariat d'apprentissage genre DFID, 2015, WCe qui fonctionne pour parvenir à une égalité de genre et autonomisation des femmes et filles?, p 3.
31 Se référer au document d'IWDA Vers une transformation : synchroniser le travail avec les femmes et les hommes en faveur de l'égalité de genre, 2012.
32 Définition de l'intégration genre adaptée d'InterAction. Un exemple excellent est la note d'orientation de CARE sur Suivi de la VBG et atténuation dans la programmation non centrée sur la VBG.

Annexe 2 : Facilitateurs organisationnels

Mettre en place une approche transformative axée sur le genre requiert de définir des objectifs et stratégies programmatiques intégrant le genre ainsi que des mécanismes facilitateurs organisationnels clés – leadership, redevabilité, investissement et innovation –, sans quoi l'organisation, à tous ses niveaux d'instances, s'expose à un risque. Si CARE n'accroît pas ses efforts pour renforcer son leadership et sa reddition de comptes sur sa performance en matière de réformes et de politiques internes sur le genre et n'accroît pas ses capacités pour remplir son engagement en faveur de l'égalité de genre, elle perdra notamment en crédibilité et en part de marché. Cela évidemment aura pour effet de nuire à la mobilisation des ressources en provenance des donateurs et par là même de perdre du terrain face aux autres organisations qui augmentent leurs capacités et engagements en faveur de l'égalité de genre.

Pour intégrer une approche axée sur le genre il faut :

UNE VOLONTÉ POLITIQUE ET UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE :

- Un leadership fort, visible, actif qui favorise l'égalité de genre en lien avec les résultats que l'organisation souhaite obtenir.
- Refléter des normes équitables en matière de genre au sein de la culture organisationnelle (par ex. heures de travail, localisations, pratiques flexibles, ne pas laisser s'installer des préjugés inconscients si une personne montre des qualités de leadership claires, etc.).
- Prévoir un espace pour que le personnel puisse interroger et débattre sur le pouvoir et les inégalités et établir un lien entre le personnel et la direction sur ces questions.
- Réviser/réformer les politiques de RH pour réduire les préjugés institutionnels sur le genre, spécialement au moment du recrutement/rétention du personnel.
- Garantir des chances équitables dans le domaine de l'avancement et de la carrière professionnelle.
- Représentation paritaire et équilibre de genre de la moitié Sud et des mouvements de femmes au niveau du Conseil d'administration et de la haute direction, outre les initiatives aidant à promouvoir le leadership des femmes au sein de CARE.
- Faire de CARE un espace qui considère sérieusement le bien-être psychosocial des participants aux programmes et des personnels, en particulier ceux qui sont en première ligne comme les équipes de soutien humanitaire et de lutte contre la VBG.

DES MÉCANISMES DE REDDITION DE COMPTES :

- Identifier les organisations de droits des femmes capables de fournir des conseils, feedback et une influence sur CARE.
- Faire ressortir/mettre en place des mécanismes permettant d'assurer la redevabilité envers les groupes d'impact et les partenaires.
- Alimenter/ mettre en place des systèmes pour éviter l'abus et l'exploitation sexuels, conformément à la politique PSEA de CARE.
- Mener des audits de genre et cerner/créer des budgets pour la formation en ce domaine.
- Les directeurs exigent systématiquement et utilisent les données/information sur le genre pour la prise de décision et le changement organisationnel et font le suivi des progrès sur le plan organisationnel et programmatique.

INVESTISSEMENTS POUR DÉVELOPPER NOS CAPACITÉS SUR LA QUESTION DU GENRE :

- Le travail interne de développement des capacités (des personnels, de l'organisation, des programmes) est absolument indispensable pour atteindre l'excellence programmatique, dans toutes les fonctions, et du haut vers le bas de l'organisation.
- Suivre les meilleures pratiques dans la répartition des responsabilités concernant l'application d'une optique genre au niveau des capacités, du leadership et de la redevabilité, en identifiant les compétences genre qui ressortent au sein des équipes.
- Faire se réunir les équipes pour qu'elles partagent leurs connaissances et apprentissages concernant les bonnes pratiques sur le genre au niveau programmatique et organisationnel.
- Soutenir les capacités qui sont fondamentales pour le travail en matière de genre, per ex. la médiation, l'implication dans les questions politiques et de pouvoir autour du genre, le partenariat, l'analyse/enseignement, la VBG, la collecte de fonds et communications, le plaidoyer, l'atténuation des risques, le niveau de réponse selon les contextes, la résolution de conflit, les formes de masculinité, le genre dans les urgences, l'alliance avec les mouvements des femmes.

UN RÉSEAUTAGE POUR INNOVER EN MATIÈRE DE GENRE :

- Appuyer la création d'espaces où les femmes peuvent se mettre en réseau et développer leur leadership, sous une optique essentielle d'émancipation/justice.
- Mettre en place des partenariats stratégiques avec des réseaux mondiaux respectés, activistes en matière de droits des femmes (par ex. Association pour les droits des femmes dans le développement, Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté, Réseau global pour les femmes qui construisent la paix, groupe de travail des ONG sur les femmes, la paix et la sécurité) ;
- Engager du personnel qui soit défenseur de l'EGVF, des chefs de file, et des observateurs aux côtés des parties prenantes.
- Investir dans des études et la génération de connaissances pour favoriser des actions de développement intégrant la dimension de genre.
- Investir dans des mesures incitant le personnel à en apprendre plus et à adapter les leçons pour arriver à des résultats transformateurs en matière de genre.

MESSAGES ET INFLUENCE :

- Aligner les messages/la marque auprès de la collectivité sur les meilleurs bilans concernant les brèches mais aussi les succès de la transformation dans le domaine du genre.
- Soutenir et s'aligner sur les alliés, mouvements sociaux extérieurs pour faire avancer notre travail sur le genre.
- Profiter des opportunités en s'appuyant sur le rôle unique de CARE dans les espaces de politique, afin d'influencer les décideurs politiques et les organismes gouvernementaux à tous les niveaux et les inciter à adopter des politiques plus équitables en matière de genre.
- Bien informer les donateurs pour qu'ils comprennent et appuient financièrement les initiatives cherchant une transformation dans le domaine du genre.

Annexe 3 : Intégrer l'EGVF dans la Stratégie de programme et ses domaines de résultats

On souligne dans cette partie les aspects essentiels concernant l'intégration de l'égalité de genre et de la voix des femmes dans chacun des domaines de résultats attendus de la Stratégie de programme de CARE d'ici à 2020.

CARE croit qu'un changement doit avoir lieu et être maintenu dans les trois domaines du Cadre de travail sur l'égalité de genre pour pouvoir sentir un impact durable. Dans chacun de nos domaines de résultats, tels qu'attendus de la Stratégie de programme, nous nous efforçons non seulement de remplir les objectifs par rapport au 'secteur', mais aussi de le faire en créant des rôles plus flexibles pour les personnes de tous/divers genres tout au long de leur vie. Cela leur permettra de vivre sans violence et d'assurer qu'elles puissent mener une vie productive, en toute sécurité, en ayant le contrôle de leur corps et de leurs décisions, sans qu'interviennent des questions liées à leur genre et identité sexuelle, nationalité, classe ou profession.

En particulier, dans les quatre domaines de résultat, il convient de noter :

1. ACTION HUMANITAIRE

CARE ne se contente pas d'apporter un soutien matériel durant les situations d'urgence ; elle examine aussi de près les besoins des personnes de tous genres et étapes de vie et garantit un accès égalitaire à ce soutien.

Dans la pratique, cela signifie :

- L'approche de CARE sur le Genre dans les Urgences s'applique à tous les niveaux de son travail humanitaire :

    1. **L'Analyse rapide du genre:** l'analyse rapide du genre est un outil développé par CARE. Il garantit aux humanitaires de disposer d'informations ventilées par sexe et par âge en temps réel, d'une analyse sexospécifique et d'un aperçu pratique des effets d'une crise sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles. **La boîte à outils ARG** comprend un guide étape par étape pour mener rapidement à bien l'analyse rapide du genre.

    2. **Les Engagements Minimums:** Les **Engagements Minimau sur le Genre,** la Protection et la Diversité sont un outil destiné à rendre la programmation sensible au genre et inclusive, tangible, simple et pratique. D'abord utilisés par des groupements de pays, ils sont devenus une ressource clé pour le groupe mondial WASH qui a développé des engagements minimums pour la sécurité et la dignité des personnes affectées. CARE a été impliqué dès le début dans l'expérimentation de l'outil et travaille actuellement à élargir son utilisation.

    3. **Les Femmes en Tête dans les Situations d'Urgence:** Les Femmes en Tête dans les Situations d'Urgence est une initiative pilote de CARE pour garantir que la voix des femmes influence chaque niveau de la prise de décision humanitaire. L'initiative Les Femmes en Tête travaille à travers les programmes humanitaires et de développement en s'appuyant sur l'expertise du plaidoyer, la localisation, le genre, la gouvernance, les mouvements sociaux et le leadership des filles. Les Femmes en Tête dans les Situations d'Urgence est un processus flexible en quatre étapes pour développer des approches dirigées par les femmes, dans lesquelles les voix des femmes comptent.

    4. **Le Genre dans le Suivi et l'Évaluation:** CARE et ses partenaires doivent savoir si l'action humanitaire conduit à une meilleure programmation pour les femmes, les hommes, les garçons et les filles. CARE a une approche pluridimensionnelle du suivi et de l'évaluation, dont le marqueur de genre de CARE pour examiner l'intégration de genre; les indicateurs de genre dans les situations d'urgence; Le Genre dans les Crises pour examiner l'analyse après action avec une perspective de genre; et l'évaluation du genre dans les situations d'urgence

- Mettre en place le Paquet de service initial minimum (MISP en anglais) relatif à la santé reproductive dans les scénarios de crise.
- Mobiliser les préoccupations et la voix des femmes et des filles touchées par les conflits et catastrophes, par le biais d'engagements sur le plan politique, de messages de plaidoyers et d'engagement communautaire, en particulier à travers l'autonomisation des femmes participant à des projets et partenariats avec les groupes de la société civile représentant des femmes venant de communautés affectées par des crises.
- Renforcer la voix des femmes dans la réponse humanitaire – et pas seulement dans la sphère genre et VBG – et promouvoir une participation constructive des femmes et des hommes dans tous les aspects relatifs à la paix et à la sécurité.
- Aborder les formes de masculinité et l'expérience des hommes, y compris la VBG, dans les scénarios humanitaires. Les hommes sont souvent soumis à une certaine pression et on attend d'eux qu'ils jouent un certain rôle lié à leur genre ; et quand ils ne sont pas à la hauteur, ils peuvent avoir recours à d'autres moyens, comme la violence, pour maintenir leur position.
- Travailler avec et renforcer les capacités réciproques pour réaliser un travail transformateur dans le domaine du genre, ceci étant une composante vitale de notre travail de partenariat, sur la base d'une vision, de valeurs, d'un apprentissage partagés, et d'une contribution conjointe de ressources.

2. SANTÉ MATERNELLE, REPRODUCTIVE ET SEXUELLE ET UNE VIE SANS VIOLENCE

CARE soutient le respect des droits à la santé maternelle, reproductive, et sexuelle (SRMH) des femmes et des filles ainsi que les droits à l'intégrité de leur corps et à l'autonomie de leurs choix. Notre programmation SRMH[33] recouvre des principes essentiels en matière de droits, pas seulement le droit à la vie et à la santé, mais aussi le droit à des choix propres en matière de reproduction et d'intégrité corporelle, et les principes d'égalité, de non-discrimination et de redevabilité. Donc nos innovations programmatiques cherchent à créer des conditions – personnelles, sociales et structurelles – susceptibles d'aider les gens à exercer leurs droits.

Les problématiques de la VBG[34] se superposent souvent à celles de SRMH, mais pas toujours. Par exemple, le déni systémique aux femmes d'un droit sur les actifs économiques, l'irrespect de la paix et de la sécurité des femmes, le manque d'attention aux filles parce qu'elles sont des filles, ou la conscription forcée des hommes et des garçons dans les forces armées, sont des formes de violences fondées sur le genre. Les preuves dont on dispose suite à la programmation globale démontrent qu'on ne peut pas aborder les problématiques autour de l'EGVF sans envisager la VBG ; il s'agit donc là autant d'un élément essentiel de l'approche de CARE qu'un domaine de résultat de la Stratégie de programme. La VBG est à la fois une cause et une conséquence de l'inégalité de genre : elle limite clairement les opportunités et le soutien aux victimes, agissant comme une menace à leur inclusion dans la gouvernance et au développement des processus et de la réponse humanitaire. Les créneaux d'action de CARE se centrent sur la transformation des causes qui sont à la racine de la VBG et sur l'intégration de cette problématique dans la programmation pour qu'elle soit une composante essentielle en vue d'accroître la résilience et de réduire les risques.

Dans la pratique, cela signifie :

- Travailler en partenariat avec les communautés pour identifier, remettre en cause et transformer les normes qui restreignent la capacité des femmes et des filles à jouir de leurs droits SRMH et d'une vie sans violence, et associer les parties alliées parmi celles qui ont une influence locale, et les personnes de tous genres, en vue d'un changement transformateur et d'une justice de genre.

33 Voir aussi la Stratégie globale SRMH, juillet 2015.
34 Voir aussi la Stratégie globale VBG, mars 2015.

- Mobiliser les femmes et les filles pour qu'elles comprennent et revendiquent leurs droits SRMH, à travers de démarches et de modèles participatifs.
- Prioriser la voix des femmes et des filles dans les plaidoyers et les débats de politique pour permettre que leur expérience vécue puisse documenter de façon significative les priorités de développement, la prévention de la VBG, les mesures et réponses à apporter et les politiques et programmes SRMH.
- Renforcer la prévention de la VBG, la protection et les réponses de l'action humanitaire, et les innovations de programme en même temps que l'intégration de la perspective VBG dans le travail de développement 'sectoriel' pour obtenir des résultats durables.
- Incorporer systématiquement des stratégies et des activités permettant de prévenir la VBG et d'atténuer les effets non intentionnels de nos programmes, tout en fournissant une assistance appropriée aux survivantes.
- Aborder les propres expériences de violence des hommes et des garçons peut constituer une stratégie préventive importante de la VBG, car cela aide à influencer les normes sociales sur la violence, les masculinités, et à créer des relations plus équitables entre les personnes de tous genres, à promouvoir une communication ouverte dans les communautés et les relations intimes, et à œuvrer pour une transformation des relations homme-femme.
- Adopter une approche prenant en compte les survivants de la VBG, apte à renforcer la justice pour ces victimes et permettant d'aborder le thème de l'impunité, de la réparation et de la poursuite de la justice au sens large ; si possible, inclure une approche promouvant une justice réparatrice qui se tourne vers l'auteur de ces délits et à la fois sur ces nécessités, tout en invitant les autres parties prenantes à reconnaître et à travailler ensemble sur ces besoins.
- Comprendre les différentes parties de notre programmation qui contribuent à 'une vie exempte de violence' comme étant l'un des résultats que nous recherchons : cf. notre travail sur les femmes, la paix et la sécurité sur la base de la Résolution 1325 de l'ONU, le mariage des enfants, l'excision/ mutilation des organes génitaux féminins, la traite des personnes, etc.
- Sensibiliser les prestataires de services, et inciter les forces de l'ordre à s'occuper de la VBG et à réclamer que les compétences d'investigation soient améliorées pour les cas de violence sexuelle.

3. SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET NUTRITIONNELLE ET RÉSILIENCE FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les systèmes alimentaires ne peuvent être considérés comme justes et durables s'ils n'intègrent pas en leur sein l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Exclure et marginaliser les femmes de ces domaines affaiblit également les perspectives et les connaissances uniques qu'elles détiennent – en particulier si on considère que la gestion du ménage et la nutrition sont des aspects qui reviennent avant tout à la femme. Pour consacrer sa vision sur des systèmes alimentaires justes en matière de genre,[35] CARE s'attèlera à transformer les normes sociales et inégalitaires sous-jacentes, en aidant les femmes à renforcer leur estime de soi, entretenir des relations plus équilibrées au sein de leur foyer, et créer un environnement propice et des institutions plus justes pour faire respecter leurs droits au même titre que les autres droits humains. Il faut ajouter que le travail de CARE en faveur d'une résilience plus forte face aux affres du climat ne se limite pas au contexte de la sécurité alimentaire et nutritionnelle ; il y a là aussi un certain nombre de superpositions et de complémentarités avec le thème de l'égalité de genre s'appliquant à la croissance économique (transformer les logiques de marché ; assurer la mobilité des femmes et des systèmes économiques inclusifs ; promouvoir l'habileté des femmes à négocier pour elles-mêmes, un traitement juste et une rémunération égale). S'attaquer à la double injustice du changement climatique et de l'inégalité de genre suppose : une répartition juste et paritaire des responsabilités et ressources pour lutter contre le changement climatique et renforcer la résilience ; travailler au renforcement de la résilience des communautés face au changement climatique ; intégrer la dimension genre dans les

35 Cf. Une vision pour des systèmes alimentaires justes et durables : la Stratégie de sécurité alimentaire et nutritionnelle de CARE 2020, mai 2015.

activités relatives au climat ; réduire les inégalités sociales dans les actions de réponse aux catastrophes liées au climat. La voix des femmes est également essentielle pour plaider en faveur d'actions de lutte contre les effets du climat, en particulier la résilience des plus pauvres face au climat et la réduction des émissions.[36]

Dans la pratique, cela signifie :

- Renforcer globalement les capacités face aux problèmes climatiques pour qu'elles soient sensibles au genre et évaluer les vulnérabilités au sein de la programmation se rapportant à la sécurité alimentaire et nutritionnelle.
- Faire reconnaître le droit à l'alimentation et à un accès équitable aux ressources alimentaires et améliorer leur disponibilité et utilisation. Cela inclura l'utilisation d'une perspective de genre lors de l'exploration, la compréhension et la transformation des processus et des choix de culture ou d'élevage, pratiques agricoles, et aussi la commercialisation, l'achat, la préparation et la consommation d'aliments.
- Assurer un accès égalitaire à l'eau, à la terre, aux pâturages, aux ressources forestières et marines, et les droits des femmes, des filles et personnes marginalisées à l'héritage et à la propriété.
- Transformer les systèmes de marché pour en assurer l'accès aux femmes, une participation égalitaire, un bénéfice et un contrôle ; appuyer les coopératives comme des mécanismes favorisant la répartition des moyens de subsistance ; comprendre comment les chaîne de valeurs fonctionnent et encourager le rôle que les femmes peuvent y jouer (en faisant remonter leur place dans cette chaîne de valeurs).
- Assurer la mobilité des femmes et des systèmes économiques inclusifs pour permettre l'accès aux actifs productifs, aux services, aux emplois et aux marchés.
- Renforcer la capacité des femmes à négocier un traitement juste et un salaire équitable.
- Associer les hommes et les garçons d'une façon synchronisée dans le domaine de la sécurité alimentaire et nutritionnelle, en suivant une approche sensible au genre.
- Renforcer la voix collective des femmes dans les décisions de politique alimentaire et dans leur mise en œuvre, au niveau des systèmes agricoles et de nutrition au travers d'actions collectives, et pour leur accès à l'information, aux ressources et à la formation en leadership.
- Impliquer les détenteurs du pouvoir pour qu'ils comprennent et remettent en cause les mœurs sociales, et agissent de façon responsable en faveur des droits et intérêts des femmes et des filles.
- Renforcer les capacités au sein des organisations partenaires pour qu'elles obtiennent des résultats en matière de genre.
- Promouvoir des bases solides et équitables en termes d'actifs ; renforcer l'accès égalitaire aux ressources, à l'information (sur les marchés, prix, tendance) ; pouvoir de décision, finances, ressources naturelles ; renforcer la capacité d'adaptation face aux effets du climat et celle de surmonter les pertes et dégâts subis ; appuyer des mécanismes de récupération qui soient accessibles aux femmes et aux hommes, comme l'épargne du ménage et des filets de sécurité formels.
- Promouvoir l'adhésion à des normes sociales, environnementales et des bonnes pratiques assurant aux femmes et filles un accès aux mesures incitatives, bénéfices et compensations provenant des programmes agricoles et ressources naturelles.
- Soutenir le droit des petites exploitantes à des systèmes d'exploitation durables, résilients, productifs, équitables, et promouvoir leur accès et contrôle sur les intrants nécessaires et utiles à leur production, besoins et préférences en matière de consommation ; l'emploi et l'échange de variétés de cultures localement adaptées, résistant au climat, doivent aussi être promus.

36 Cf. Rapport sur la double injustice, CARE 2014.

4. ACCÈS DES FEMMES AUX RESSOURCES ÉCONOMIQUES ET CONTRÔLE SUR CES DERNIÈRES

L'autonomisation des femmes sur le plan économique est une composante clé de l'émancipation des femmes et de l'égalité de genre. Une approche axée sur la transformation de la dialectique du genre et l'autonomisation économique des femmes[37] permet de réduire les brèches concernant l'accès à et le contrôle sur les ressources économiques, d'une manière telle que de véritables changements se produisent sur les marchés et les lieux de travail ; ainsi, tous peuvent bénéficier de ces changements.

Dans la pratique, cela signifie :

- Changer l'information financière, l'éducation, les services et la prestation de services pour que les produits financiers les plus utiles soient disponibles aux personnes de tous genres.
- Réduire les brèches de genre dans l'accès à et le contrôle sur les processus et les ressources productives au niveau individuel, du ménage et au-delà.
- Assurer que les femmes et filles victimes de crises aient une même chance de prendre part à et de contrôler le bénéfice des activités économiques ; élaborer des programmes pour la croissance économique qui augmentent équitablement la résilience des femmes et des hommes face aux crises et aux urgences.
- Promouvoir un partage plus égalitaire du travail productif et reproductif de façon à ce que les femmes puissent se concentrer et s'occuper en priorité des affaires, comme le font les hommes.
- Observer l'impact de l'autonomisation économique des femmes sur l'ensemble du foyer, pour assurer que la charge du travail domestique soit équitablement répartie.
- Reconnaître la valeur du travail domestique non rémunéré, et faire en sorte que les gouvernements et le secteur privé accommodent le travail de ceux/celles qui en sont chargés.
- Observer comment et œuvrer pour que les institutions financières et les marchés changent, cessent d'exclure et d'exploiter.
- Prévoir des interactions avec les employeurs, les ministères et d'autres pour promouvoir et faire appliquer des normes dans le domaine du travail assurant un travail décent pour tous.
- Changer les stéréotypes liés au genre autour des tâches incombant traditionnellement aux femmes et aux hommes, comment ils gagnent leur vie, pour inciter au mouvement, aux interactions de façon à créer une nouvelle vision sur les femmes, et que soient reconnues les femmes propriétaires d'entreprises, femmes d'affaires, et leaders économiques.
- Reconnaître le stress dont beaucoup d'hommes souffrent en raison de l'image stéréotypée de l'homme soutien de famille, dans les situations économiques difficiles.
- Identifier et questionner les mœurs culturelles et sociales qui interdisent l'égalité de genre dans le domaine de la croissance économique au sein des économies informelles, par ex. barrières à la mobilité, participation et association, utilisation des technologies, accès au marché, information relative au marché et utilisation des actifs productifs.
- Promouvoir la participation constructive des femmes aux syndicats et dans les processus de décisions en rapport avec les aspects du travail, depuis le niveau le plus bas de l'entreprise jusqu'aux sphères plus élevées, au niveau international et au moment des négociations.

37 La page d'autonomisation économique des femmes sur Minerva.

Annexe 4 : Modèles de base et innovations

CARE a repris et adapté des modèles de l'extérieur, et a ainsi développé ses propres modèles et innovations[38] pour élargir l'échelle de sa programmation axée sur l'égalité de genre et la voix des femmes. Ses modèles de base, qui sont aussi des exemples s'appuyant sur des constatations de la façon dont CARE renforce l'EGVF, peuvent être regroupés autour de trois volets principaux alignés sur son cadre de travail relatif à l'égalité de genre (CEG). On ne peut pas ignorer qu'il existe des rapports très étroits et une interaction entre ces domaines :

Renforcer l'estime de soi

Changer les relations

Transformer les structures

RENFORCER L'ESTIME DE SOI : Ce qui fonctionne dans un contexte donné pour transformer la vie des femmes et des filles peut ne pas fonctionner ailleurs ni avoir le même impact. Et bien que les actions tendant à améliorer leur vie peuvent ne pas avoir toutes par elles-mêmes un effet de transformation, elles peuvent constituer des jalons importants dans la voie d'un changement progressif exigeant de se projeter à plus long terme. Les démarches, approches, modèles et innovations, retenus par CARE pour aider les femmes et les filles à renforcer leur estime de soi, sont les suivantes:

Renforcer les prises de conscience et les compétences

- **Modèle "Associations Villageoises d'Épargne et de Crédit (VSLA+) :** À l'origine, le but du modèle VSLA était de renforcer l'autonomisation des femmes vulnérables sur le plan économique, tout en servant de plateforme pour accroître la prise de conscience sur divers sujets liés aux droits humains ainsi que l'estime de soi et la confiance. En partant de là, le modèle VSLA+ développé en 2013, facilite la création de réseaux VSLA à des niveaux plus élevés, jusque sur la scène nationale, tout en procurant divers types de soutiens aux femmes, en fonction de leurs demandes spécifiques (formation en leadership, renforcement des institutions, résolution de conflit, etc.). Chaque niveau peut devenir l'interlocuteur naturel des autorités locales, municipales, provinciales et nationales pour encourager la participation politique et sociale des femmes. Par exemple, dans le projet POWER en Côte d'Ivoire, CARE a mis en place des groupes d'action genre dans chaque village, composés de chefs du village, de femmes et d'hommes, etc., pour discuter sur tout et agir sur des questions bien identifiées concernant le village. Cet espace donne donc aussi la possibilité aux VSLA de discuter sur les thèmes liés au genre tout en se centrant sur l'épargne, les prêts et les affaires, et tandis que les processus de changement au niveau communautaire sont en cours au sein des groupes d'action genre, comme en Ethiopie où les VSLA et les groupes d'Action et d'analyse sociales (SAA) fonctionnent en parallèle. Cf. Évaluation du programme sur l'autonomisation des femmes de CARE **Niger** 2015 (en anglais) et CARE **Mali** 2014 (en français), qui démontrent des avancées décisives en termes de participation politique et d'autonomisation sociale des femmes. Voir également le rapport 2012 **Se préoccuper de la brèche** de CARE Rwanda qui explore la dynamique sur le genre en liaison avec la méthodologie VSL.

- **Groupes EKATA :** Le programme de malnutrition infantile au Bangladesh, Shouhardo, a employé une combinaison de stratégies d'engagement, incluant l'autonomisation des femmes à travers les **Groupes EKATA** ce qui a créé des espaces sécurisés pour les femmes et les filles afin de discuter des réels problèmes de la vie, améliorer leur

38 On entend par modèle une approche distinctive du changement social, avec un avantage clair par rapport aux autres approches : un rapport coût-efficacité et une valeur ajoutée qui sont reconnus par les autres – voir en particulier le document de Michael Drinkwater sur l'opérationnalisation des approches de programme, p. 17, Voir et agir dans le monde différemment. Les modèles peuvent être développés par CARE et ses partenaires, ou par d'autres et ensuite adaptés par CARE à ses propres contextes. Un modèle doit apporter les preuves de son efficacité, tandis que les innovations sont des démarches nouvelles en cours de vérification, et n'ayant pas encore permis d'établir des éléments de preuve définitifs.

alphabétisation et compétences en calcul, en savoir plus et agir collectivement sur les thèmes de genre tels que le mariage des enfants, la dot et la violence domestique. (Voir également la partie 'Changer les relations' ci-dessous.). Dans l'**évaluation** (p. 96) il est dit que les stratégies utilisées à Shouhardo pour accroître l'estime de soi des femmes et aborder les rapports de forces hommes-femmes sont en train de contribuer à augmenter la sensibilisation sociale sur les droits de propriété des femmes.

- **Impliquer les hommes et les garçons :** La programmation de CARE pour impliquer les hommes et les garçons fournit des espaces structurés pour que ceux-ci réfléchissent sur leurs pouvoirs et privilèges dans la vie, le rôle qui leur est échu socialement, et comment leurs attentes, en tant qu'hommes, affectent leur vie. (Voir plus loin pour plus d'information.)

Espaces structurés pour une autoréflexion essentielle avec les principaux acteurs

- **Le Farmer Field & Business School (FFBS)** est une innovation utilisée dans le Programme Pathways, pour structurer des dialogues sur le marché, le genre, l'agriculture et la nutrition, tout au long du calendrier de la production agricole. Elle suit une démarche participative visant à créer des espaces structurés de réflexion à l'intérieur des programmes agricoles.

- **L'Analyse et L'Action Sociales (SAA)** est un modèle qui utilise un processus facilité au moyen duquel les personnes et les communautés explorent et questionnent les normes, croyances et pratiques sociales qui façonnent leur vie et leur santé. CARE Ethiopie a adapté le modèle SAA à différents projets dans sa programmation sur la sécurité alimentaire, notamment « We Rise ».

- **L'Incubateur impact social** développé par CARE, la Fondation de la famille Segal et ActionAid au Burundi, réunit des représentants et personnels de petites organisations de la société civile indigène, en essor et avec une forte focalisation sur le genre, autour d'un projet d'encadrement de six mois visant à les renforcer tant sur le plan individuel qu'institutionnel. Cette initiative a permis d'amplifier la voix des organisations de femmes de la société civile, ainsi que la voix des femmes d'autres organisations de la société civile.

CHANGER LES RELATIONS : Changer les relations entre tous les genres est en enjeu important pour parvenir à une plus grande égalité de genre. Parmi les approches, modèles et innovations que CARE a employés pour changer les relations on peut citer:

Renforcer la solidarité et le leadership chez les femmes et les filles

- Le **Cadre de travail pour le leadership des filles**, de CARE, appliqué dans 28 pays, reconnaît qu'une éducation de qualité est essentielle et que les projets de leadership des filles s'appuient typiquement sur le travail de CARE en matière d'éducation, par ex. le projet **IGATE** au Zimbabwe combine diverses approches, la mobilisation communautaire, l'alphabétisation, le développement du leadership des filles, le développement économique et le plaidoyer de base. Le programme **ITSPLEY** au Bangladesh, en Egypte, au Kenya et en Tanzanie utilise le sport comme moyen de véhiculer le leadership et l'autonomisation des filles, et le modèle Marketplace comme un outil pour développer des partenariats organisationnels et les capacités individuelles.

- L'Enquête stratégique d'impact de CARE a permis de réviser les modèles utilisés pour **aider les femmes à s'organiser**, en soulignant quatre approches : (a) faire que les femmes s'organisent pour être les destinataires de connaissances, biens et services ; (b) travailler en groupes avec les femmes pour promouvoir le développement économique (spécialement les VSLA) ; (c) exercer un effet de levier sur les groupes pour qu'ils fassent remonter

leurs demandes en matière d'égalité de genre ; (d) appuyer les groupes pour qu'ils se mobilisent en faveur des droits des femmes.

- **Les groupes EKATA** de Shouhardo (voir aussi 'renforcer l'estime de soi' plus haut) ont porté leurs fruits, en réussissant à créer un forum où les femmes et les filles peuvent s'exprimer librement et ouvertement. Grâce à cette initiative, les femmes et les adolescentes ont été en mesure de planifier leur futur, de faire des plans pour engager des actions transformatives, et de développer leur leadership (**évaluation**, p.104).

Approches synchronisées sur le genre pour impliquer les hommes et les garçons. Il est très important de disposer d'espaces structurés où les hommes et les garçons peuvent réfléchir sur les thèmes de la masculinité, le genre, le pouvoir et les privilèges dans leur vie, ainsi que sur la manière dont ils sont piégés dans le rôle qui leur est socialement prédéfini. Pour réduire les écarts de communication, il est nécessaire de faire une synchronisation, c'est-à-dire une stratégie séquencée pour que les membres d'un groupe discutent d'abord séparément des problèmes (par ex. seulement entre femmes et seulement entre hommes), puis mènent des discussions à l'intérieur des groupes (par ex. de couples). Au cours de cette démarche, nous portons notre attention sur les conjoints hommes des femmes avec lesquelles nous travaillons (ex. VSLA+), sur les chefs religieux aussi (cf. ressources de CARE Pays-Bas) et les leaders politiques (Inviter les parlementaires hommes à défendre l'égalité de genre, CARE Sri Lanka). Nous avons une responsabilité particulière quand nous travaillons avec les organisations associant hommes et garçons, qui est d'assurer que leurs efforts soient cohérents avec les priorités des organisations de droits des femmes (et en partenariat avec elles), de façon à éviter le contrôle des premières sur les secondes dans le processus de changement. Parmi les autres exemples de modèles, il convient de citer:

- Plusieurs bureaux de pays ont développé des stratégies pour travailler avec les hommes et les garçons, notamment : Myanmar, Vietnam, Burundi, Mali, RDC. **Pour en savoir plus cliquez ici**;

- CARE's **global learning brief on engaging men et boys** identified the elements common across our work which could be useful for teams to determine the most appropriate strategies et models to apply;

- L'initiative **Espaces intérieurs/Figures extérieures(ISOFI)** aide le personnel et les partenaires à mieux comprendre les questions de genre, de sexualité et de pouvoir. En liaison avec cela, un travail particulier est fait sur la communication au sein des couples.

- Le modèle **Parcours de transformation** au Rwanda, en Ouganda et au Burundi invite les hommes et les couples à réfléchir sur les normes existantes, à examiner leurs propres attitudes et croyances personnelles, et à remettre en question les idées traditionnelles sur la prise de décision dans le ménage et la division du travail.[39]

- **L'Initiative jeunes hommes** aux Balkans, et ses prolongements au Burundi (Sisi Vijana) et en RDC est un programme novateur qui permet de travailler avec les jeunes hommes pour défaire le modèle traditionnel de masculinité dans leur culture et déterminer comment les normes liées au genre et la socialisation masculine mènent à des attitudes et des comportements injustes.

- L'initiative **Point de basculement** au Népal et au Bangladesh s'attaque au mariage des enfants à travers une facilitation et un apprentissage partant de stratégies innovantes, pour influencer les acteurs du changement et les causes premières de la pratique du mariage infantile.

- Autres exemples : Familles heureuses au Sri Lanka ; le modèle Groupes d'hommes en Ouganda ; l'École Mon Marie/Frère au Mali/Niger ; et travail avec les garçons contre le mariage précoce en Tanzanie.

39 CARE et Instituto Promundo réalisent un essai de contrôle randomisé de la méthodologie des Trajets de Transformations au Burundi, à partir de 2014, avec des résultats attendus en 2017. CARE Rwanda réalise un RCT pour tester une combinaison de Parcours de Transformation avec les SASA en partenariat avec le MRC.

Promouvoir des relations responsables et de collaboration entre les groupes d'impact et les prestataires

- **Carte de performance communautaire** ou **CPC** est un processus de reddition de comptes animé par les citoyens pour rapprocher les membres des communauté, les prestataires de services et le gouvernement local afin de cerner les barrières sous-jacentes qui s'opposent à la prestation effective et de bonne qualité des services et de développer ensemble un plan d'amélioration dans tout secteur supposant à la prestation d'un service. Développé à l'origine par CARE Malawi, la CPC est devenue un modèle reconnu internationalement pour améliorer la prestation des services, et une composante centrale de beaucoup de programmes de gouvernance de CARE englobant tous les secteurs ; il a aussi été repris par la Banque mondiale. Il faut noter que pour aborder les problèmes de genre, la CPC doit permettre de révéler comment les préjugés et perceptions sur le genre affectent le service en insérant et mesurant un paramètre fondé sur l'égalité de genre. Pour assurer que le processus CPC soit plus sensible au genre et puisse aborder les problèmes, il faut se référer aux **Notes d'Orientation d'Application**, de la CPC, et en particulier : assurer que le processus CPC soit sensible au genre (p. 20-21) et assurer l'inclusion et la participation des groupes marginalisés dans ce processus (p. 22-23).

- Modèle Gestion de cas et activisme de base : il a été utilisé dans le cadre de **Initiative de Plaidoyer des Grands Lacs** ou **GLAI** (Rwanda, Burundi, Ouganda et RDC) pour aborder la VBG au niveau communautaire. Il combine la lutte contre la VBG et la réponse à apporter aux cas de VBG. Ce modèle s'articule autour de trois composantes : capacité des responsables ayant des devoirs à leur charge, sensibilisation et soutien à la communauté, et reddition de comptes des responsables vis-à-vis de la communauté. Deux types de volontaires communautaires sont ici associés : les gestionnaires des dossiers, chargés d'assister les survivantes de la VBG, et les activistes de terrain qui sont chargés de plaider pour une meilleure prévention et des services appropriés répondant à la communauté en général.

- L' **Initiative Résultats** au Rwanda, au Kenya et en Ethiopie a permis de travailler avec des partenaires locaux pour aider à renforcer les systèmes de santé, améliorer l'information et les services en matière de planning familial, et inciter les communautés à mieux cerner et surmonter les barrières autour du planning familial. Plusieurs actions ont été menées : formation et soutien aux éducateurs et aux travailleurs de la santé de la communauté, afin d'ouvrir et d'entretenir un dialogue avec les couples, les groupes de VSLA et les communautés sur les rôles de chaque genre, la sexualité et le planning familial.

TRANSFORMER LES STRUCTURES : Dans le cadre de chacun des trois axes d'intervention que CARE assume (action humanitaire, développement durable et démultiplication de l'impact), le travail se fait en partenariat avec une série d'acteurs de la société civile, et aussi avec les gouvernements et le secteur privé. Les approches, modèles et innovations les plus communément utilisés par CARE pour transformer les structures sont notamment:

Travailler sur la prestation des services avec les gouvernements et autres intervenants. Le but ici est de travailler avec les interlocuteurs concernés, l'État, les pouvoirs publics, mais aussi avec le secteur privé et les leaders traditionnels, pour qu'ils soient à même de mieux remplir leurs obligations et d'apporter de meilleures réponses, qu'ils soient transparents, et rendent des comptes, en particulier aux groupes marginalisés et surtout aux femmes.

- Il y a beaucoup d'exemples du travail de CARE et de ses partenaires pour renforcer les capacités techniques des **prestataires de services** et/ou les systèmes de reddition de comptes. En Zambie, CARE et ses partenaires ont développé un modèle réussi de guichet unique au travers de **Centres de réponse coordonnée** où les rescapés de la VBG ont accès à un soutien médical, psychologique et juridique. Au **Bangladesh**, CARE a formé des fonctionnaires (au niveau du district) sur les pratiques de bonne gouvernance, planification participative et la préparation inclusive du budget ;

- Dans certaines situations, où le **secteur privé** a autant ou parfois plus de pouvoir que le propre État, une attention particulière est destinée à la promotion d'une meilleure qualité de réponse et de redevabilité de la part des compagnies privées, à tous les niveaux, et dans la chaîne de valeurs. Au **Cambodge**, CCARE travaille avec le secteur privé pour réduire la VBG et le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (en particulier dans le secteur hôtelier, l'industrie du spectacle et du vêtement), et intervient aussi auprès des autorités municipales, la police et trois ministères.

Médias et démarches de mobilisation pour remettre en cause les normes sociales. Il y a aussi de nombreux exemples à l'intérieur de CARE où on a recours à des idées innovantes pour bousculer les normes sociales, notamment: l'engagement de la société civile, des communautés, la construction d'alliances, l'appel aux médias et autres formes d'art, etc:

- Les campagnes communautaires de théâtre et au travers des médias cherchent à atteindre un public plus large pour entamer des discussions sur les normes sociales négatives. En exemple, on peut citer les campagnes dans les médias sociaux qui mettent en lumière le problème de la violence des hommes à l'égard des femmes en **Norvège**, et au Cambodge; l'art de la rue et le hip hop dans les **Balkans** tvisant à favoriser des constructions plus équitables de masculinité auprès des adolescents. Le projet WESAL au Yémen a cherché à sensibiliser le public et à exercer une influence sur les décideurs politiques pour lutter contre la VBG. Le partenaire de CARE dans ce cas, l'Union des femmes du Yémen, a bénéficié d'une formation en développement de capacités, pour utiliser la technique du théâtre communautaire interactif, et accroître par ce biais la sensibilisation et mobilisation des communautés autour de la thématique de la VBG ; et on a recours aussi à des messages sous forme de plaidoyers, s'appuyant sur des indicateurs, pour aider les mouvements sociaux nationaux à s'impliquer dans la problématique de la VBG. Le projet a été mis en place, en même temps qu'au Yémen, en **Egypte** et en Jordanie;

- Un autre des aspects importants du modèle **Centres de réponse coordonnée** (voir plus haut) de Zambie, a été la prévention : elle a pris la forme d'une campagne intensive sur trois ans de sensibilisation dans les médias, d'éducation communautaire et d'activités de mobilisation conçues pour élargir les connaissances et changer les attitudes et comportements sur le genre parmi les hommes, les femmes, les prestataires de services, les leaders, les jeunes gens et les enfants.

- Le modèle **SASA!** développé par Raising Voices – une organisation à but non lucratif dont le siège est en Ouganda – cherche à inspirer, faciliter et structurer une mobilisation communautaire effective pour prévenir la violence contre les femmes atteintes du VIH et fait appel aux mouvements d'autonomisation sociale forts, aux organisations communautaires et aux activistes, pour critiquer le gouvernement.

Soutenir les alliances et mouvements en vue d'un changement social

- Avec le projet **SAKSHAM** en Inde, CARE a mobilisé les organisations basées dans les communautés pour aider à développer un leadership parmi les travailleuses du sexe, lesquelles à leur tour ont formé une fédération dûment inscrite, pour lancer des plaidoyers et soutenir les droits de cette catégorie de travailleurs/ses.

- Le programme **ITSPLEY** (cf. plus haut 'Changer les relations') a incité les hommes et garçons à rejoindre les efforts des femmes et des filles: les groupes de jeunes hommes ont plaidé sur les thèmes du mariage précoce et du harcèlement sexuel, et les hommes d'âge mûr ont participé à des démonstrations en faveur des droits des femmes ; ils constituent en effet la masse critique nécessaire au changement.

- Le projet Évaluer le coût de la violence à l'égard des femmes ou **COVAW** (en anglais) de CARE Bangladesh est une initiative visant à influencer les communautés, en présentant des arguments convaincants sur le coût et les conséquences de la prévention de la violence intrafamiliale. Il a tenté de démontrer à la communauté que la

violence envers les femmes n'est pas seulement un problème qui concerne les femmes, mais qu'il entraîne des conséquences pour toute la famille, la communauté et même au niveau de l'État. La démarche COVAW doit être davantage testée pour déceler des moyens moins coûteux de diffuser le travail et en faire un modèle qui peut être reproduit.

- **Abatangamuco** au Burundi est un mouvement social d'hommes appuyés par leurs épouses ou partenaires qui témoignent au sein de leur communauté de leur propre transformation. Ces agents du changement masculin positif partagent leur histoire personnelle avec leurs compagnons et dans leur communauté pour tenter d'influencer les autres afin qu'ils réfléchissent en profondeur et changent leurs propres croyances et comportements violents, et respectent les femmes et les filles.

- Au-delà des mouvements créés sous l'impulsion des programmes de CARE, il existe tout un monde d'organisations, de réseaux, de coalitions et de mouvances travaillant en faveur d'une évolution des mœurs et de l'égalité de genre, que CARE peut appuyer et avec qui elle peut s'allier. Le **Guide sur les collaborations avec la société civile de** CI décrit et illustre les différents rôles que CARE peut remplir pour étendre l'impact de son approche EGVF : ouvrir des espaces, créer un environnement propice, construire des relations et investir dans les capacités organisationnelles.

Plaidoyer et changement de politique : Le travail de CARE pour promouvoir un changement durable dépasse aussi le cadre des communautés avec lesquelles elle travaille directement ; elle cherche ainsi à agir sur une plus grande échelle sociale de changement. Il convient de se reporter au **Manuel de Plaidoyer International de CARE** pour plus de détails sur ces stratégies, modèles et innovations: y est souligné comment les bureaux nationaux, les membres et CARE dans son ensemble ont établi les agendas au niveau national, régional et mondial, reflétant en particulier les points suivants :

- CARE a une longue expérience, à divers niveaux, en matière de soutien aux organisations de femmes : elle défend leurs objectifs, travaille avec et par le biais des groupements de la société civile qui se sont fixés pour mission d'influencer les acteurs et pouvoirs publics, notamment les organes parlementaires et ministériels. En Bolivie, en Équateur et au Pérou, CARE a appuyé des organisations de femmes promouvant un changement de politique en matière de **droits des employées domestiquest** et en particulier la ratification de la Convention 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui, pour la première fois, oblige à mettre en place un système de protection garantie par l'État pour assurer des conditions de travail décentes aux employées domestiques. Au Sri Lanka, CARE a mis en place des discussions parlementaires avec les femmes sur les réformes législatives (sur la violence faite aux femmes, Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU). **L'initiative de Plaidoyer des Grands Lacs** (Rwanda, Burundi, Ouganda et RDC) sert de modèle sur la façon dont des changements peuvent être introduits dans la politique sur la VBG, se basant sur des recensements sur le terrain et en faisant remonter les plaidoyers de bas en haut, ce qui a un impact vérifié au niveau local, national, régional et international (cf. **évaluation**). D'autres exemples illustrent l'engagement avec le **Réseau des Femmes Afghanes** et **les leaders naturels au Bangladesh**;

- D'autres exemples sur les actions stratégiques de CARE au niveau mondial méritent d'être cités, par exemple celles aidant les organisations populaires de femmes de la moitié Sud qui cherchent à faire entendre leurs préoccupations et priorités auprès de diverses instances, comme notamment la **Commission sur le statut des femmes (CSW)**. CARE s'est activement engagée dans le **processus de développement durable post-2015**, et a joué un grand rôle pour faire entrer la question de l'égalité de genre dans les discussions du **Sommet humanitaire mondial** et le dialogue qui s'est instauré dans le monde sur **les impacts du changement climatique et le genre**.

Recherche et publications. Un grand nombre des exemples de rapports et de recherches ci-dessus fournissent des preuves pour influencer un changement et un apprentissage plus larges. Nous travaillons de plus en plus avec des organisations académiques dans nos recherches et nos évaluations. Comme par exemple, notre partenariat avec l'Ecole d'Hygiène et de Médecine Tropicale de Londres et les partenaires nationaux dans un programme visant à mettre fin à la VBG au Rwanda.

Nous utilisons des données de recherche dans notre plaidoyer auprès des gouvernements pour améliorer les politiques et les pratiques, nous pouvons également influencer l'investissement et la pratique des donateurs à travers notre recherche ainsi que les organisations de pairs et les partenaires. Nos recherches et nos publications contribuent également à notre propre apprentissage et améliorent la qualité du programme.

www.care.org

CARE International Secretariat
Chemin de Balexert 7 – 9
1219 Châtelaine (Geneva)
Switzerland
Tel: + (41) 22 795 10 20
Fax: + (41) 22 795 10 29
www.care-international.org

Fondée en 1945 avec la création du Paquet de CARE, CARE est une organisation humanitaire importante luttant contre la pauvreté mondiale. CARE met l'accent sur l'importance de travailler aux côtés des filles et des femmes, parce que, dotées des ressources adéquates, elles ont le pouvoir d'enlever des familles et des communautés entières de la pauvreté. L'année dernière, CARE a travaillé dans 84 pays et a touché 122 millions de personnes à travers le monde. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.care.org.

CRÉDIT PHOTO: Couverture: ©2016 Raegan Hodge/CARE; Page 2: ©2017 Marshall Foster/CARE; Page 4: Peter Caton/CARE; Page 5: ©2016 Thuk Nhum; Page 7: Michael Tsegaye/CARE; Page 8: deBode/CARE; Page 10: ©2016 Josh Estey/CARE; Page 11: ©2016 Josh Estey/CARE; Page 12: ©2013 Erin Lubin; Page 16: ©2016 Peter Catons Mac; Page 18: ©2016 Johanna Mitscherlich/CARE Page 20: deBode/CARE; Page 23: deBode/CARE; Page 26: © 2010 Brian David SEA/MELnyk/CARE

FÉVRIER 2018