

Capitalisation des Expériences Genre 2006-2007



Décembre 2007

CAPITALISATION DES EXPERIENCES GENRE 2006 - 2007

Réalisée par les conseillères SNV :
Maradi, Niamey, Tahoua et Zinder

Sous la coordination de :
Aï ABARCHI et Ara STELAU

Décembre 2007

TABLE DE MATIERES

SIGLES ET ABREVIATIONS.....	7
Avant propos	9
Introduction Générale :.....	10
I. LA PROMOTION DU LEADERSHIP DES FEMMES	13
1.1 Recherche sur l'émergence des Femmes élues de 5 conseils municipaux de la région de Maradi.....	13
1.2. Le renforcement des capacités des Femmes élues Nationales.....	15
1.3. Leadership des femmes dans la commune V de Niamey : gestion des déchets.....	18
II. MAINSTREAMING GENRE.....	20
2.1. Recherche-action sur les relations de genre dans la filière souchet à Maradi.....	20
2.2. Recherche-action sur l'insécurité foncière des femmes de l'Ader.....	21
2.3. Conscientisation sur le Genre et la participation des femmes dans les COFOCOM dans la région de Zinder.....	23
2.4. Intégration du genre dans le processus de révision de la SRP au Niger.....	24
2.5. Suivi - Evaluation de la prise en compte du Genre dans le programme de coopération NIGER- UNICEF.....	26
2.6. Contribution à l'élaboration d'un manuel de référence des formations en Genre au Niger.....	27
2.7. Mainstreaming Genre dans le processus de contractualisation au sein du	29
2.8. Tentative d'Intégration de l'approche genre dans le Guide National d'élaboration de Plan de Développement Communal (PDC).....	30
III. Promotion des droits des femmes.....	32

SIGLES ET ABREVIATIONS

AN :	Assemblée Nationale
CEDEF :	Convention pour l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes.
COFO :	Commission Foncière
COFOB :	Commission Foncière de Base
COFODEP :	Commission Foncière Départementale
COFOCOM :	Commission Foncière Communale
DVDE :	Découverte, Valorisation, Développement et Evaluation
FFOM :	Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces.
GVD :	Gestion et Valorisation des Déchets
IGN :	Initiative Genre au Niger
ONG :	Organisation Non Gouvernementale.
OSC :	Organisation de la Société Civile
PC :	Portefolio Coordinator
PDC :	Plan de Développement Communal
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le Développement
RALG :	Responsible Advisory Local Governancy
SNV :	Organisation Néerlandaise de Développement
SP :	Secrétaire Permanent
SRP :	Stratégie de Réduction de la Pauvreté
TDR :	Termes de Référence
UNFPA :	Organisation des Nations Unies pour la Population
UNICEF :	Organisation des Nations Unies pour l'Enfance

Avant Propos :

Le document de capitalisation des expériences 2006- 2007 en matière de Genre répond au souci de la circulation de l'information et du partage des expériences. A ce titre, la SNV Niger est assurée que ces vécus restent une contribution au perfectionnement de nos pratiques de tous les jours en matière d'intégration du Genre, de la promotion du leadership et des droits des femmes.

De part sa structuration ledit document présente l'avantage de faciliter la compréhension des centres d'intérêt, la démarche et les leçons. Toute chose par ailleurs susceptible de faciliter l'adaptation de la situation pour une réplique adéquate.

Il est adressé :

- aux conseillers-ères SNV des niveaux national, régional et mondial ;
- aux partenaires intéressés par le renforcement des capacités en Genre ;
- aux acteurs - actrices de développement qui se positionnent pour lutter contre la pauvreté et qui sont convaincus que les in équités et les inégalités du Genre sont à l'origine de la pauvreté.

Pour la pérennité de nos actions, l'atteinte de nos objectifs et nos impacts recherchés, ce réflexe de documenter, d'alimenter et de partager nos expériences doit être partie intégrante de toute structure/organisation apprenante.

Niko PATER
Directeur National :

Introduction Générale :

Dans sa vision pour 2015, la SNV Afrique de l'Ouest et centrale veut être reconnue comme une structure soutenant des réseaux de partenaires et d'organisations intermédiaires opérant avec des normes de haute qualité dans le soutien des initiatives locales qui conduisent à une distribution plus égale de ressources[1] et un accès aux services de base. La dimension genre constitue un axe transversal et dans ce cadre, la SNV Niger vise un environnement institutionnel efficace qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes pour la réduction de la pauvreté.

Au cours de la période 2006-2007, la SNV Niger a accompagné une multitude de partenaires dans la prise en compte de la dimension genre à divers niveaux notamment les communes, les organisations de la société civile, les services déconcentrés de l'Etat, les institutions nationales etc. dans la réalisation de leurs objectifs de développement. Elle a aussi collaboré avec certains partenaires stratégiques promouvant l'approche genre.

Le présent document capitalise les expériences vécues par la SNV Niger et ses partenaires en matière de la promotion du Genre. Cette capitalisation est motivée par le souci de rendre non seulement visible le travail fourni dans le domaine, mais aussi d'assurer la disponibilité des informations sur les cas pour leur replicabilité. La capitalisation est organisée en étude de cas selon les thématiques de la SNV en matière de Genre à savoir : la promotion du leadership des femmes, la promotion des droits des femmes et le mainstreaming. Notre compréhension de ces différents concepts est la suivante :

- **Leadership féminin** : " la capacité de la femme à exercer un pouvoir de décision, à accompagner, à organiser, à diriger, à représenter, à défendre les intérêts d'autres personnes, groupes de personnes ou organisations¹. De part les rôles qui leur sont attribués par la société les femmes portent un intérêt spécifique aux services de base. Par conséquent, cibler les femmes élues et leaders serait une stratégie pertinente pour avoir des impacts dans les secteurs sociaux.

- **Promotion des droits des femmes** : " l'existence des lois progressives et non discriminatoires (dans l'accès et le contrôle des ressources ; donc dans la participation à la gestion des biens individuels, collectifs et communautaires) dans le pays conformément aux principaux traités et conventions signés notamment la Convention pour l'élimination de toutes les Discriminations à l'Egard des femmes (CEDEF), et l'initiation d'autres dispositions (mesures) qui favorisent l'application de ces différentes lois et l'abrogation de toutes autres pratiques (lois traditionnelles, normes patriarcales et valeurs de la société) qui sont contraires à ces textes².

- **Mainstreaming genre** se traduit comme l'institutionnalisation de la vision d'équité, d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques, stratégies et programmes et

¹ Synthèse leadership, document de la conférence internationale Genre tenue à Niamey en Février 2005.

² Formulée à partir 2ème paragraphe de la synthèse document de la conférence internationale de février 2005, relative aux les droits des femmes

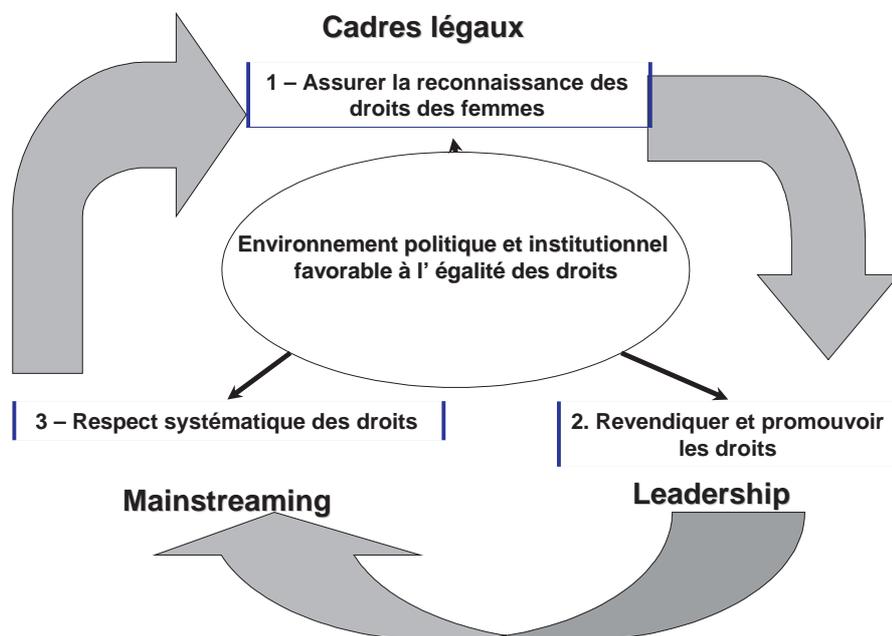
donc dans tous les cadres logiques et méthodologies d'opérationnalisation et à tous les niveaux. L'équité et l'égalité de Genre est un préalable à la réduction de la pauvreté. La prise en compte des intérêts systématiques des femmes et des hommes est une condition sine qua non pour lutter contre la pauvreté.

Pour la SNV, la réalisation de la justice de genre passe par la création d'un environnement favorable qui repose sur trois piliers interdépendants à savoir :

- la promotion des cadres légaux reconnaissant les droits politiques, économiques et humains des femmes,
- la promotion d'un leadership féminin habilitant les femmes à revendiquer leurs droits politiques, économiques et humains et à participer à la prise de décision et
- la promotion du respect systématique et de la jouissance des droits humains des femmes, des hommes sans distinction et exclusion sociale dans tous les politiques, programmes et systèmes de développement et dans le travail avec les organisations partenaires.

Sans la reconnaissance des droits des femmes, leur habilitation pour en jouir, l'institutionnalisation du genre sera une utopie.

Ainsi, renforcer les capacités en genre des agents de changement que sont les conseiller(e)s de la SNV est l'une des conditions nécessaires pour relever les défis que pose la promotion de l'égalité de genre et des droits des femmes au Niger.



La capitalisation porte sur les douze (12) cas ci-après :

i) Par rapport à la Promotion leadership des femmes : Recherche sur l'émergence des femmes élues de 5 conseils municipaux de la région de Maradi ; Renforcement des capacités des femmes élues Nationales ; leadership des femmes dans la commune V de Niamey : Gestion des déchets.

ii) Par rapport au Mainstreaming : Recherche action sur les relations de Genre dans la Filière Souchet à Maradi ; Recherche action sur l'insécurité foncière des femmes de l'Ader ; conscientisation sur le Genre et la participation des femmes dans les COFOCOM dans la région de Zinder ; intégration du Genre dans le processus de révision de la SRP au Niger ; suivi- évaluation de la prise en compte du Genre dans le programme de coopération Niger-UNICEF ; contribution à l'élaboration d'un manuel de référence des formations en Genre ; mainstreaming Genre dans le processus de contractualisation au sein du Portefeuille SNV de Maradi au Niger ; tentative d'intégration du Genre dans le Guide National de référence pour l'élaboration des PDC.

iii) Par rapport à la Promotion des droits des femmes : Plaidoyer de la coalition des OSC pour l'adoption du protocole additionnel de la Charte Africaine pour les Droits de l'Homme relatifs aux droits des Femmes.

I. LA PROMOTION DU LEADERSHIP DES FEMMES

1.1 Recherche sur l'émergence des Femmes élues de 5 conseils municipaux de la région de Maradi :

Introduction :

Afin d'accroître la participation des femmes dans les instances de prise de décision, une loi a été adoptée en Juin 2000 par l'Assemblée Nationale du Niger sur proposition du Gouvernement. Cette loi oblige que chaque sexe dispose d'au moins 10% des postes électifs et 25% des postes de nomination au plus haute fonction dans l'administration de l'Etat. En faveur de cette loi, les élections municipales de 2004 ont enregistré la présence d'environ 17% des femmes sur le total des élus locaux au plan national. La moyenne varie selon les régions de 10% (pour le cas Diffa) à 27% (cas de Maradi et Niamey)³.

Problématique :

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie 2005 - 2006, la SNV Niger (portefeuille de Maradi) s'est intéressée à comprendre la dynamique formelle et informelle qui a conduit à l'élection des 27% des femmes conseillers de la région de Maradi. Cela a été possible grâce à l'accompagnement de 3 conseils municipaux⁴ de la communauté urbaine de Maradi, de 2 chefs lieux de départements⁵ et en une collaboration étroite avec la Direction Régionale en charge de la Promotion de la Femme de Maradi.

Objectif :

Dégager les facteurs et les stratégies diverses utilisées par les femmes élues locales pour profiter au maximum de l'espace qui leur est octroyé au sein d'un système patriarcal.

Méthodologie :

- Réalisation d'une étude autour des questions suivantes : quel est le profil des femmes élues (âge, état matrimonial, nombre d'enfants, niveau d'instruction, rapports avec les groupes et associations de femmes, place dans leur parti politique) ? Quels ont été les critères de sélection des candidates ? De quels types de soutien elles ont bénéficié ? (De la part de qui ? Quelles ont été les alliances stratégiques ? Comment ces alliances ont-elles été mobilisées ?)

³ Voir p. 4 de l'étude intitulée "les femmes comme acteurs politiques", réalisée par José Tegels SNV Niger et la Direction Régionale en charge de la Promotion de la Femme de Maradi.

⁴ Dans ces 5 conseils municipaux les femmes représentent environ 20%.

⁵ Guidan Roumdji qui se trouvent à environ 50 km de Maradi et Madarounfa situé à près de 22 km de Maradi.

Pour le traitement de ces questions la démarche et les outils suivants ont été utilisés :

- une 1^{ère} réunion introductive avec toutes les femmes conseillères. La réunion a porté sur le partage de l'objectif et la motivation de l'étude.
- des discussions individuelles à l'aide d'un guide avec un échantillon de femmes . L'accent est mis sur le profil et l'implication des femmes⁶ élues dans le processus politique.
- des entretiens individuels avec un délégué de chaque parti politique représenté dans le conseil, autour de la sélection des candidatures et l'application de la loi sur le quota
- des discussions en groupe avec les femmes des 5 conseils municipaux. La thématique abordée est : élaboration de programmes politiques : opportunités et contraintes ; les acteurs influents dans leur vie politique ; la collaboration future avec la Direction régionale en charge des questions de la promotion de la femme.

Résultats obtenus :

- la candidature des femmes est d'abord favorisé (soutenu) par les lois et règlements en vigueur notamment le code électoral et la loi sur le quota.
- Les élections locales offrent des opportunités aux femmes de mieux participer aux activités politiques⁷ .
- Le fait d'être mariée, avoir des enfants et avoir un certain âge, l'engagement actif en politique au niveau de la base et le passé politique de la famille constituent des facteurs d'acceptation des femmes dans la sphère politique.
- Les femmes ont utilisé des stratégies pour bénéficier du soutien de leurs époux, des grands enfants et leurs familles. L'évolution dans les organisations de la société civile à la base (groupements, associations, syndicats) est une autre forme de stratégie qu'elles ont utilisée pour être à la place où elles sont aujourd'hui.
- Les moyens financiers sont plus que nécessaires pour une femme qui veut se positionner en politique.

Leçons tirées :

- Les relations que les femmes ont avec la communauté, basées sur des liens personnels de réciprocité, constituent l'essentiel des pierres angulaires de leur campagne et de leur succès politique.

⁶ Treize des 15 élues de la zone de l'étude.

⁷ La proportion des femmes élues est allée jusqu'à 29% dans certaines communes contre 14% pour la représentation des élues Nationales.

- Dans un système patriarcal, la volonté des femmes leaders à mettre en avant les intérêts des femmes pour corriger les disparités, se heurte au rapport de forces dans leurs communautés pour lequel les normes patriarcales dominent la scène publique et politique. En outre, la plupart des postes politiques occupés par les femmes dans les partis politiques sont liés à des affaires féminines.
- L'étude étant réalisée sur des mécanismes subjectifs qui ont influencé la candidature des femmes, il serait important de conduire une recherche supplémentaire qui inclura l'opinion de l'électorat.
- L'étude aurait dû s'intéresser à une comparaison avec les hommes élus ou avec les femmes élues des autres régions.

Personne de contact : José Tegels (à mettre adresse mail) Conseillère Genre SNV, E-mail : jtegels@snvworld.org

1.2. Le renforcement des capacités des Femmes Députées :

Introduction :

En faveur de l'adoption d'une loi sur le quota en Juin 2000, l'actuelle Assemblée Nationale (AN) du Niger qui est installée depuis 2004 enregistre la présence de 14 femmes sur un total de 113 députés. En effet, le nombre de femmes Députées n'a jamais excédé 6⁷

Problématique :

La consolidation des acquis actuels reste le centre d'intérêt de plusieurs partenaires et de l'Assemblée Nationale qui a manifesté sa volonté de collaborer avec la SNV dans les domaines du leadership féminin et de l'approche Genre. Ladite collaboration a pour but principal le renforcement des capacités et compétences en genre des femmes Députées de manière à accroître leur participation dans toutes les instances, de la base jusqu'au niveau national.

Objectifs :

Accroître la confiance en soi des Femmes Députées.

- Renforcer leur aptitude à participer aux activités de l'Assemblée Nationale et à poser des actes concrets en faveur de l'égalité et de l'équité entre les hommes et les femmes.
- Accroître la sensibilité de leur environnement immédiat au développement du leadership et à la réduction des inégalités et inéquités entre les hommes et les femmes.

Méthodologie :

i) Recherche d'un appui financier Collaboration avec des partenaires financiers qui appuient l'Assemblée Nationale notamment le Projet Appui à l'Assemblée Nationale (PNUD) et le Centre Parlementaire Canadien.

⁸Les deux dernières précédentes n'avaient enregistré que la participation d'une seule femme.

ii) Utilisation démarche DVDE (Découvrir, Valoriser, Développer, Evaluer) qui est le résultat d'une recherche action sur " Genre et gestion des connaissances " qui implique des organisations de renforcement de capacités (Songes Niger, CARE International, UNFPA, Coopération Suisse, l'ONG Gama et ATOL). Cette participation a permis d'adopter une démarche commune et d'enrichir les outils et les supports utilisés. Il s'agit principalement de :

- Pour Découvrir ses capacités et compétences : questionnaire pour le test de niveau en matière de Genre ; sociogramme ; Style de leadership ; 7 pièges qui nuisent au leadership d'une personne ; FFOM : Forces Faiblesses Opportunités Menaces en lien avec ses missions institutionnelles voire constitutionnelles.

- Pour Valoriser de ses capacités et compétences : Le jeu "genre" ; recueil poétique "avec vous ... les mots pour le dire au premier degré : les injustices d'un féminin passé dans le langage courant " ; les hypothèses du genre schématisées ; les relations entre genre et pauvreté en schéma ; la calebasse à concepts.

- Pour Développer de l'expertise : Projection de film (comment négocier ?) ; comment surmonter les pièges qui nuisent au leadership ; domaines de l'excellence ; canevas plan d'actions personnel ;

- Pour l'Evaluation : Outils standards de la SNV (énumérer les outils) à faire note de bas de page pour expliquer DVDE

iii) Implication du personnel technique d'encadrement et d'assistance aux Député(e)s (non organisées de façon formelle) dans les activités accompagnées notamment les formations.

iv) Appui conseil à travers des structures parlementaires organisées et réglementaires (Réseaux Genre et Pauvreté).

v) Identification et participation d'une équipe relais (3 cadres de l'AN : techniciens qui accompagnent les Réseaux Genre / Pauvreté) aux activités de transfert de compétences. Ceux-ci participent au processus de préparation et de mise en oeuvre de toutes les activités (réunion, ateliers, facilitation, évaluation...) réalisées avec le client.

vi) Facilitation des ateliers sur les thèmes ayant trait au leadership féminin, analyse genre, liens entre pauvreté, genre et rôle de l'AN ainsi que la création des alliances

vii) Implication de la Présidente dans le programme leadership pour le changement.

viii) Coaching de La Présidente du Réseau Nigérien des Parlementaires pour les questions de Genre, du groupe de Femmes et Hommes Députés dans leurs relations avec l'extérieur pour les questions relatives au Genre.

Résultats obtenus :

- L'accroissement capacités de négociation/lobbying des Femmes parlementaires et de partage des expériences : négociation d'une session de formation sur Genre et budget au profit du Parlement, et son inscription pour l'année 2007 ; développement d'un lobbying/plaidoyer qui a abouti à l'adoption de la loi N°2006-16 sur la santé de la reproduction; partenariat actif avec le caucus Genre du Parlement Burkinabé.

- Prise de conscience des parlementaires et de leur personnel d'appui sur le Genre et ses implications budgétaires : dans la loi de finances de l'année 2007, les Parlementaires ont tenu à augmenter les crédits alloués aux secteurs participant à la lutte contre la pauvreté de 18,52% en 2007.
- Prise des initiatives de mobilisation des ressources pour venir en appui à leur circonscription électorale et le développement du réflexe d'interpellation chez les élus.
- Plus de confiance en soi.
- Un plan d'actions à l'horizon 2010 et un projet de promotion du Genre et des droits humains élaborés.
- Les femmes Députées sont plus offensives.

Leçons tirées :

L'accompagnement des femmes Députées a permis à ces dernières de se rendre compte des connaissances dont elles disposent et de leur capacité à partager ces connaissances avec leurs pairs parlementaires dans l'intérêt des hommes et des femmes. Elles se sont rendues compte que la valorisation des compétences et des capacités des hommes et des femmes est le seul gage pour assurer une paix durable et une justice équitable au service du développement de la communauté, du département, de la région et du pays. Est-ce pourquoi certaines ont commencé à avoir des réactions spontanées (donc à extérioriser leurs connaissances) dès qu'elles constatent une insuffisance, une anomalie ou un dysfonctionnement ; et elles partagent dans une ambiance enthousiaste et non de crainte, de timidité préalablement constaté.

Toutefois, le développement du leadership est un processus de longue haleine qui demande l'établissement de partenariat stratégique avec toutes les parties prenantes autour des résultats précis et réalistes plus que pour le cas actuel. Les députées est un groupe cible très sollicité par leur base, leur structure politique donc souvent avec d'autres priorités.

Une suite à donner de se fixer des objectifs réalistes, par exemple : Accompagner les femmes à monter l'échelle de participation selon leurs capacités individuelles⁹.

**Personne à contacter : Aï ABARCHI épouse LADOUA Conseillère SNV Niger ;
E-mail : aabarchi@snvworld.org**

⁹ L'échelle Genre de participation comporte 5 niveaux : Etre présent-e, s'exprimer, agir, influencer, contrôler.

1.3. Leadership des femmes dans la commune V de Niamey : gestion des déchets

Introduction :

L'Union Béto est une organisation faitière féminine qui regroupe soixante deux groupements féminins (environ 2500 femmes) dans la commune V de la Communauté Urbaine de Niamey. Elle a été sélectionnée après un appel d'offre de la commune pour la mise en œuvre d'un projet pilote de gestion de déchets ménagers au niveau de deux quartiers de la commune. Elle collabore dans ce cadre avec le service d'hygiène et d'assainissement. L'aboutissement de ce projet conditionnera la réplication de l'expérience par les femmes dans 8 autres quartiers de la commune. Pour gagner ce pari Béto et la Commune 5 ont sollicité l'appui de la SNV.

Problématique :

La commune V de Niamey est confrontée à d'importants problèmes en matière de gestion des déchets : dépotoirs sauvages désordonnés, imperméabilité du sol, dégradation de l'espace visuel, congestion du réseau d'évacuation des eaux. On note par ailleurs une faiblesse de communication pour un changement de comportement d'où la persistance de l'insalubrité dans les maisons et les quartiers, l'insuffisance d'hygiène, les maladies gastro entériques, la contamination de la nappe phréatique, la propagation d'espèces et de maladies nuisibles. Les ressources financières sont très limitées, ce qui se traduit par une insuffisance notoire d'équipement et de matériel.

Dans le cadre du partenariat qui lie la commune V à la SNV, une auto évaluation des performances de la commune a été organisée en 2005 avec la participation de tous les acteurs communaux dont les organisations de femmes. A cette occasion, il est ressorti que la société civile en général et les organisations féminines en particulier sont peu impliquées dans la gestion de la commune. Le conseil communal a soutenu l'idée d'appuyer le développement du leadership féminin parce que les femmes ont toujours fait preuve de forte mobilisation pour toutes les activités d'intérêt général, particulièrement en matière de salubrité publique qu'elles organisent périodiquement et de manière bénévole. La mise en œuvre du projet est une opportunité pour rémunérer les services rendus par les femmes.

Objectif :

Renforcer les capacités de l'Union dans la mise en œuvre du projet pilote de gestion des déchets ménagers.

Méthodologie

- Appui au diagnostic et analyse de la situation de départ
- Appui à l'élaboration de la stratégie d'assainissement
- Appui à l'élaboration d'un plan de communication sur la stratégie

- Appui à la sélection de l'organisation exécutante
- Appui à la détermination des rôles et responsabilités de la commune et de l'union
- Appui à la recherche des informations
- Appui à la mise en relation de la commune et l'union avec le cabinet Gestion et Valorisation des Déchets (GVD)
- Appui à la formation des membres de l'union en leadership Féminin
- Appui à la recherche du financement
- Appui à la formation des charretières, des superviseurs des coordonnatrices, des gardiens sur leurs rôles et leurs responsabilités
- Coaching de la présidente de l'union et l'agent d'hygiène et d'assainissement

La principale menace dans la mise en œuvre de ce projet est le manque de protection et de sécurité des charretières.

Résultats obtenus

- Expérience locale acquise en matière de gestion des déchets
- Exemple réussi de coopération entre une municipalité et une union des Femmes
- Développement de la culture de responsabilité citoyenne
- Capacité accrue, des femmes en gestion de micro entreprise
- Capacité améliorée des femmes en négociation
- rédibilité des femmes améliorée dans la commune
- Réplication du projet dans 8 nouveaux quartiers par 7 unions de femmes
- La confiance créée a engendré le transfert de la gestion des kiosques de vente de charbon minérale aux organisations féminines (environ 10)
- Changement de mentalités de la population en général et des femmes en particulier par rapport aux activités de charretières considérées jusque là comme des activités masculines
- 67 emplois créés pour les femmes (charretières) et 43 (gardiens, trieurs et aides charretières) pour les jeunes hommes.
- Extension du projet dans 8 autres quartiers avec 7 autres unions de femmes.

Leçons tirées

Nécessité d'observer le développement du leadership socio/ politique des femmes autour des sujets ci-après :

- L'influence des femmes des Organisations de la Société Civile sur les décisions au sein de la commune
- L'introduction des préoccupations des femmes par les femmes élues au conseil communal
- Les effets et impacts de l'activité sur le statut économique et social des femmes au sein de leurs familles.

Personne à contacter : OUEDRAOGO Zeïnabou Conseillère SNV Niger ;
E-mail : zsaidou@snvworld.org

II. MAINSTREAMING GENRE

2.1. Recherche-action sur les relations de genre dans la filière souchet à Maradi

Introduction :

La fédération des producteurs de souchet SA'A a été créée en septembre 2002 par les producteurs de la région de Maradi et est devenue cliente de la SNV en 2004. Elle regroupe actuellement 10 Unions comprenant 2 430 Membres dont 1533 Hommes et 897 Femmes. L'ensemble des unions est reparti dans trente quatre (34) villages situés pour l'essentiel dans le canton de Djirataoua, département de Madarounfa (Région de Maradi).

Problématique :

Dans la production du souchet on trouve des femmes et des hommes. Pourtant la productivité des femmes ainsi que leur niveau de participation à la fédération SA'A semble beaucoup plus faible.

Objectif :

Cerner les relations de genre dans les différents maillons des filières afin de dégager des approches d'accompagnement axées sur les besoins spécifiques des femmes et des hommes.

Méthodologie :

En Octobre 2006 une première méthodologie de recherche avait été élaborée. Elle consistait à un questionnaire quantitatif individuel et à six outils pour faciliter des discussions de groupes. Les outils ont été testés et ensuite utilisés avec 15 femmes et 15 hommes d'une OP membre du client. Un prestataire avait été contractualisé pour conduire les enquêtes ainsi qu'une première analyse de données. Les résultats ont été restitués auprès des informant-e-s et un rapport provisoire de recherche a été rédigé.

En vue d'approfondir les résultats, une deuxième phase a été conduite à partir d'avril 2007. Les principaux changements méthodologiques incluent :

- L'extension des maillons recherchés à inclure la transformation, transport et commercialisation ainsi que le niveau organisationnel ;
- L'extension de l'échantillon à un total de 45 femmes et 45 hommes, dont les anciennes OP et des nouvelles.
- la recherche a été conduite par les concerné-e-s, donc le personnel du client avec l'appui méthodologique et l'encadrement de la SNV. Aucun prestataire externe n'a été sollicité.
- Les outils de recherche ont été développés afin de combler les insuffisances constatées lors de la première phase. Les changements incluent le facteur temps, la catégorisation de la terre et l'accès à la main d'œuvre familiale.

- Un diagnostic de la participation des femmes au sein de la structure cliente a été conduit sous forme d'atelier.

Résultats obtenus :

Les résultats montrent que les hommes et les femmes se trouvent dans un perpétuel cycle de pauvreté caractérisé par un faible revenus, un faible accès au crédit, un investissement hésitant et insuffisant et, par conséquence, un faible rendement et le bradage de la récolte. Les différences significatives relevées entre la situation des femmes et des hommes concernent le degré de pauvreté. Il s'agit du temps disponibles pour les activités productives, de la superficie cultivée, du niveau d'instruction ainsi que l'accès aux ressources productives (équipement, crédit, information et formation). S'agissant, du niveau organisationnel, une faible représentation des femmes sur les postes clé ainsi que leur faible participation aux activités organisées par SA'A sont démontrées.

Leçons tirées

- Les recommandations émises portent sur la formulation d'un plan d'actions pour deux unions pilotes qui constitue la résultante des contraintes rencontrées lors de l'étude et les besoins identifiés des acteurs. Les actions spécifiques à l'endroit des femmes sont le renforcement des capacités, accompagné des mesures d'allègement des tâches pour garantir leur valorisation. L'appui à un meilleur accès au matériel agricole vise aussi bien les femmes que les hommes. Une troisième phase de recherche devrait avoir lieu pour cerner les effets du plan d'actions.

- L'impression lors de la restitution auprès des informant-e-s était que le déclic visé au niveau des concerné-e-s n'était pas encore très visible. Les femmes disaient par exemple toujours de ne pas avoir des informations sur le crédit waranté.

Personnes de contact : José Tegels (jtegels@snvworld.org), Guy Dejongh (gdejongh@snvworld.org), Saratou Malam Goni (smalamgoni@snvworld.org), Ara Stielau (astielau@snvworld.org)

2.2. Recherche-action sur l'insécurité foncière des femmes de l'Ader

Introduction :

La SNV Tahoua a accompagné la commission foncière départementale (COFODEP) de Tahoua qui est une structure de mise en œuvre de la politique foncière au Niger à entreprendre une recherche action sur les femmes et la sécurisation foncière. Les femmes leaders exploitantes ou pas, les femmes propriétaires terriennes, les leaders d'opinion et les membres des commissions foncières de base sont les principales cibles.

Problématique :

Cette recherche se situe dans le cadre du mainstreaming genre dans les actions de la COFODEP. Le constat de base était que pendant plus de cinq ans d'exercice la COFODEP n'a enregistré aucun acte de transaction en faveur des femmes.

En effet, nonobstant la loi qui prône l'égalité des droits des hommes et des femmes,

l'accès et le contrôle des femmes à la terre agricole demeurent encore aujourd'hui en milieu rural un horizon lointain. Les multiples contraintes, brimades, et spoliation dont les femmes rurales sont victimes dans le cadre de l'exploitation des terres sont là pour en témoigner. Or dans certaines contrées, elles sont les principales chevilles ouvrières. De ce fait un rétablissement de l'équilibre est nécessaire pour que les femmes puissent rentrer dans leur droit et sécuriser leurs terres.

Objectif :

Dégager les raisons qui empêchent aux femmes de sécuriser leurs ressources et d'envisager des mesures pouvant leur permettre de prendre des actes de transaction foncière.

Méthodologie

o Appui à la définition d'une stratégie de sécurisation foncière des femmes, à travers un atelier de réflexion sur la problématique foncière des femmes, les textes de loi en matière de la sécurisation foncière.

o Appui à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre du plan d'action (COFODEP et SNV Tahoua) : Le suivi a été effectué dans deux villages (Alibou El Hadj et Lilingo).

o Appui à l'élaboration des supports de sensibilisation des femmes leaders des groupes sur les enjeux fonciers et la nécessité de la sécurisation.

o Appui à la tenue des séances de sensibilisation à Lilingo et Adouna.

Résultats obtenus

Il est très tôt de parler de résultats. On peut par contre parler d'un début de résultat qui se traduit par :

- L'internalisation de la prise en compte des préoccupations foncières des femmes par les membres de la COFODEP : développement d'une conscience foncière
- Prise de conscience des femmes quant à la nécessité de sécuriser leur foncier

Leçons tirées

- Très peu d'actions du plan ont été exécutées pour des contraintes d'ordre sociale (non accès des femmes à la terre, désintéressement des personnes responsabilisées pour l'exécution, peu d'importance accordée à la sécurisation foncière des femmes par les COFOB...)

- Nécessité d'aborder les aspects d'accès et contrôle du foncier sans lesquels la sécurisation serait impossible. Parce que parler de sécuriser le foncier chez les femmes, supposerait que ces dernières sont déjà propriétaires, donc il est primordial d'aborder ces aspects.

- La problématique réelle et entretenue sur l'insécurité foncière des femmes mérite une très grande attention car les tendances actuelles ne visent pas seulement à exclure les femmes mais toute leur progéniture qui peut être des hommes. Si l'on n'y prend pas garde, c'est toute une grande partie de la société qui sera exclu à l'avenir.

- Les questions foncières sont très délicates car touchant des aspects économique, socioculturel et juridique. Elles touchent directement à l'ordre social et aux sensibilités familiales et individuelles. Pour cela une approche très diplomatique agissant sur les hommes et les femmes s'avère nécessaire. Il est important que l'intervention commence à la base (niveau ménage) pour parvenir à un résultat.

- L'implication des partenaires qui sont plus proche de la base est capitale.

Personne de contact : Maimouna Ousmane (mousmane@snvworld.org)

2.3. Conscientisation sur le Genre et la participation des femmes dans les COFOCOM dans la région de Zinder

Les commissions foncières sont des structures de vulgarisation et de mise en œuvre du code rural, leur structuration suit le découpage administratif. Il y a un secrétariat régional, des commissions foncières départementales (COFODEP), communales (COFOCOM) et des commissions foncières de base (COFOB) au niveau village. Les membres sont des représentants /tes des services de l'état et autres structures de la société civile. Ils sont nommés par décret du ministre de l'agriculture.

La COFODEP de Gouré bénéficie d'un partenariat avec la SNV depuis 2004. En février 2006, la COFODEP avec l'appui de la SNV a organisé un atelier de partage de la méthodologie de mise en place des COFOCOM. Cette opportunité a été saisie pour introduire la dimension genre dans l'appui à la COFODEP.

Problématique

Les membres de la COFODEP n'avaient pas encore perçu l'utilité de l'approche genre, Ce qui se traduit par une faible participation/influence et prise en compte des préoccupations des femmes

Objectif:

Conscientiser les participants/tes sur l'importance de la prise en compte du genre et la participation des femmes dans les COFO.

Méthodologie:

- Présentation et débats sur l'approche genre en général, et la participation des femmes dans les commissions foncières en particulier
- Information sur le cadre juridique national et international

Résultats obtenus

- Recommandation de l'atelier sur l'intégration systématique du Genre dans tous les ateliers de partage de procédures de mise en place des COFOCOM.

- Une demande d'appui en genre et gestion des ressources naturelles a été enregistrée de la part de la COFODEP de Magaria.
- Une demande d'une étude sur femmes et foncier (le foncier étant la problématique forte du COFO) a été enregistrée de la part de la COFODEP de Mirriah.

Leçons tirées:

La pertinence de la méthodologie a été confirmée

Par rapport au contenu, il fallait aller au delà de l'information sur le cadre juridique pour des questions plus concrètes telle que "comment faire le choix des femmes membres des COFO ?".

L'expérience mérite/doit être systématisée en approche mainstreaming.

Personne de contact: Chérifatou Ocquet (cocquet@snvworld.org)

2.4. Intégration du genre dans le processus de révision de la SRP au Niger

Introduction

Le Secrétariat Permanent de la Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SP/SRP) est la structure chargée de coordonner le processus de préparation de la stratégie de réduction de la pauvreté, d'en assurer le suivi de la mise en œuvre ainsi que la révision régulière. Il dispose des démembrements au niveau de chaque région ainsi que des comités thématiques au niveau central.

Une convention de renforcement des capacités a été signée avec la SNV en 2005 en vue de son accompagnement pour l'institutionnalisation du genre dans l'élaboration de la SRP deuxième génération. L'accompagnement visait les membres du SP/SRP, les comités régionaux et les groupes thématiques impliqués dans le processus de révision du document.

Problématique :

Au Niger, les inégalités entre les hommes et les femmes sont très fortes et affectent tous les domaines. L'Indice de la Participation de la Femme (IPF) est estimé à 0,157¹⁰ en 2001.

La Stratégie de Réduction de la Pauvreté adoptée en Janvier 2002 a retenu la dimension genre comme l'un de ses principes d'intervention. Toutefois, l'état des lieux en

¹⁰ Rapport Mondial sur le Développement Humain 2003

matière de genre réalisé en janvier 2005 a fait ressortir une situation préoccupante des femmes par rapport aux hommes. L'une des principales causes est la non maîtrise du concept genre par la plupart des structures et acteurs chargés d'opérationnaliser la SRP.

Objectif

Assurer la prise en compte effective du genre dans la révision de la SRP.

Méthodologie

Elle a consisté en la réalisation des activités suivantes :

- Analyse des termes de références de la révision et propositions d'amendements dans une perspective de genre
- Contractualisation avec 6 expertes nationales en genre en vue du partage des expériences d'appui
- Appui à l'analyse sexo-spécifique des arrêtés portant organisation des comités régionaux et lobbying pour un réajustement de leur composition
- Evaluation des connaissances en genre des comités régionaux ;
- Organisation d'une séance d'information sur l'appui en genre de la SNV pour les membres des comités régionaux ;
- Elaboration d'un module de formation sur genre et pauvreté ;
- Formation de base en genre pour les membres des comités régionaux ;
- Appui à l'analyse genre des 60 indicateurs consensuels retenus par le Niger dans une perspective de genre
- Suivi des comités régionaux et groupes thématiques ;
- Participation aux activités d'un consortium regroupant des parties étatiques, des bailleurs et la société civile intéressées à soutenir le mainstreaming genre dans la SRP;
- Co-facilitation d'une formation en budgétisation selon le genre pour les présidents, secrétaires et rapporteurs des groupes thématiques ;
- Participation à la relecture du document de la Stratégie de Développement accéléré et de Réduction de la Pauvreté avant sa finalisation

Résultats obtenus

- Meilleure prise en compte de l'approche genre dans les TdR pour la révision de la SRP;
- Le fait d'associer 6 expertes nationales en genre dans l'appui au SP/SRP a permis à ces dernières de voir leurs propres capacités renforcées
- Apprentissage mutuel entre les conseillères de la SNV et les consultantes et appropriation de la démarche SNV par ces dernières.
- Capacités renforcées de 8 membres du SP/SRP, 240 membres des Comités régionaux SRP ainsi que 150 membres des groupes thématiques dans la compréhension de l'approche genre.
- Le travail des groupes thématiques reflète une certaine sensibilité pour le genre ;
- Certains indicateurs dans les domaines d'éducation, de la sécurité alimentaire, de l'emploi etc. ont été désagrégés par sexe ;
- Le mainstreaming genre et la budgétisation selon le genre ont été retenues comme

stratégies de mise en œuvre de la SDRP et traduits dans plusieurs secteurs, tel que le choix des filières dans le secteur de l'agriculture et un accent particulier sur la scolarisation des filles dans le secteur de l'éducation ;

Leçons tirées

- Le SP/SRP nécessite non seulement un appui technique mais aussi un appui financier pour réaliser le mainstreaming genre dans la révision de la SRP, une meilleure concertation des parties prenantes est alors nécessaire.
- La mise en place d'un consortium de partenaires d'appui a favorisé la réalisation des activités.
- La position du leader au sein du SP/SRP et de ses démembrements doit être clairement assignée et les flux de communication améliorés. Deux personnes doivent jouer le rôle d'interlocuteurs pour la SNV au sein du SP et une au niveau de chaque région.
- La désagrégation des indicateurs par sexe doit se faire d'abord dans certains secteurs pilote où des analyses approfondies doivent être conduites et au niveau de la base. D'une manière générale les questions démographiques sont les plus cruciales avec leurs implications sur les secteurs de santé, éducation, pauvreté rurale, énergie et transport.
- Certes des progrès ont été enregistrés dans la révision de la SRP en ce qui concerne les aspects genre, mais il subsiste encore des lacunes qui doivent faire objet d'attention lors de sa mise en œuvre.

Personne de contact : Sabine Akomedi (sakomedi@snvworld.org)

2.5. Suivi - Evaluation de la prise en compte du Genre dans le programme de coopération NIGER- UNICEF

Introduction :

L'UNICEF, dans le cadre de son programme de Coopération 2004-2007 avec le Niger, s'est assigné comme mission d'apporter entre autres un appui pour l'intégration du Genre dans les activités, projets et programmes mis en œuvre. Ceci devrait se traduire par la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes, la présentation des rapports Genre sensible et la production des indicateurs Genre sensible au niveau communautaire.

Le groupe cible directe est composé de plus d'une centaine de cadres départementaux et régionaux qui sont membres du comité de pilotage du programme de coopération Niger UNICEF et qui exécutent les activités prévues dans ce programme.

Problématique

En 2004 et en 2005 des formations en Genre des membres centraux, régionaux et départementaux du comité interministériel et des comités de pilotage des zones Services de Base Intégrés (SBI) ont eu lieu. Ces formations devraient permettre à ces cadres d'assurer l'intégration du Genre dans les programmes et activités, particulière-

ment dans les zones de convergence de l'UNICEF. Cependant, aucun dispositif de suivi/évaluation de ces formations n'a été mis en place. C'est dans ce contexte que l'UNICEF a signé deux conventions avec la SNV Niger.

Objectifs

- Apprécier le degré d'internalisation des concepts Genre par les cadres techniques
- Elaborer des indicateurs de suivi- évaluation Genre sensible des activités réalisées sur le terrain.

Méthodologie

- Facilitation des ateliers de partage des expériences, de conception et de finalisation des outils de suivi/évaluation en approche Genre.
- Appui à l'élaboration un questionnaire pour mesurer le degré d'internalisation des concepts Genre et de leur application sur le terrain:
- Appui à la mise au point d'un canevas guide pour l'élaboration des indicateurs de suivi/évaluation en Genre au niveau communautaire.
- Accompagnement sur le terrain (dans les différents départementaux et chef lieu de région) pour l'application et le peaufinage des outils conçus ;
- Formation en Genre lors de l'accompagnement sur le terrain

Résultats obtenus

- Deux (2) outils de suivi/évaluation des connaissances et d'intégration du Genre au niveau des structures sont réadapté et conçu ;
- Le niveau de connaissances en Genre des cadres sur le terrain est faible ;
- Des indicateurs de suivi d'intégration du Genre au niveau communautaire sont identifiés dans les domaines de Santé/nutrition, éducation, agriculture, hydraulique, communication, ressources animales, environnement, eau/hygiène/assainissement, protection et promotion des droits humains.

Leçons tirées

- L'intégration du Genre doit être partie intégrante des plans d'actions des structures.
- Les formations doivent être assurées par des personnes compétentes
- Les outils de suivi/évaluation doivent être contextualisés
- La déperdition et la mauvaise application des connaissances transférées et des outils constituent un risque de mauvaise interprétation.

Personne de contact : Aï Abarchi (aabarchi@snvworld.org)

2.6. Contribution à l'élaboration d'un manuel de référence des formations en Genre au Niger

Introduction :

L'Initiative Genre au Niger (IGN) est un sous programme financé à travers la coopération Fonds des Nations Unies pour la Population (U.N.F.P.A) et le Gouvernement du Niger.

Il a pour objectif la création d'un environnement social, politique, juridique et institutionnel favorable à l'équité et à l'égalité entre les sexes. La principale stratégie retenue est la formation/sensibilisation. Elle est basée sur un manuel de référence des formations en Genre. Un " noyau de formation genre " (constitué des représentants de l'Etat, des ONG /associations et des Partenaires au Développement) a été mis en place pour impulser l'élaboration et la révision périodique du manuel ainsi que l'exécution des formations.

Problématique :

Une étude commanditée par l'IGN en 2002 -2003 a relevé des insuffisances notoires qui ne facilitent pas l'internalisation et l'application de l'approche au Niger. Ces faiblesses sont :

- La faible perception du genre par les différents acteurs et actrices ;
- La diversité des approches et des outils utilisés et
- la difficulté d'intégration et de prise en compte du genre.

Cette même a préconisée des stratégies pour surmonter ses insuffisances. L'IGN a signé un contrat avec la SNV pour l'accompagner dans la mise en œuvre de ces stratégies.

Objectifs :

- Appuyer l'élaboration des différentes parties du manuel de référence (composé de trois parties) pour les formations genre ;
- Appuyer les actions de formation genre des membres des noyaux régionaux de manière à impulser la création d'une masse critique de compétences en Genre à tous les niveaux.

Méthodologie

- Appui à l'actualisation du plan d'actions du noyau central des formateurs-trices
- Appui à l'élaboration des critères de sélection des futurs membres du noyau de formateurs -trices
- Appui technique au noyau central et aux consultant-e-s pour l'élaboration et le test des trois parties du manuel.
- Appui à l'organisation et la réalisation de 6 sessions de formation des formateurs

Résultats obtenus

- Les 2 premières parties du manuel de référence pour les formations genre sont éditées.
- Sur environ 200 futur(e)s formateurs-trices formé(e)s de 4 régions cibles¹¹ de l'UNFPA moins de 10% sont aptes à exécuter des formations Genre.

¹¹ Niamey, Dosso, Agadez et Zinder.

Leçons tirées

- Difficulté pour les hommes et les femmes formés d'appliquer le micro enseignement (transfert de compétences) due au non respect de la démarche décrite dans le plan d'action du noyau et du critère de sélection des groupes cibles, certains groupes étant semi analphabètes (faut-il éditer le manuel dans un langage plus simple ?)
- Le manuel est surtout utilisé par l'IGN et les partenaires techniques qui contribuent à l'élaboration et à sa mise en œuvre.
- vu l'importance du programme il est nécessaire de :
 - . suivre la mise en application des formations reçues
 - . réviser périodiquement le manuel pour intégrer les préoccupations nouvelles et respecter la démarche participative et itérative ;
 - . identifier des thématiques lors des sessions de formations pour la promotion des recherches actions pour le respect de l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes ;
 - . trouver des financements complémentaires pour finaliser le processus.
- Cette approche mérite l'adhésion et l'appui continu de toutes les parties prenantes (structures gouvernementales, société civile et partenaires au développement) pour l'utilisation du manuel.

Personne de contact : Ai Abarchi épouse Ladoua (aabarchi@snnworld.org)

2.7. Mainstreaming Genre dans le processus de contractualisation au sein du Portefeuille de Maradi.

Introduction :

La SNV est dans le processus d'adoption de sa nouvelle stratégie 2007-2015 qui vise une contribution à la réduction de la pauvreté. L'égalité et l'équité de genre est un préalable à l'atteinte des impacts sur la pauvreté dans les domaines d'emploi / revenus / production et accès aux services de base. C'est pour cela que le mainstreaming genre a été retenu par la nouvelle stratégie.

Problématique

Dans le Portefeuille de Maradi en 2006 sur un total de 21 contrats seulement 4 avaient des indicateurs genre et/ou prévoient une collaboration avec la conseillère genre, qui se limitait d'ailleurs le plus souvent à des formations initiales et ponctuelles.

Objectif

Sensibiliser et outiller les conseillères et conseillers et notamment le Coordonnateur afin de leur faciliter l'intégration de l'équité genre dans le processus de contractualisation avec tous les clients.

Méthodologie

- Entretiens préliminaires avec le PC afin de connaître sa disponibilité pour le mainstreaming et d'attirer son intérêt là-dessus.

- Séance de formation / réflexion sur la stratégie de mainstreaming avec les membres du portefeuille sur la base de leurs expériences.
- Elaboration et distribution des checklists sur la participation des femmes aux activités, la formulation des indicateurs genre-sensibles ainsi que la communication sur l'approche genre avec le client.
- Mise au point d'un outil qui permet au PC de s'assurer avant la signature que les contrats sont élaborés de façon genre-sensible
- Appui conseil aux conseillers et conseillères dans l'élaboration des contrats.

Résultats obtenus

- Certains contrats n'ont pas été signés par le PC, parce que l'approche genre n'y était pas visible.
- Au moment de l'évaluation des contrats signés en 2007, sur un total de 21 contrats accessibles, 7 portaient des activités qui visaient explicitement l'équité genre, 4 avaient des indicateurs genre-spécifiques ou sexo-spécifiques et 5 contrats avaient des objectifs principaux qui rentraient dans le cadre de l'équité genre.

Leçons tirées

- L'organisation de la séance de formation/réflexion autour de la problématique Genre entre les conseiller-e-s et le PC est importante dans la stimulation dans la demande d'appui en Genre.
- Vu les multiples activités et urgences qui surgissent au cours de l'année, le suivi et rappel de l'intégration de l'approche genre à chaque niveau demande beaucoup d'énergie.
- Accorder plus d'importance sur les compétences en genre lors du recrutement et d'y mettre encore plus d'accent dans l'évaluation et le développement du personnel.
- Nécessité de responsabiliser les Coordonnateurs des portefeuilles pour la prise en compte du Genre.

Personne de contact : Ara Stielau (astielau@snnworld.org)

2.8. Tentative d'Intégration de l'approche genre dans le Guide National d'élaboration de Plan de Développement Communal (PDC)

Introduction :

Dans le souci d'harmoniser les approches et outils d'élaboration des Plans de Développement Communaux au Niger, le Ministère de l'Aménagement du Territoire et du Développement Communautaire (MAT/DC) a initié la conception d'un Guide National d'élaboration d'un Guide National de Planification au profit des Communes. Ce guide se doit d'intégrer les préoccupations des OMD, de la SRP et du Genre. Le processus a eu lieu entre août et décembre 2006. Il a été lancé à travers un comité ad hoc chargé de piloter son élaboration, dont la SNV qui est représentée par deux collègues RALG.

Problématique :

Les membres du comité, avaient eu comme instructions de faire une synthèse des guides disponibles et d'éviter de privilégier un outil au détriment des autres. Or, il se trouve que la quasi-totalité des supports disponibles ne sont pas Genre. Le 1er draft du guide qu'ils ont produit ne prend pas en compte le Genre. Les collègues de la SNV membres du comité ont requis l'appui des conseillères Genre. Ils ont mis en leur disposition le draft proposé par le comité.

Objectif

Rendre Genre sensible le Guide National d'élaboration d'un PDC.

Méthodologie :

- Analyse du premier draft d'un Guide méthodologique d'élaboration d'un PDC y compris les outils annexés.
- Intégration et réintégration des amendements dans le document.
- Mise à la disposition des observations et amendements aux collègues membres du comité
- Partage des observations et amendements au sein du comité et à l'atelier de validation.
- Participation d'un collègue RALG au comité restreint de rédaction du Guide. L'occasion lui a été donnée d'intégrer lui-même les amendements.

Résultats obtenus

- La dimension genre n'a pas été suffisamment prise en compte dans le manuel.
- Dans la déclaration d'intention : la prise en compte du Genre et de l'équité est un des 11 principes de base d'élaboration d'un PDC énoncés.
- Dans la phase Préparation : les résultats attendus relatifs aux TDR et au comité d'élaboration du PDC, les groupes respectent les exigences de l'approche Genre sensible.
- Dans la phase Analyse - Diagnostic : l'objectif de la phase, les aspirations à prendre en compte recommandent la prise en compte des intérêts communs et spécifiques des femmes, des hommes et des jeunes, des données désagrégées. En plus, le d'élaboration du diagnostic communal demande des indicateurs genre sensible.
- les phases Formulation et élaboration du PDC sont restées neutres.

Leçons tirées

- On peut se féliciter de la déclaration d'intention et des dispositions contenues dans les deux premières phases du processus. Cela suscite les interrogations suivantes : Est-ce que la déclaration d'intention et les 2 1ères phases permettent de déclarer le Guide Genre sensible ? Est- ce que celles-ci garantissent la sensibilité Genre de chacune des 5 étapes décrites ? Est- ce que l'assurance de disposer des PDC genre sensible est là ?...
- La SNV aurait pu se faire mandater pour renforcer d'abord les compétences en genre du comité restreint de rédaction.
- La présence d'au moins une conseillère genre dans le comité aurait été souhaitable.

Personnes de contact : Ai Abarchi (aabarchi@snvworld.org) et Yacouba Chaibou (ychaibou@snvworld.org).

III. PROMOTION DES DROITS DES FEMMES

3.1. Plaidoyer de la Coalition des OSC du Niger pour l'adoption du Protocole de Maputo (CADHP)

Introduction

L'une des recommandations de la conférence internationale sur le genre organisée par la SNV en 2005 au Niger était la nécessité de déployer des efforts dans les pays de la sous région en vue de la ratification, de la domestication et de la mise en œuvre des conventions et des traités internationaux, tels que le Protocole Additionnel à la Charte Africaine sur des Droits de l'Homme et de Peuples relatif aux Droits de la Femme (CADHP), la Convention sur l'Élimination de Toutes Formes de discriminations à l'égard de la femme (CEDEF) et la convention sur les droits des enfants.

Afin de mettre en application cette recommandation de la conférence genre, la SNV a signé une convention avec le bureau régional ouest africain de WILDAF, un réseau africain créé en 1990 spécialisé dans la promotion des droits des femmes.

Un des objectifs dans le cadre de cette collaboration est de soutenir WILDAF à améliorer l'efficacité de ses actions dans le domaine des droits des femmes dans les pays de la sous région en renforçant les capacités de la société civile. L'appui a commencé au Niger où l'ONG DIMOL constitue le point focal de WILDAF en ce qui concerne la ratification du protocole additionnel à CADHP tandis que CONGAFEN joue le même rôle pour le retrait des réserves de la CEDEF.

Problématique

La problématique des droits des femmes au Niger se caractérise par les contraintes suivantes :

- Le droit a servi à restreindre la liberté d'action des femmes plutôt qu'à l'élargir : droit commun, droit coutumier et préceptes religieux se conjuguent de façon complexe pour inférioriser le statut des femmes en matière de propriété, d'héritage, de mariage, de divorce, de garde et d'entretien des enfants (Alagbada, 2005).
- le Niger éprouve des difficultés à ratifier des textes et conventions internationales d'une part, à les domestiquer et à les mettre en application de l'autre.
- Le manque de synergie d'actions des organisations de la société civile qui promeuvent les droits des femmes.

Objectif :

Soutenir les organisations de la société civile à organiser et réussir le pari de la ratification de la CADHP sans réserves.

Méthodologie

- Facilitation des concertations entre le comité de lutte pour le retrait des réserves sur la CEDEF et celui de la ratification du Protocole sans réserves
- Appui à l'analyse croisée des réserves sur les deux documents par les parties concernées et développement de synergie et d'alliances stratégiques.
- Facilitation des réunions entre les organismes de femmes, les fédérations, les syndicats, l'association des élèves, le club des étudiants en droits à l'université de Niamey,

des personnes de ressources, le ministère des affaires étrangères, les partenaires techniques et financiers;

- Appui à la mise en place de la Coopération et à l'identification de la structure de gestion
- Appui à l'élaboration des argumentaires et l'élaboration de plan d'action
- Appui financier pour l'organisation de la communication
- Appui à la mise en œuvre du plan d'action

Résultats obtenus

- Fusion du Comité Plaidoyer sur la CEDEF et du Comité Plaidoyer sur le Protocole additionnel à la CADHP et naissance d'une coalition nationale de plaidoyer sur les deux textes le 09 mars 2006
- La coalition a développé des argumentaires pour les plaidoyers en mars et avril 2006
- Plus d'une vingtaine d'actions de lobbying de proximité ont été réalisées par la coalition entre mars et juin 2006
- La date de l'adoption de la loi initiale relative au protocole introduite à l'assemblée nationale avec des réserves par le Ministère de la Promotion de la Femme et la Protection de l'Enfant a été reportée grâce à la pression de la coalition.
- Le protocole a été retenu comme thématique dans le cadre de la commémoration de la Journée nationale de la Femme en mai 2006.
- Une deuxième loi d'adoption sans réserve a été introduite par Ministère de la Promotion de la Femme et la Protection de l'Enfant en remplacement de la première
- La commission parlementaire responsable des lois et celle des affaires sociales ont proposé une adoption sans réserves aux députés lors du vote le 03 juin 2006.

Leçons tirées

- Rejet du protocole par l'Assemblée nationale suite à une manipulation de vote (Un échec qui dissimule un succès : de 60 voix pour, 54 voix contre et 3 abstentions au premier tour de vote, l'on est passé à 31 pour, 42 contre et 4 abstentions au deuxième tour)
- Certaines décisions devraient être prises en commission restreinte car les membres qui participent aux rencontres de la coalition ne sont pas toutes favorables au changement.
- La conviction de changement et l'engagement n'étaient pas systématiques à tous les niveaux même au sein des membres du comité.
- Les structures étatiques ont une forte influence sur les actions de la société civile et parfois joue un rôle d'inhibiteur de changement ce qui a affaibli le niveau de participation de bon nombre de membres.
- Il faut une société civile très engagée et solidaire au Niger et un travail important est nécessaire à faire en direction des organisations islamistes et de certains députés.
- la désinformation orchestrée par certains adversaires du protocole, la société civile doit mieux communiquer, informer et sensibiliser sur le contenu du protocole à tous les niveaux.
- L'adoption du protocole nécessite une volonté politique claire et affichée.

Personne de contact : Sabine Akomedi (sakomedi@snnworld.org).

- SNV-Niger, Avenue Zarmakoye BP 10110, Niamey Tel 227 20 75 36 33 / 227 20 75 20 52
Fax 227 20 75 35 06 E.mail : niger@snnworld.org Site web : <http://www.snnniger.org>

- SNV-Maradi : BP 349 Tel 227 20 41 15 52 Fax 227 20 41 08 52

- SNV-Tahoua : BP 03 Tel 227 20 61 01 71 Fax 227 20 61 05 12

- SNV-Zinder : BP 497 Tel 227 20 51 02 77 Fax 227 20 51 03 02

Connecting People's Capacities

SNV

Connecting People's Capacities

