

Faire la différence : Newsletter sur l'égalité des genres et la diversité



Volume 3, numéro 1

Mars 2012

Et voici...

La dernière édition de la newsletter « égalité des genres et diversité » de CARE États-Unis ! La newsletter comprend des informations sur les initiatives régionales des bureaux pays et du siège, visant à faire évoluer les structures et programmes dans le cadre de l'égalité des genres et la diversité. Si vous désirez vous exprimer dans le prochain numéro, veuillez envoyer vos idées ou informations avant le 16 avril 2012 à Doris Bartel, responsable par intérim de l'équipe « genre et autonomisation » du service PPLA (programme, partenariat, formation et plaidoyer) à l'adresse suivante : dbartel@care.org. Vous pouvez également contacter Allison Burden, conseillère principale GED au « Service de soutien mondial » à l'adresse suivante : aburden@care.org.

La formation GED

Abby Maffei Davidson et Joan Lundgren

Le 11 janvier, l'équipe du programme Partenariat et alliances stratégiques de Care US, ainsi que Jeff Hoover (Coordinateur des activités sur le terrain, responsable du plaidoyer citoyen) et Tasha King (directrice du bureau de Care New York) ont participé à une remarquable formation sur la GED (l'égalité des genres et la diversité) rendue possible par Walter Fordham et Nancy Bryan. Avec une profonde envie de rassembler, nous avons invité des organisations sœurs à se joindre gratuitement à nous. Nous étions ravis d'impliquer du personnel du comité de secours international (International Rescue Committee), de l'organisation PLAN, du Fonds américain pour l'UNICEF et des Éclairceuses, qui ont tous noté à quel point la formation était profitable.

Bien qu'au début, certaines personnes étaient plutôt sceptiques à l'idée de consacrer toute une journée à la formation sur la GED, tout le monde s'est profondément impliqué (certains d'entre nous étaient au bord des larmes), repartant convaincu que le temps avait été bien employé. Le duo dynamique composé de Walter et Nancy a su instaurer un climat rassurant, accueillant pour tous, et le groupe s'est rapidement ouvert. Une partie du groupe a partagé des histoires extrêmement personnelles et beaucoup se sont confiés plus qu'elles ne l'avaient jamais fait avec leurs propres collègues. Nous sommes repartis avec un avis plus nuancé sur l'égalité des genres et la diversité dans nos propres interactions ainsi les programmes de CARE ; et nous sommes retournés à nos postes, prêts à faire preuve de plus d'ouverture et d'empathie à l'égard de nos collègues. Si vous désirez organiser une formation GED pour votre équipe, veuillez contacter Walter Fordham (fordham@care.org), Nancy Bryan (bryan@care.org) ou Theresa Hwang (thwang@care.org). Pour l'organisation, vous devez rassembler au moins 10 participants, vous charger des invitations et trouver un local (cela peut être votre lieu de travail) ; le groupe GED se chargera de mettre gratuitement à votre disposition des formateurs .

Dans ce numéro :

FORMATION SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ET LA DIVERSITÉ (GED)	1
AUTONOMISATION DES FEMMES : POURQUOI LES ENTREPRISES DOIVENT S'Y INTÉRESSER	1
ANALYSE RÉCAPITULATIVE DES PQAT DU GENRE DE 2011	2
S'INSPIRER DE L'AFRIQUE DE L'OUEST – DIVERSITÉ AU SEIN DES DIRIGEANTS	3
CÉLÉBRATION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME	3
L'IMPPLICATION DES HOMMES DANS L'ÉGALITÉ DES GENRES	4
AUTONOMISATION DES FEMMES GRÂCE À LA AVEC	4

Autonomisation des femmes : pourquoi les entreprises doivent s'y intéresser *Alka Pathak*

L'égalité des genres a été reconnue comme un facteur déterminant du développement global des sociétés humaines. L'initiative du Pacte mondial des Nations Unies (UNGC) a adopté les principes d'autonomisation des femmes (WEP - Women's Empowerment Principles) en association avec les femmes des Nations Unies (UN Women) lors de la journée internationale de la femme en 2010. Tout en mettant en avant la rentabilité que peut représenter la promotion de l'autonomisation des femmes pour les entreprises, les WEP reconnaissent que l'intégration des talents, des compétences, de l'expérience et de l'énergie des femmes nécessite des actions intentionnelles et des politiques délibérées. L'organisation de la rencontre intitulée « Autonomisation des femmes : pourquoi les entreprises doivent s'y intéresser » à New Delhi représente un premier pas vers l'intégration des femmes dans les entreprises en Inde. Cet événement a été organisé en étroite collaboration avec le réseau du pacte mondial en Inde (Global Compact Network India) les femmes des Nations Unies et CARE Inde.

Cette rencontre a permis d'aborder des questions de fond à propos des femmes dans le monde du travail. Elle a permis d'observer les meilleures pratiques en vigueur, d'identifier les problèmes, obstacles, solutions et de se concentrer sur les femmes dans les entreprises, dans la chaîne d'approvisionnement et dans les communautés. C'est le début d'un engagement continu visant à proposer des solutions pratiques pour développer l'autonomisation des femmes dans les activités et stratégies des entreprises. La rencontre a reçu un accueil favorable du monde des entreprises indiennes. Un premier manuel sur les WEP a été publié ; celui-ci fournit des exemples concrets des avantages que représente l'intégration des WEP à l'éthique d'entreprise. Le manuel a été conçu comme un outil permettant d'aider le secteur des entreprises à mettre en œuvre les WEP sur le lieu de travail, sur le marché et dans la communauté.

70 participants issus de 33 organisations et entreprises différentes
15 cadres supérieurs du monde des entreprises étaient invités pour prendre part au débat

Faire la différence :

Analyse fondée sur le genre des PQAT 2011 *Katherine Frazier-Archila*

Qu'en est-il de la promotion de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans le cadre de nos programmes à long terme ? En septembre et en octobre 2011, un groupe diversifié de CARE s'est penché sur les outils d'évaluation de la qualité de 60 programmes (PQAT-Program Quality Assessment Tool) dans 24 pays. Nous étions ravis de voir davantage de programmes se soumettre à cette analyse en 2011 ; l'année dernière, le groupe a examiné 44 programmes dans 18 pays.

Qu'avons-nous trouvé suite à notre analyse des PQAT GED en 2011 par rapport à 2010 ?

Beaucoup de progrès ont été réalisés !

Conclusions	Résultats 2011	Résultats 2010
Pourcentage de programmes fondés explicitement sur le genre.	73.3% (44/60)	45.5% (20/44)
Pourcentage de programmes comprenant une analyse fondée sur le genre.	62.1% (36/58)	45.5% (20/44)
Pourcentage de programmes comprenant des systèmes d'évaluation des impacts de l'autonomisation des femmes ou des groupes marginalisés.	47.4% (27/57)	34.1% (15/44)

Mais beaucoup reste à faire : bien que les groupes cibles de plusieurs programmes incluent les femmes, les filles et les individus marginalisés, de nombreux programmes doivent encore intégrer des réponses aux problèmes de la violence liée au genre, des abus sexuels et de l'exploitation sexuelle et construire des partenariats en collaboration avec les mouvements sociaux locaux tels que le « mouvement des femmes ».

Conclusions	Résultats 2011	Résultats 2010
Programmes axés sur les questions de violences liées au genre (VBG).	26.3% (15/57)	22.7% (10/44)
Programmes impliquant les mouvements ou organisations de femmes.	37.9% (22/58)	34.1% (15/44)
Programmes axés sur les abus et l'exploitation sexuelle.	12.3% (7/57)	15.9% (7/44)

Si vous avez des recommandations à nous faire pour nous aider à améliorer notre organisation et nos programmes liés à la violence à l'encontre des femmes, aux mouvements de femmes, aux abus sexuels ou à l'exploitation sexuelle, vous pouvez envoyer vos commentaires et réactions à Theresa à l'adresse suivante : thwang@care.org.

Pour plus d'information sur l'enquête PQAT 2011, rendez-vous sur le site CARE : [gender wiki](#).

Volume 3, numéro 1

S'inspirer de l'Afrique de l'Ouest – Diversité au sein des dirigeants Allison Burden et Marc de Lamotte

L'histoire qui suit raconte l'expérience de Marc de Lamotte, directeur régional de CARE en Afrique de l'Ouest. Il a activement recruté du personnel local et des femmes aux postes de dirigeants dans la région. En trois ans, la transformation a été rapide ; désormais, les équipes de direction d'Afrique de l'Ouest sont de loin les plus diversifiées. Quel est donc le secret de sa réussite ?

Tout d'abord, pourquoi Marc a-t-il cherché à modifier la composition de son équipe ? La réponse n'est pas simple puisqu'elle est le fruit de toute une vie de réflexion. Sa première réponse a été : « Quelqu'un m'a donné une opportunité alors que je n'étais "rien" ; on a cru en moi, et je suis devenu le premier directeur français de CARE. » Cela a profondément touché Marc ; il s'est ensuite promis d'offrir les mêmes chances aux autres.

Son enfance a été marquée par les histoires de son grand-père qui avait dirigé une importante banque en Afrique de l'ouest. Les histoires de ce vieil homme étaient pleines d'amour et de bons souvenirs de l'Afrique. Marc n'a jamais remarqué en lui la moindre attitude colonialiste ou raciste. Depuis ce moment-là, Marc s'est fermement opposé aux attitudes néocolonialistes et sentiments de supériorité raciale. Il a totalement rejeté les discours de « méfiance » à l'égard des Africains ou encore « d'incompétence » africaine ; conviction qu'il a ensuite adoptée dans la pratique. Durant sa carrière et dans bien des pays, il a rencontré du personnel local très compétent et, à l'inverse, du personnel international très incompétent. Il est simplement passé outre l'identité des individus et a appris à distinguer la compétence de l'incompétence. Au fil du temps, cette expérience l'a rendu de plus en plus déterminé à saisir chaque occasion de s'opposer aux discours négatifs. Il s'est juré qu'une fois au pouvoir, il changerait les choses. Il a tenu sa promesse.

Quand il est arrivé au Mozambique, la grande majorité des chefs de projet n'étaient pas de la région, mais de l'occident. En l'espace d'un mois, Marc s'est engagé à ce que tous les chefs de projet soient mozambicains en l'espace de deux ans ; ce fut le cas. Les expatriés sont restés en tant que coordinateurs régionaux, chargés de garantir le développement des chefs de projets.

Au Honduras, Marc a introduit la gestion des transferts de compétences. Il a travaillé avec trois catégories de personnel et a pu ainsi comprendre leurs forces et leurs faiblesses, gérer leur développement et les former à leurs futurs postes au sein de CARE ou ailleurs. Il a vu le personnel rapidement évoluer vers des postes à responsabilités.

Selon Marc, sa présence en Afrique de l'Ouest lui a permis de développer une habileté instinctive à reconnaître le talent : c'est difficile à définir, « j'arrive à sentir si une personne est compétente ou pas et si elle est capable de faire évoluer les choses. Je lui donne toutes les chances de me prouver que j'ai raison ou tort. Et je suis prêt à lui laisser du temps pour ça. Parfois j'ai eu tort et parfois j'ai eu raison ; mais les années ont montré que j'avais plus souvent raison que tort ; en effet, je tire de nouvelles leçons à chaque fois.

Marc a une compétence rare que possèdent les personnes capables de métamorphoser les équipes ; il connaît beaucoup de monde et prend son temps pour apprendre à les connaître. Il explique : « Je n'ai pas peur de prendre des risques, je recherche des compétences et j'essaie de les placer au bon endroit pour réussir. » Les risques qu'il prend sont calculés et il se consacre totalement à la réussite des personnes. Il assure une formation et un soutien constants, il investit (même en période de restrictions budgétaires) dans un programme de leadership pour les cadres.

Son habileté hors du commun à connaître les personnes en profondeur, il l'a tient d'un ami qui travaille au siège des Nations Unies au Tchad. Cet ami était représentant résident, un responsable haut placé qui, chaque matin en allant au travail, prenait le temps à saluer le personnel, y compris les gardiens et les jardiniers. Il s'intéressait vraiment à la vie des gens et leur posait des questions ; il se souvenait d'eux et entretenait une relation sincère avec eux. Lorsque d'autres ont été expulsés du Tchad, celui-ci est resté, car il inspirait confiance et admiration.

Marc termine son histoire avec un commentaire extrêmement révélateur de sa personnalité : « Comment pourrais-je ne pas croire en l'égalité des peuples ? J'ai épousé une femme africaine. Mon respect et mon amour pour l'Afrique et les Africains est évident pour tous, et, je l'espère au plus profond de mon cœur, encore plus évident pour elle. »

Célébration de la Journée internationale de la femme en 2012

Katherine Frazier-Archila

Afin de célébrer la 101^e journée internationale de la femme (JIF) jeudi 8 mars 2012, de nombreuses activités ont eu lieu au siège de CARE États-Unis et dans tous les autres bureaux CARE. C'était une journée bien remplie destinée à célébrer les réussites et prôner les changements futurs. Les activités du 8 mars comprenaient la conférence nationale annuelle de CARE US et la célébration de la JIF à Washington DC ; le communiqué d'un nouveau rapport du programme SHOUHARDO au

Bangladesh ; une note évoquant les résultats de deux initiatives dans les domaines de l'éducation et du leadership sur le site internet de USAID : « égalité des genres et autonomisation des femmes » ; la publication de *Notes from the Field*, un recueil de nouvelles sélectionnées par le personnel de CARE et traitant des personnes luttant pour améliorer la vie des femmes, des filles, et de beaucoup d'autres. Merci à tous ceux qui s'efforcent de faire changer les choses et qui ont fait de cette célébration annuelle de la JIF un tel succès !

Pensez-vous faire une analyse des genres ? Êtes-vous intéressé par le cadre de l'analyse du genre de CARE ? Cherchez-vous des outils et personnes pouvant vous aider ? Ne cherchez plus ! Consultez la boîte à outils CARE de l'analyse du genre en ligne. Pour utiliser cette excellente ressource, consultez le site de la boîte à outils.

Avez-vous utilisé la boîte à outils de l'analyse du genre ? Si oui, vous pouvez nous faire part de vos expériences. Vos réactions sont les bienvenues !

Autonomisation des femmes grâce aux AVEC – L'exemple du Rwanda *Abdoul Karim Coulibaly*

L'implication des hommes dans l'égalité des genres : une étude ougandaise *Tracy Kajumba*

Mugabi est un homme petit, confiant, à la peau très noire. Il a un regard complice et un sourire qui vous met à l'aise. Il est marié à Grace et ils ont cinq enfants ; quatre filles et un garçon. L'histoire de Mugabi et Grace est passionnante. Mugabi avait ceci à dire :

« avant de commencer à travailler comme surveillant, j'aimais beaucoup l'alcool. Je me trouvais très important et j'étais le chef à la maison. C'était moi qui prenais les décisions et la plus grande partie du budget était destinée à la boisson. J'avais l'habitude d'emprunter et de dépenser de l'argent, pendant que ma femme travaillait dur pour m'aider à rembourser les dettes. Quand on m'a choisi comme surveillant communautaire, j'ai suivi des formations sur différents thèmes dont les droits de l'homme, la planification, la budgétisation et les questions d'égalité des genres au niveau de la famille, de la communauté et du gouvernement local. J'ai eu du mal à intégrer ces enseignements, car je n'avais pas beaucoup de considération pour ma famille et il m'était difficile de montrer l'exemple sans changer. J'ai discuté avec ma femme et je l'ai encouragée à donner son opinion sur la gestion des dépenses, les projets concernant notre foyer et toute autre question qu'elle jugeait utile. Aujourd'hui, nous travaillons ensemble la terre et nos revenus ont fortement augmenté. Nous avons des arbres fruitiers, des bananes, des arachides, des piments rouges et du maïs. C'est ma femme qui a cherché de nouvelles espèces à planter et c'est elle qui décide où les planter. Les arbres fruitiers qu'elle a plantés nous ont nourris et ont aussi généré des revenus excédentaires. J'ai réalisé qu'elle était extrêmement talentueuse et ingénieuse bien qu'elle n'ait pas eu d'éducation formelle. Désormais, nous voulons construire une nouvelle maison. Nos enfants sont dans de meilleures écoles, car ma femme gère mieux nos revenus que moi à l'époque où je m'en chargeais. J'ai compris que ma femme était une meilleure gestionnaire que moi ! »

Grace approuve les dires de son mari : « Mon mari a beaucoup changé quand il est devenu surveillant. Il m'a laissé faire ce que je voulais et m'a laissée libre de faire ce qui me semblait le mieux pour notre famille. Je peux vendre une chèvre sans sa permission et je l'informe de la manière dont je vais utiliser l'argent. Ce n'était pas possible avant ! J'ai aussi ouvert un compte épargne et l'argent que je gagne aide ma famille. En plus, mon mari aide avec les enfants. J'ai l'impression d'avoir de la chance car la plupart des femmes n'ont pas la liberté et la paix que j'ai. Nous n'achetons plus de nourriture, nous ne luttons plus pour comme avant pour payer les frais de scolarité, le gouvernement a même reconnu notre travail et nous a offert du café. Je suis très reconnaissante pour ce programme et j'espère que d'autres hommes changeront aussi. »

C'est alors que je demande à Mugabi quelles stratégies ils mettent en œuvre afin d'aider les autres foyers à se développer. Ils disent qu'ils utilisent leurs réunions de groupe, églises et autres rencontres sociales dans le village pour aborder les questions de genre. Les violences conjugales ont diminué dans leur village suite à leur travail et ils éduquent maintenant la communauté pour arrêter de boire pendant les heures de travail. Une loi a été instaurée afin de punir les vendeurs et consommateurs d'alcool durant les heures de maraîchage. Mugabi raconte que la plupart des ménages cultivent désormais dans un but commercial et il espère que leur travail, s'il est soutenu, contribuera à améliorer le revenu des foyers de leur communauté.



Le travail de Grace sur des plantations telles que ces bananes ont permis d'améliorer la sécurité alimentaire et d'augmenter ses revenus

Access Africa a organisé l'évaluation finale du programme rwandais « Accès durable aux services financiers d'investissement » (SAFI – *Sustainable Access to Financial Services for Investment*) basé sur des enquêtes et sondages de groupes. Parrainé par la Fondation MasterCard et l'ACDI (Agence canadienne de développement international), SAFI a débuté en 2009 avec l'objectif de garantir à 108 200 personnes l'accès aux services financiers (épargne, prêt, assurance). À peu près 845 membres d'AVEC (Association Villageoise d'Épargne et de Crédit) ont été observés entre 2009 et 2011 afin d'analyser l'évolution des conditions de vie des ménages, l'accès aux services financiers et les changements dans l'autonomisation des femmes.

Les résultats indiquent une amélioration significative des conditions de vie des ménages, de l'accès aux services financiers par les membres d'AVEC et de l'autonomisation des femmes. Les revenus et actifs des membres d'AVEC ont augmenté considérablement entre 2009 et 2011. Cela a permis aux membres féminins d'AVEC de contribuer davantage aux dépenses de leur foyer que deux ans auparavant. Ainsi, la proportion de femmes déclarant « très importante » leur contribution à l'éducation des enfants est passée de 25% à 33% entre 2009 et 2011 ; la même proportion concernant les dépenses liées au logement des ménages est passée de 15% en 2009 à 27% en 2011 ; c'est aussi le cas pour la nourriture (de 33% à 36%), la santé (de 32% à 33%) et l'équipement (de 31% à 32%). Ce développement de la contribution des femmes semble lié à une croissance de leur implication dans la prise de décision des ménages. Or, la proportion des femmes membres d'AVEC qui parlent d'une contribution « très importante » à la prise de décision concernant l'induction est passée de 30% en 2009 à 44% en 2011, au même titre que la santé, la nourriture et le logement. De plus, AVEC a contribué à permis aux femmes d'acquérir une plus grande estime d'elles-mêmes. Les femmes déclarent se sentir plus en confiance pour résoudre leurs propres problèmes, affronter leurs problèmes, influencer les décisions de leurs époux et agir pour améliorer leur situation.

Cependant, alors que les AVEC ont contribué à de profonds changements économiques dans la vie des membres et amélioré les relations au sein du ménage, il semble n'y avoir presque aucune évolution de l'influence des femmes au niveau communautaire. La confiance des membres dans la capacité des femmes à influencer les décisions communautaires, leur volonté de se présenter aux élections et leur participation au sein d'autres associations communautaires n'a pas évolué.

Les conclusions rwandaises prouvent à quel point l'association AVEC contribue à l'autonomisation des femmes.

SAFI s'est concentré sur les plus démunis ayant acquis de l'assurance en participant aux activités d'AVEC – grâce à la croissance de leur réseau social. Désormais, elles peuvent parler de leurs préoccupations avec leurs pairs et évoquer les problèmes auxquels elles sont confrontées au sein de leur ménage, ceci afin de trouver du soutien auprès des autres membres.

En deux ans, SAFI a obtenu d'importants résultats économiques. La proportion des membres menant des activités génératrices de revenus est passée de 19% à 43% ; les avoirs des ménages ont augmenté en raison de l'association AVEC ; il y a une amélioration de la sécurité alimentaire, de la qualité des logements, etc. Un tel succès économique, associé au réseau social obtenu grâce aux réunions régulièrement organisées par les AVEC, a contribué à valoriser les femmes et leur implication dans la prise de décision au sein des ménages.

Le contexte du pays : Le gouvernement rwandais a responsabilisé des dirigeants locaux dans les régions, districts, cellules et villages à quelques objectifs sociaux. Les dirigeants locaux ont déclaré que les membres d'AVEC étaient un modèle pour la communauté car ils donnaient l'exemple en termes d'implication pour parvenir à remplir les objectifs de performance sociale.

Les associations AVEC du Rwanda ont permis d'améliorer le statut social des femmes les plus pauvres en créant un réseau social composé de membres abordant leurs préoccupations et trouvant du soutien auprès des autres membres. Leur contribution aux dépenses du foyer a aidé à améliorer leur statut au sein de leur ménage et à être plus respectées par leurs époux. CARE Rwanda et Access Africa vont continuer à capitaliser cette expérience pour nourrir nos stratégies sur l'intégration des populations démunies et marginalisées par l'association AVEC, les moyens mis en œuvre par l'AVEC pour l'amélioration du statut social des femmes au sein de leur ménage, l'impact sur la violence liée au genre et l'implication des femmes dans le leadership communautaire.