

# Boîte à outils pour la justice de genre

ENSEMBLE POUR UN MONDE PLUS JUSTE, PACIFIQUE ET RÉCONCILIÉ



FÉDÉRATION LUTHÉRIENNE MONDIALE



## Table des matières

---

Avant-propos	02
Introduction	03
1. Objectif de la Boîte À Outils	04
2. L'Engagement de la FLM en faveur de la Justice de Genre	05
3. Principaux Concepts de la Justice de Genre	15
4. Les Cadres Internationaux de la Justice de Genre	23
5. Les Programmes favorisant la Justice de Genre	34
6. Intégrer systématiquement le Genre dans les Pratiques Institutionnelles	67
7. Recoupements : La Justice de Genre pour les Principaux Axes d'Engagement	74

La Fédération luthérienne mondiale, 2023

Contributions: Sikhonzile Ndlovu, Caroline Tveoy

Équipe de rédaction: Pauline Mumia, Caroline Tveoy

Conception et mise en page: Weaver Creative Ltd, Wellington, New Zealand

Photos: Couverture, pg. 1, quatrième de couverture; FLM/S. Gally, Adam Gonzales on Unsplash, FLM/P. Kwamboka

ISBN: 978-2-940642-75-5



Le but de cette boîte à outils est d'offrir les outils et ressources nécessaires au personnel et aux responsables des programmes de la FLM et de ses Eglises membres pour mettre en œuvre la Politique de Justice de Genre de la FLM.

## AVANT-PROPOS

La Politique de la Fédération Luthérienne Mondiale (FLM) relative à la justice de genre constitue un cadre pour l'engagement des Églises membres et des programmes nationaux de la FLM en la matière. Après son adoption par le Conseil en 2013, elle a été recommandée aux Églises membres pour réception et adaptation à leur contexte. À ce titre, elle tient lieu de dénominateur commun sur lequel les Églises membres peuvent s'appuyer pour intégrer la justice de genre dans leur ministère.

Toutefois, la Politique relative à la justice de genre de la FLM n'intègre pas les questions encore en débat qui nécessitent un discernement plus approfondi. En effet, les Églises membres sont aux prises depuis plusieurs années avec des questions liées à leur conception de la famille, du mariage et de la sexualité humaine. En raison des profondes différences et des désaccords qui existent à ce sujet entre les Églises membres de la FLM dans le monde, le processus de discernement ne va pas sans tensions.

La FLM n'a pris aucune décision ou mesure à ce propos par l'intermédiaire de son organe directeur, le Conseil. En revanche, celui-ci a compris l'importance de continuer à fournir des processus et des méthodologies qui favorisent une discussion et un discernement continu et respectueux entre les Églises membres.

Ce faisant, le Conseil respecte l'autonomie des Églises membres, qui sont libres de prendre leurs propres décisions sur des politiques et des questions théologiques. Toutefois, il continue également à les appeler à la responsabilité mutuelle tandis qu'elles cheminent et témoignent ensemble en tant que communion d'Églises.



Pasteure Anne Burghardt  
Secrétaire générale  
Fédération luthérienne  
mondiale

Sur cette base, les Églises membres sont encouragées depuis 2013 à adopter et à recevoir la Politique relative à la justice de genre, y compris les dimensions que leur contexte et leur situation rendent nécessaires et possibles. À tout moment – et quelle que soit l'approche suivie –, elles sont appelées à défendre la dignité et l'intégrité de chaque être humain et à les traduire en droits humains inaliénables.

Cette Boîte à outils sur la justice de genre a pour but de fournir des ressources supplémentaires à l'appui de la mise en œuvre de la Politique relative à la justice de genre. Elle vise également à promouvoir la justice de genre et des pratiques non sexistes au sein des Églises membres de la FLM et des communautés, que ce soit à l'échelle locale, nationale ou internationale. Les outils et les documents peuvent être adaptés en fonction des contextes.

Libres par la grâce de Dieu, nous avons toutes et tous vocation à nous engager dans la transformation du monde. Œuvrons ensemble pour instaurer l'égalité de tous les êtres humains et pour garantir à chacun, chacune, une vie caractérisée par la dignité et la justice.

*Anne Burghardt*

Dr. Anne Burghardt  
Secrétaire générale  
Fédération luthérienne mondiale

## INTRODUCTION

Depuis l'approbation de la Politique relative à la justice de genre en 2013, la FLM travaille avec ardeur à offrir informations, interventions et responsabilisation autour des questions liées à la justice de genre et à l'autonomisation des femmes. Elle collabore notamment à des campagnes, des formations et des ateliers de renforcement des capacités, et elle contribue à des outils et des approches à plusieurs niveaux : au Bureau de la Communion, au sein des Églises membres et dans le cadre des programmes nationaux du Département d'entraide mondiale.

Cette Boîte à outils est le fruit d'une collaboration entre le Département d'entraide mondiale (DEM) et l'unité Action pour la Justice du Département de théologie, mission et justice (DTMJ). Elle a donné lieu à des consultations approfondies, d'abord en interne, au Bureau de la Communion, puis avec les Églises membres, les programmes nationaux et les institutions rattachées.

Cette Boîte à outils vise à offrir au personnel et aux responsables des Églises membres de la FLM et des programmes nationaux du DEM les outils et les ressources nécessaires pour mettre en œuvre la Politique relative à la justice de genre dans le cadre de programmes et d'activités justes pour les femmes et pour les hommes, et pour promouvoir la justice de genre dans leurs organisations, Églises et communautés respectives, à l'échelle locale, nationale et mondiale.

Cet outil pratique couvre un large éventail de sujets liés au genre, tels que l'institutionnalisation du genre, les programmes ayant un effet transformateur sur les questions de genre ou la place du genre dans des domaines thématiques clés. Les différents chapitres peuvent être lus séparément en fonction de vos besoins. Les chapitres ou parties renvoient également à des formations et ressources pertinentes sur le site du laboratoire d'apprentissage FABO.

Nous tenons à remercier les membres du personnel et les responsables du Bureau de la Communion et des programmes nationaux de la FLM, des Églises membres, des organisations sœurs, des partenaires et réseaux, des institutions rattachées, ainsi que toutes les personnes qui nous ont apporté leurs conseils, leurs idées et leur soutien au cours de l'élaboration de cette ressource.

*La FLM continue de défendre avec passion l'égalité des genres, qui permet d'exploiter pleinement les dons de tout le peuple de Dieu, filles et garçons, hommes et femmes, au service des personnes, de la communauté, de l'Église et de la société. Nous espérons que cette Boîte à outils concourra à cet objectif.*

**Nous serions heureuses de recevoir vos retours sur cette Boîte à outils, ainsi que vos témoignages d'utilisation.**



Mme Caroline Tveoy  
Coordnatrice des programmes régionaux de la FLM et référente du Département d'entraide mondiale pour la justice de genre



Mme Sikhonzile Ndlovu  
Responsable de la promotion de la justice de genre pour la FLM

# 1

## Objectif de la Boîte À Outils

---

Cette Boîte à outils sur la justice de genre a pour but de fournir au personnel et aux responsables des Églises membres de la FLM et des programmes nationaux du Département d'entraide mondiale les ressources nécessaires pour :

- mettre en œuvre la Politique relative à la justice de genre adoptée par la FLM en 2013,
- proposer des programmes et des activités justes pour les femmes et pour les hommes,
- et promouvoir la justice de genre et des pratiques non sexistes au sein des Églises membres de la FLM et des communautés, que ce soit à l'échelle locale, nationale ou internationale.

Cette Boîte à outils s'inspire d'outils existants conçus et utilisés par la FLM, les organisations partenaires et les agences des Nations Unies (ONU). Elle s'appuie également sur les meilleures pratiques en matière de justice de genre et sur des programmes ayant un effet transformateur sur les questions de genre.

### *Vous pouvez adapter ces outils et ces supports à différents contextes.*

Outre les outils spécifiques présentés dans chaque chapitre, plusieurs formations sont proposées par le laboratoire d'apprentissage FABO auquel participe la FLM. Ces formations permettent d'assimiler une partie des informations de la Boîte à outils et fournissent des exemples supplémentaires tirés du travail de la FLM et d'autres membres de l'alliance pour l'Action commune des Églises (ACT).

En plus des ressources présentées dans cette Boîte à outils, une documentation et des méthodologies théologiques et bibliques de réflexion et d'étude sont en préparation. Elles vous seront communiquées prochainement.

Cette Boîte à outils ne développe pas la question de la place du genre dans l'action humanitaire. Si la plupart des approches présentées dans ces pages sont applicables dans un contexte humanitaire (en particulier dans la partie consacrée aux programmes favorisant l'égalité des genres), il existe une multitude d'autres documents plus spécialisés. Beaucoup d'organisations du monde humanitaire utilisent le marqueur de genre et d'âge du Comité permanent interorganisations (IASC), dont la dernière version intègre le handicap. La section consacrée à l'examen du COVID-19 sous l'angle du genre (7.5) montre que les crises humanitaires renforcent les inégalités existantes entre les genres et que les femmes et les filles en subissent davantage les effets néfastes en raison de leur genre.

Cette Boîte à outils n'est pas exhaustive. Elle est destinée à servir de guide et de ressource pour vous permettre d'explorer les caractéristiques de la justice de genre dans le contexte qui est le vôtre. Elle fera l'objet de révisions périodiques au fur et à mesure de l'évolution des travaux des Églises membres et des programmes nationaux de la FLM en matière de justice de genre.

# 2

## L'Engagement de la FLM en faveur de la Justice de Genre

---

### POURQUOI LA JUSTICE DE GENRE EST-ELLE IMPORTANTE ?

La justice de genre est importante, car elle établit l'égalité de tous les êtres humains et garantit à chaque personne une vie caractérisée par la dignité et la justice. Elle est primordiale pour une pratique religieuse digne de ce nom, pour la pleine réalisation des droits de la personne, pour l'éradication de la pauvreté et pour la concrétisation du développement durable.

À la lumière de sa foi chrétienne et de sa théologie luthérienne, la FLM est déterminée à n'exclure personne et à veiller à ce que les femmes, les hommes, les personnes de tous âges et de toutes origines ethniques, qu'elles vivent avec un handicap ou non, puissent participer de manière équitable à la vie de l'Église et à la société, ainsi qu'aux processus de décision, aux activités et aux programmes. La FLM sait que de nombreux facteurs, parmi lesquels les rapports de force liés au genre, les interprétations bibliques patriarcales, les normes culturelles et l'inégalité d'accès aux ressources, font obstacle à cette participation. La FLM a à cœur d'aplanir ces obstacles, de faire respecter la dignité humaine et d'œuvrer en faveur de la justice et de la paix. Cela suppose notamment de préserver l'intégrité de la création et de défendre les droits fondamentaux de chaque personne humaine.

La justice de genre est au cœur des objectifs de développement durable (ODD) adoptés par les États membres de l'ONU en 2015. En effet, il ne peut y avoir de développement durable lorsque la moitié de la population mondiale est entravée par des lois discriminatoires et des normes sociales

préjudiciables. Dans son rapport de 2020 sur l'écart entre les genres, la Banque mondiale estime que la parité ne sera pas atteinte avant une centaine d'années<sup>1</sup> : à l'échelle mondiale, les femmes sont encore largement sous-représentées, que ce soit dans les administrations nationales et locales ou à des postes de direction. Leur participation aux activités économiques reste également faible. Au niveau mondial, seulement 55 % des femmes (âgées de 15 à 64 ans) sont actives sur le marché du travail, contre 78 % des hommes. Et elles n'ont toujours pas le droit d'ouvrir un compte bancaire ou d'obtenir un crédit dans 72 pays<sup>2</sup>.

Dans le monde, la violence à l'égard des femmes, sous toutes ses formes, est la manifestation la plus répandue et la plus néfaste de l'injustice. Des violences sexuelles et sexistes sont commises dans le cercle familial, dans le monde du travail et même dans les traditions ecclésiales et religieuses. Elles sont renforcées par les autorités qui conservent des lois discriminatoires et par les enseignements et pratiques à caractère patriarcal des religions. Et elles commencent dès la naissance dans les familles et les cultures qui considèrent encore qu'une fille a moins de valeur qu'un garçon. Trop de personnes subissent des violences sexuelles et sexistes au sein de leur communauté spirituelle. Leurs effets néfastes sur les individus et sur l'intégrité spirituelle de la communauté exigent que les équipes dirigeantes s'attaquent de front à ces inégalités.

Tous les acteurs doivent intensifier leurs efforts pour promouvoir la justice de genre et obliger les gouvernements à rendre compte de leurs engagements au titre de l'ODD 5, à savoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles.

*Les Églises, les responsables d'Église et les organisations d'inspiration religieuse ont un rôle particulier à jouer dans ce domaine. Parce que leur communauté leur fait confiance, ils et elles peuvent être des vecteurs de changement, aborder le problème à la racine et remettre en cause les pratiques néfastes.*

Les Églises et les organisations d'inspiration religieuse ont le pouvoir d'intégrer des considérations de genre au sein de leurs propres institutions, dans leurs activités liturgiques et diaconales ainsi que dans leur discours public en adressant des messages clés à leurs congrégations. La justice de genre doit être intégrée dans la totalité des programmes et organisations afin d'aplanir les obstacles structurels qui empêchent les femmes de participer réellement, d'exercer des responsabilités et d'œuvrer à la pleine réalisation de la dignité et des droits fondamentaux de tous les êtres humains.

## **LA JUSTICE DE GENRE D'UN POINT DE VUE THÉOLOGIQUE**

La FLM comprend la justice de genre comme l'égalité de tous les êtres humains et le désir de garantir à chaque personne une vie caractérisée par la dignité et la justice.

L'Écriture Sainte fournit une base à l'inclusion. En Galates 3,27-28, il est écrit : « Oui, vous tous qui avez été baptisés en Christ, vous avez revêtu Christ. Il n'y a plus ni Juif, ni Grec ; il n'y a plus ni esclave, ni homme libre ; il n'y a plus l'homme et la femme ; car tous, vous n'êtes qu'un en Jésus Christ. »

Les évangiles montrent que les relations de Jésus avec les femmes étaient ouvertes, inclusives, accueillantes et restauratrices. La Bible affirme que la Parole de Dieu est synonyme de vie en abondance pour tout le monde : pour les femmes et pour les hommes. Les épîtres des apôtres révèlent que les femmes exerçaient des responsabilités importantes dans les premières Églises chrétiennes. En tant que communauté de personnes rendues égales par le baptême, l'Église est appelée à annoncer et à incarner l'inclusivité.

Dans le baptême, nous professons que nous faisons partie du « corps du Christ », ce qui signifie que toute violence que l'on inflige aux autres membres est une violence infligée au corps du Christ ; tout honneur que l'on rend aux autres membres est un honneur rendu au corps du Christ. Par conséquent, dénoncer les violences et les discriminations sexistes et plaider pour la justice de genre fait partie intégrante de notre profession de foi chrétienne. Les disciples du Christ respectent et honorent le droit à disposer de son corps et la dignité de chaque être humain.

Ces perspectives bibliques et théologiques incitent la communion à s'engager dans un dialogue et des pratiques de transformation. Il est possible d'instaurer un partenariat complet et à égalité entre les femmes et les hommes, tout comme il est possible d'éliminer les stéréotypes de genre qui subordonnent non seulement les femmes, mais aussi les hommes, et qui portent atteinte à l'intégrité et à la dignité que Dieu leur a données.

*Alors que la communion de la FLM avance dans son cheminement de foi et d'espérance, l'Esprit saint nous rend libres d'interpréter les textes bibliques de façon vivifiante, en valorisant la vie.*

L'ÉLIMINATION  
DES SYSTÈMES  
DE PRIVILÈGES  
ET D'OPPRESSION  
INSTITUTIONNELS,  
CULTURELS ET  
INTERPERSONNELS  
QUI PERPÉTUENT LA  
DISCRIMINATION

UNE APPROCHE  
THÉOLOGIQUE  
ANCRÉE DANS LA  
JUSTIFICATION PAR  
LA GRÂCE AU MOYEN  
DE LA FOI

LE RENFORCEMENT  
DES CAPACITÉS ET  
UN TRAITEMENT  
ÉQUITABLE, C'EST-À-  
DIRE QUE CERTAINS  
GROUPES SE VOIENT  
ACCORDER DES  
AVANTAGES OU DES  
RESPONSABILITÉS  
SUPPLÉMENTAIRES  
EN FONCTION  
D'AVANTAGES OU  
DE DÉSAVANTAGES  
PRÉEXISTANTS

DES LECTURES  
LIBÉRATRICES ET  
TRANSFORMATRICES  
DE LA BIBLE

## LA JUSTICE DE GENRE S'EXPRIME À TRAVERS

L'ÉGALITÉ D'ACCÈS  
À L'ÉDUCATION  
ET LA FORMATION  
THÉOLOGIQUES

DES RAPPORTS DE  
FORCES ÉQUILIBRÉS  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES,  
LE PARTAGE DES  
RESPONSABILITÉS  
ET LE PRINCIPE  
DE L'ÉGALITÉ DES  
DISCIPLES

LA JUSTICE ENTRE  
LES FEMMES ET LES  
HOMMES COMME  
TÉMOIGNAGE DE  
L'AMOUR DE DIEU POUR  
LE CORPS HUMAIN, UN  
AMOUR RÉVÉLÉ PAR  
L'INCARNATION

L'AFFRANCHISSEMENT DES  
SYSTÈMES D'OPPRESSION,  
AFIN DE PROFITER, SANS  
DISTINCTION DE GENRE  
OU DE SEXE ET SUR UN  
PIED D'ÉGALITÉ, DE LA  
VIE EN ABONDANCE,  
DES DROITS DE LA  
PERSONNE, DE CHANCES,  
DE RESPONSABILITÉS,  
DE RESSOURCES ET DE  
RÉCOMPENSES

## LA JUSTICE DE GENRE ET LA CULTURE

Le genre est indissociable de la culture, car il s'agit d'une « construction sociale », c'est-à-dire une conception partagée fondée sur les interactions humaines. Le sexe d'une personne est inné et déterminé par des caractéristiques biologiques ou physiologiques, tandis que les idées sur le genre varient considérablement d'une culture à l'autre et au fil du temps. Les femmes, les hommes, les filles et les garçons apprennent comment elles et ils sont censés se comporter, s'exprimer et tenir leur rôle dans la société à partir de leur propre milieu social.

Les cultures ou milieux sociaux sont définis par des comportements sociaux, des attitudes, des croyances, des valeurs, des pratiques et des normes<sup>3</sup> (comportements attendus) qui sont partagés (à des degrés variables) par tous les membres d'un groupe donné. Les traditions et pratiques religieuses jouent souvent un rôle essentiel dans la définition d'une culture, car les religions formalisent et codifient les valeurs, les croyances et les comportements partagés. Les institutions religieuses peuvent également créer des « sous-cultures » de moindre importance au sein d'une culture dominante. L'histoire, la géographie, le climat, la technologie et les facteurs socioéconomiques et politiques peuvent également être des aspects déterminants d'une culture partagée. Si la religion est un aspect de la culture, les liens entre les deux sont souvent enchevêtrés et difficiles à démêler. En effet, la religion et la culture sont en dialogue permanent ; sans cesse, elles s'interpellent, se renforcent et se transforment mutuellement. Les idées, les croyances et les normes culturelles dominantes interprètent et façonnent continuellement les textes et les dogmes religieux. De même, les croyances religieuses peuvent contester ou renforcer les évolutions ou les transitions culturelles.

La plupart des sociétés et des cultures à travers le monde sont de nature patriarcale : les hommes détiennent l'essentiel du pouvoir et des responsabilités politiques et religieuses, ainsi que l'autorité morale, les privilèges sociaux et le contrôle des biens. Les systèmes patriarcaux

s'appuient sur des traditions culturelles et des croyances religieuses pour justifier cet arrangement, affirmant que les attributions traditionnelles sont « naturelles » ou « justes » et qu'il serait « mal » ou « contre nature » de remettre ces normes en question.

*Bien que la culture soit souvent considérée comme quelque chose de figé, statique et immuable, la réalité est beaucoup plus complexe.*

Ainsi, les cultures évoluent constamment sous l'effet d'une multitude de facteurs et de pressions, dont :

- les progrès scientifiques,
- les fluctuations économiques,
- les mouvements de population,
- l'impérialisme culturel, politique, religieux et économique.

De nos jours, presque toutes les sociétés ont adopté des valeurs, des normes et des comportements qui auraient été impensables il y a cinquante ans. Certains changements, tels que la disparition des langues autochtones ou des savoirs traditionnels, représentent une perte importante. D'autres, comme l'adoption de fours plus propres et plus économes en combustible pour la cuisine, sont bénéfiques pour les membres de la société.

Les normes déterminant à qui reviennent le pouvoir, le respect et les avantages au titre de l'ordre social actuel sont controversées et fermement ancrées dans chaque société particulière. En effet, les personnes qui jouissent du pouvoir, des privilèges et du respect en raison de leur identité (souvent sans rapport avec leur mérite) peuvent s'opposer activement aux modifications de la structure de pouvoir en vigueur. Les attitudes, les croyances et les pratiques relatives au genre et à la sexualité font souvent partie intégrante de l'établissement et du maintien des structures sociales. Par conséquent, elles ont peu de chance d'évoluer sans effort délibéré.

## LA POLITIQUE : UN APPEL ET UN OUTIL POUR GARANTIR LA JUSTICE DE GENRE

### 10 PRINCIPES

- 1 Promouvoir la justice de genre comme fondement théologique et l'égalité des genres en tant que droit humain universellement reconnu
- 2 Respecter les valeurs de dignité, justice, inclusion, responsabilité mutuelle et transparence
- 3 Assurer une représentation et une participation égales à tous les niveaux de décision
- 4 Veiller à s'attaquer résolument à la question de l'(in)égalité entre les genres pour renforcer la justice
- 5 Soutenir l'autonomisation des femmes en tant que stratégie essentielle pour mettre fin à la répartition inégale et à la discrimination
- 6 Promouvoir activement la participation des hommes
- 7 S'attaquer aux obstacles systémiques et structurels à la participation
- 8 Veiller à ce que les principaux dispositifs de l'organisation favorisent l'égalité de participation
- 9 Veiller à ce que l'analyse de genre soit intégrée dans tous les programmes et à tous les stades des cycles de projet
- 10 Aborder tous les aspects de la théologie dans la perspective de la justice de genre

Les recherches ont montré que les tentatives de remise en cause de certaines normes et pratiques liées au genre (les mutilations génitales féminines, les crimes d'honneur ou le bandage des pieds, par exemple) peuvent provoquer des réactions brutales ou des contre-mouvements visant à renforcer et durcir les normes existantes en affirmant leur importance et leur signification au sein d'une société locale. La probabilité d'un tel phénomène augmente lorsque les personnes qui prônent ces changements sont perçues comme étant influencées par des valeurs extérieures, « étrangères » ou « occidentales », ou en accord avec celles-ci.<sup>4</sup>

### *Préconiser et promouvoir la justice de genre revient fondamentalement à préconiser et promouvoir des changements sociaux ou culturels.*

Il s'agit de s'attaquer aux normes, aux institutions, aux attitudes et aux valeurs qui perpétuent des pratiques néfastes et discriminatoires ainsi qu'aux limites et aux obstacles liés au genre, dans le but de les éliminer. Certes, il est important de respecter, de comprendre et de reconnaître les cultures locales. Cependant, les pratiques qui bafouent les droits de la personne, qui perpétuent les préjugés ou qui portent atteinte à la dignité des individus, ne doivent pas être défendues au nom de la culture.

#### **Exemple de mise en contexte :**

##### **La politique de la FLM Népal en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale.**

À peu près au moment où la Politique relative à la justice de genre était approuvée par le Conseil de la FLM, le programme national de la FLM au Népal a développé à l'échelle locale une panoplie d'outils en lien, notamment, avec des lignes directrices relatives à l'inclusion et à la diversité de la main-d'œuvre (approuvées en octobre 2013). La FLM Népal avait souligné que les femmes ne formaient pas un groupe homogène et que les pratiques d'exclusions multiples – fondées sur des critères de caste/d'ethnie, de statut économique, de langue, de religion et de handicap – étaient monnaie courante. En conséquence, un cadre contextualisé a été élaboré en juillet 2014, puis présenté et examiné dans le cadre de l'atelier « Femmes dans l'Église et la société » organisé le mois suivant en Malaisie. La politique d'égalité des genres et d'inclusion sociale était accompagnée d'un manuel de planification participative, de suivi et d'évaluation rédigé en népalais, et tous deux ont été employés dans et avec les

communautés. En 2020, pour refléter l'évolution de la situation nationale et la nouvelle stratégie de la FLM, la FLM Népal a décidé de réexaminer et d'actualiser sa politique. À partir de juin 2020, elle a organisé des réunions bimensuelles pendant près de six mois, mettant l'accent sur la définition de conceptions et de connaissances communes au sein du personnel afin que la politique ne soit pas simplement révisée, mais qu'elle devienne réalité. Outre les membres du personnel et la population, plusieurs autres parties prenantes ont été consultées dans le cadre d'un processus très rigoureux. La nouvelle politique d'égalité des genres et d'inclusion sociale, les directives opérationnelles et un manuel de suivi, d'établissement de rapports et d'évaluation de projet rédigé en népalais ont été officiellement lancés en décembre 2020. Tout au long du processus, la FLM Népal a insisté sur le fait que l'évolution des normes socioculturelles discriminatoires liées au genre prenait du temps. L'engagement de la direction et du personnel est absolument essentiel, tout comme la mobilisation des hommes en faveur de la transformation et l'évaluation régulière des progrès, notamment par le biais d'audits annuels de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale.

Pour reprendre les mots de l'autrice nigériane Chimamanda Ngozi Adichie : « La culture ne crée pas les gens. Les gens créent la culture. S'il est vrai que notre culture ne reconnaît pas l'humanité pleine et entière des femmes, nous pouvons et devons l'y introduire<sup>5</sup>. »

Les actions en faveur de la justice de genre sont plus efficaces, plus significatives et plus adaptées lorsqu'elles sont fermement ancrées dans le contexte local, menées et informées par les acteurs locaux du changement, et conformes aux valeurs locales. Il est important de ne pas imposer des rôles ou normes de genre qui seraient « meilleurs » en raison de leur prévalence dans d'autres cultures. Il est préférable de rechercher des changements, des acquis et des évolutions qui sont en phase avec les priorités de la population locale et qui améliorent l'existence des femmes, des hommes, des filles et des garçons.

## LA POLITIQUE RELATIVE À LA JUSTICE DE GENRE DE LA FLM

La Politique relative à la justice de genre adoptée par la FLM en 2013 demeure le cadre central de son engagement dans ce domaine. Elle a été traduite dans plus de vingt-cinq langues à ce jour, et est utilisée dans toute la communion. Elle définit un cadre d'inspiration biblique qui permet au Bureau de la Communion, aux Églises membres et aux programmes nationaux du Département d'entraide mondiale de prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre la justice de genre et pour adapter les plans d'action à des réalités différentes. À ce titre, elle est à la fois un appel et un cadre pour garantir des opérations et des programmes qui favorisent l'égalité des genres.

## LES RÉOLUTIONS DE L'ASSEMBLÉE DE LA FLM

En 2010, l'Assemblée de la FLM a exhorté les Églises membres à renouveler leur engagement en faveur d'une mise en œuvre authentique, pratique et efficace des politiques et décisions de la FLM concernant la pleine participation des femmes à la

vie de l'Église, de la communion de la FLM et de la société. Les Églises membres ont été appelées à mettre en place la législation et les politiques réglementaires nécessaires pour permettre aux femmes (ordonnées et laïques) d'occuper des postes dirigeants et de suivre une formation théologique.

### Appels à l'action particuliers

- Les Églises qui n'ordonnent pas de femmes ont été appelées à considérer dans la prière l'effet que leur inaction et leur attitude de refus exercent sur les personnes qui, parce qu'elles sont des femmes, sont empêchées d'exercer leur vocation donnée par Dieu. La douleur de l'exclusion et la perte des dons donnés par Dieu sont ressenties dans toute l'Église.
- Les Églises membres et le Secrétariat de la FLM ont été priés d'inclure des analyses de genre, en tant qu'outils bibliques et théologiques, dans tous les aspects de la vie des Églises membres de la communion, y compris les activités diaconales et de défense des causes. L'Assemblée a demandé un plan d'action clair pour élaborer des politiques de genre contextualisées qui soient applicables à tous les échelons des Églises membres et contraignantes pour le Secrétariat de la FLM.
- Le Conseil a été prié d'élaborer et d'approuver un processus d'orientation en ce sens et de considérer la question de la justice de genre comme un point permanent de son ordre du jour.
- L'Assemblée a demandé de soutenir les femmes assumant des responsabilités, qu'elles soient laïques ou ordonnées, en particulier les femmes évêques ou présidentes, celles-ci étant des membres clés de la Communion.
- Elle a demandé à la FLM et à ses Églises membres de prendre clairement position contre les violences sexuelles et sexistes et la violence domestique, en reconnaissant le droit de chaque personne à se sentir en sécurité et à être traitée avec respect, y compris chez elle.



En 2017, l'Assemblée a chargé le Bureau de la Communion d'élaborer un processus pour étudier comment les femmes vivaient leur ministère ordonné, et encouragé les Églises membres à se consacrer à l'éducation sexuelle et à l'élimination des violences sexuelles et sexistes, y compris la violence domestique, le viol, la contrainte sexuelle et le harcèlement sexuel commis en leur sein.

- Cette action doit être exhaustive sur un plan éthique et théologique, et faire l'objet d'une coopération avec la société civile. Les mesures doivent inclure la collecte de témoignages de personnes ayant survécu à des violences sexuelles et sexistes, afin de faire connaître leur histoire et de rompre le silence.
- Les Églises membres ont été instamment priées d'encourager leurs paroisses à inscrire la justice de genre dans leurs programmes d'étude.
- Le Bureau de la Communion a été chargé de poursuivre son travail pour soutenir les mesures actuelles de mise en œuvre et de redevabilité intégrées et associées à la Politique relative à la justice de genre, notamment l'éducation sur les rôles liés au genre, l'éducation sur la masculinité et le partenariat entre les femmes et les hommes.

**01:** Pour toute intervention ayant trait à des services de qualité, les besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles doivent être pris en compte dès le départ.  
Photo: FLM/Thomas Lohnes

**02:** La justice de genre est l'une des grandes priorités de la Stratégie de la FLM 2019-2024.  
Photo: LWF/Albin Hillert

## LA STRATÉGIE DE LA FLM 2019-2024

La justice de genre est l'une des grandes priorités de la Stratégie de la FLM 2019-2024. Il y est souligné que :

*« Chaque personne est créée à l'image de Dieu, est douée de talents et d'aptitudes et possède de la dignité, sans distinction de statut social, de genre, d'appartenance ethnique, d'âge, de handicap ou d'autres différences. »*

À ce titre, la FLM entend promouvoir la justice de genre à tous les niveaux de la Communion, comme le préconise sa Politique relative à la justice de genre, par le biais des actions stratégiques suivantes :

- Soutenir la mise en œuvre de la Politique relative à la justice de genre dans les Églises membres,
- Œuvrer en faveur de relations justes entre les femmes et les hommes et créer des espaces de discussion sur les rôles qui leur sont généralement dévolus et sur l'éducation aux masculinités,
- Encourager la promotion de femmes à des postes dirigeants dans l'Église et dans la société, ainsi que la parité dans les processus de discussion et de décision,
- Encourager la pleine accession des femmes au ministère ordonné, et

- Veiller à mettre en place des espaces et des structures permettant une participation juste des femmes et des hommes dans la vie de la communion mondiale.

### LA STRATÉGIE GLOBALE DU DÉPARTEMENT D'ENTRAIDE MONDIALE 2019-2024

La justice de genre figure parmi les huit valeurs et principes de base de la Stratégie du Département d'entraide mondiale pour 2019-2024, qui s'intéresse également à l'analyse de genre et aux mesures concernant les rapports de genre. La stratégie comprend des engagements précis pour faire progresser la justice de genre dans la programmation globale du Département. Ainsi :

- Toute initiative relative aux moyens de subsistance doit commencer par une analyse des rapports de force et des vulnérabilités.
- Pour toute intervention ayant trait à des services de qualité, les besoins des hommes, des femmes, des garçons et des filles doivent être pris en compte dès le départ.
- En matière de protection et de cohésion sociale, la réduction des risques de violences sexuelles

et sexistes et d'autres injustices entre les genres constitue une priorité essentielle.

La stratégie d'investissement dans les personnes du Département fait explicitement référence à l'équilibre et à l'égalité des genres à tous les échelons du personnel, ainsi qu'à la promotion active des femmes compétentes. Le Département d'entraide mondiale a traduit son cadre programmatique en une série de changements concrets qu'il souhaite voir résulter de son travail, et qui portent le nom de Cadre de résultats collectifs.

Ce cadre se compose pour l'essentiel de vingt et un résultats collectifs et de quatre-vingt-dix indicateurs de résultats collectifs, regroupés selon les trois domaines de programme du Département. Tous les programmes nationaux de la FLM rendent compte chaque année d'un sous-ensemble de ces indicateurs et résultats collectifs, qui reflètent l'importance de leur travail dans leurs contextes respectifs. Des données ventilées par sexe sont demandées pour tous les indicateurs de résultats collectifs, et certains d'entre eux permettent de suivre plus précisément l'avancée des engagements relatifs à la justice de genre de la stratégie. Ce sont les suivants :

### Résultat collectif du Département



## FORMATIONS FABO SUGGÉRÉES

Religion et développement, chapitre « Religion et justice de genre », Alliance ACT

## RESSOURCES SUGGÉRÉES

La Politique relative à la justice de genre. Approuvée par le Conseil de la FLM en 2013, la Politique relative à la justice de genre est divisée en deux parties : les principes et la méthodologie. Elle vise à aider la communion à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes en mettant en œuvre des mesures qui favorisent la justice et la dignité. Traduite dans plus de 20 langues, elle est proposée en 15 langues sur le site web de la FLM, dont le français, l'anglais, l'allemand, l'arabe, l'hindi et le swahili.

The LWF Gender Justice Policy: A summary. Cette présentation PowerPoint, qui résume la Politique relative à la justice de genre, constitue un outil pratique pour présenter la politique à divers publics.

The LWF Gender Justice Policy: A video. Cette vidéo présente les principes et la méthodologie de la FLM en matière de justice de genre, et développe les fondements bibliques qui soutiennent la politique dans ce domaine.

Politique d'égalité des sexes de l'Alliance ACT. Cette politique adoptée en 2017 est une version révisée de celle de 2010. Obligatoire pour tous les membres de l'organisation, elle intègre les normes et les engagements auxquels adhère Alliance ACT. Elle est disponible en français, en anglais et en espagnol.

Stratégie de la FLM 2019-2024. Cette stratégie énonce les valeurs fondamentales et l'orientation de la FLM et guide la réflexion sur ce que signifie promouvoir la dignité humaine, la justice et la paix.

Stratégie globale du Département d'entraide mondiale de la FLM 2019-2024. La stratégie du DEM présente une nouvelle approche de son action à l'international. Étroitement liée à la Stratégie mondiale de la FLM pour la même période, elle définit une orientation précise pour une réaction efficace, intégrée et adaptée à des cadres opérationnels toujours plus complexes et en constante mutation.



# 3

## Principaux Concepts de la Justice de Genre<sup>6</sup>

### DEFINITIONS

**SEXE** est un terme médical qui se rapporte à la détermination biologique de l'individu, à la distinction physique et à la catégorisation en tant qu'homme, femme ou intersexe, ainsi qu'aux différentes fonctions biologiques.

**GENRE** renvoie aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités que la société construit pour les filles, les femmes, les hommes, les garçons et les personnes de sexe ou de genre différent. Le genre influe sur la perception que les gens ont d'eux-mêmes et d'autrui, sur leur façon d'agir et d'interagir, ainsi que sur la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. Les conceptions du genre diffèrent selon les cultures et les contextes et évoluent au fil du temps.<sup>7</sup>

**L'IDENTITÉ DE GENRE** désigne la conviction profonde qu'a une personne d'être un homme, une femme, un mélange des deux ou aucun des deux. C'est la façon dont une personne se perçoit et se désigne elle-même. L'identité de genre peut coïncider ou non avec le sexe assigné à la naissance.

**NORMES DE GENRE** sont un ensemble spécifique de règles ou d'idées qui nous enseignent ce que l'on attend des femmes, des hommes, des filles et des garçons en ce qui concerne leur apparence, leurs croyances et leur comportement. Ces normes varient dans le temps et l'espace, tendent à être considérées comme « naturelles » et « normales » dans leur contexte particulier, et définissent ce qui constitue un comportement acceptable ou convenable pour les hommes, les femmes, les garçons et les filles.

**L'ÉGALITÉ DES GENRES** désigne la jouissance, dans des conditions égales, des droits de la personne, des opportunités, des responsabilités, des ressources et des bénéfices, indépendamment du genre ou du sexe, y compris la jouissance des libertés fondamentales dans les domaines de la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle<sup>8</sup>. L'égalité des genres est considérée à la fois comme une question de droits de la personne et comme une condition préalable et un indicateur du développement durable centré sur les personnes

**L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES** c'est faire preuve de bonne foi et de justice dans la répartition des avantages et des responsabilités entre les hommes et les femmes, les filles et les garçons, compte tenu de leurs besoins respectifs. On parle parfois d'égalité ou d'équité de traitement. Dans ce dernier cas, certains groupes bénéficient d'avantages ou de responsabilités supplémentaires en raison d'avantages ou de désavantages préexistants. Les interventions qui favorisent l'équité entre les genres ou la justice de genre constituent souvent une étape nécessaire pour parvenir à l'égalité des genres.

**L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE** est une approche qui applique un prisme ou une perspective de genre dans chaque politique et chaque programme afin d'éclairer la prise de décisions. Bien que ce terme soit utile pour nous rappeler de recourir au prisme du genre lors de la prise de décisions concernant une politique ou un programme, il ne fournit guère d'indications sur ce qu'il faut faire, en pratique, pour garantir une programmation favorisant l'égalité des genres ou la justice de genre.

**APPROCHE FAVORISANT L'ÉGALITÉ DES GENRES** est une approche qui tient compte des normes, des rôles et des besoins liés au genre ainsi que des inégalités entre les genres avant de prendre des mesures. Lors de la mise en œuvre des programmes, elle intègre des mesures permettant de s'attaquer à la source des inégalités ou des discriminations fondées sur le genre. Cette approche ne se contente pas de prendre en compte les dynamiques liées au genre : elle s'attaque directement aux inégalités entre les genres.

**AUDIT DE GENRE** est un outil qui permet d'évaluer et de vérifier l'institutionnalisation de l'égalité des genres dans les systèmes et pratiques d'une organisation, notamment dans ses politiques, programmes, projets, prestations de services, structures, procédures et budgets.

**BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE** fait référence à l'intégration d'une perspective de genre dans l'élaboration ou l'analyse d'un budget. Elle consiste à réorienter les ressources pour résoudre les problèmes d'inégalité budgétaire entre les genres, à répartir équitablement les ressources entre les hommes et les femmes et à s'assurer que les services qui répondent aux besoins des femmes et des filles sont dotés de ressources suffisantes.

**L'INTERSECTIONNALITÉ** désigne une théorie et une démarche qui examinent les interactions multiples et souvent simultanées entre différentes catégories sociales et culturelles, telles que le genre, la classe, le handicap et d'autres aspects identitaires. Elles étudient également comment ces catégories contribuent à l'inégalité sociale et à une oppression systématique. Les différentes formes d'oppression sont liées entre elles, créant un système oppressif qui reflète l'« intersection », le croisement, des multiples formes de discrimination.

**BESOINS PRATIQUES LIÉS AU GENRE** sont des besoins que les femmes, les hommes, les garçons et les filles se reconnaissent en fonction des rôles que la société leur attribue généralement. S'ils étaient satisfaits, ces besoins amélioreraient l'existence des personnes concernées, mais ils n'auraient pas d'incidence sur les rapports de genre existants.

**BESOINS STRATÉGIQUES LIÉS AU GENRE** sont des intérêts ou des besoins identifiés du fait des inégalités existantes entre les genres. Ces intérêts remettent en question les rôles oppressifs liés au genre, ainsi que la division du travail, les conditions, le pouvoir et le contrôle, et ils favorisent l'action.

**L'AUTONOMISATION** désigne le processus par lequel un individu ou un groupe acquiert du pouvoir, prend le contrôle de sa propre vie et accède à la capacité de faire des choix stratégiques.

**POUVOIR** désigne la capacité d'atteindre un but dans l'existence et de provoquer des changements sociaux, politiques ou économiques.<sup>9</sup>

- Il y a le **pouvoir « sur »**, qui désigne le sens (erroné) le plus répandu du pouvoir. Ce type de pouvoir est fondé sur la force, la contrainte, la domination et le contrôle, et s'impose principalement par la peur. Il repose sur l'idée que le pouvoir est une ressource limitée détenue par quelques individus, et que certaines personnes ont du pouvoir et d'autres, non.<sup>10</sup>
- Il y a le **pouvoir « avec »**, un pouvoir social ou partagé qui naît de la collaboration, des relations et de l'action collective. Il est fondé sur le respect, l'entraide, le partage des responsabilités, la solidarité, l'influence, l'autonomisation et la prise de décisions concertées.
- Il y a le **pouvoir « de »**, qui renvoie au pouvoir de provoquer des changements sociaux, politiques ou économiques et d'atteindre des objectifs sans s'appuyer sur des rapports de domination.
- Et il y a le **pouvoir intérieur** : un sentiment d'estime de soi et de connaissance de soi qui nous permet de reconnaître notre « pouvoir de » et notre « pouvoir avec » et de croire que nous pouvons changer les choses.<sup>11</sup> Cette notion est étroitement liée à l'autonomisation.

## QUESTIONS FRÉQUENTES

**Q:** *Pourquoi la justice de genre semble-t-elle toujours concerner uniquement les femmes et les filles ?*

La justice de genre vise à rééquilibrer le pouvoir entre les femmes et les hommes. Dans un monde où règne la justice de genre, tout le monde (les femmes et les hommes, les filles et les garçons) est valorisé de manière égale et peut bénéficier équitablement de la répartition du pouvoir, des connaissances et des ressources.

*Il est davantage question des femmes et des filles, car ce sont elles qui pâtissent le plus souvent de l'inégalité des rapports de forces et des discriminations fondées sur le genre. Toutefois, il est impossible de réaliser la justice de genre sans impliquer les hommes et les garçons dans des causes pertinentes, comme les rôles liés au genre et les masculinités.*

**Q:** *Peut-on réaliser les objectifs liés au genre d'un projet en travaillant uniquement avec des femmes et des filles ?*

Non, on ne peut pas parvenir à l'égalité des genres en travaillant uniquement avec des femmes et des filles. Il faut impliquer les hommes et les garçons dans les activités liées au genre, sans perdre de vue notre responsabilité à l'égard des femmes et des filles. Pour parvenir à l'égalité des genres, les hommes, les femmes, les garçons et les filles doivent apprendre à remplacer les idées et les pratiques sexistes par d'autres qui favorisent la justice et l'égalité. Pour parvenir à des relations plus justes, il faut reformuler et redéfinir les droits et les responsabilités des femmes et des hommes dans

toutes les sphères de la vie, y compris le cercle familial, les lieux de travail et la société en général. Les hommes ont un rôle clé à jouer à cet égard.

**Q:** *Les hommes sont-ils concernés par l'égalité des genres ?*

Oui, les hommes sont également concernés. L'inégalité des rapports de force entre les hommes, les femmes, les garçons et les filles a des effets néfastes sur tous les membres de la société. La vie et le comportement des hommes et des garçons sont façonnés par des normes sociétales, par les concepts de masculinité et par les attentes à leur égard en tant que soutiens de famille, dirigeants, époux ou fils. Comme les femmes et les filles, ils sont soumis à un ensemble de normes et de définitions précisant ce que signifie être un homme. Les garçons et les hommes courent généralement plus de risques d'être recrutés par des gangs violents et des groupes paramilitaires, et ils sont davantage visés par les violences en temps de guerre. Ils peuvent aussi être indirectement touchés par la discrimination que subissent les femmes et les filles de leur famille, par exemple lorsqu'ils ne peuvent pas acquérir la nationalité de leur femme ou de leur mère.

**Q:** *Quel est le meilleur moyen d'impliquer les hommes et les garçons ?*

Il est essentiel d'amener les hommes et les garçons à s'engager en tant qu'alliés et éléments de la solution, ce qui permet d'élargir les perspectives de la justice de genre, au lieu de les accabler ou de leur reprocher de perpétuer l'inégalité entre les genres ou les violences sexuelles et sexistes. Prendre conscience que tout le monde a intérêt à vivre dans une société plus égalitaire, dans laquelle les chances et les choix ne sont pas limités par le genre, devrait encourager les hommes et les garçons à s'engager au service de la justice de genre afin de bénéficier des avantages qui en découleront pour leurs foyers et leurs communautés.

En ce qui concerne les efforts pour mettre fin aux violences sexistes, l'objectif est de sensibiliser les hommes et les garçons aux idées souvent néfastes, violentes et limitatives associées au fait d'être un « homme viril », afin de les libérer des pressions culturelles négatives. Ces notions de « virilité » leur font croire qu'ils ne peuvent s'exprimer ou se comporter que d'une certaine manière à l'égard des femmes et des filles. Les initiatives plus générales en faveur de la justice de genre visent à faire valoir des modèles positifs de ce qu'est un homme ou une femme, de l'exercice du pouvoir ou de relations bienveillantes et réciproques dans toutes les sphères de la société. Il est important de noter que tous les hommes ne se livrent pas à des violences sexistes, même si 90 % des actes de violence sexuelle et sexiste sont commis par des hommes. Il existe plusieurs exemples de modèles positifs d'hommes défendant la cause de la justice de genre et de l'élimination des violences sexuelles et sexistes.

**Q:** *Les femmes et les hommes sont biologiquement différents. Rechercher l'égalité n'est-il pas aller contre la nature ?*

Le genre est fondé sur la compréhension sociale de ce que signifie être un homme, être une femme, et non sur la biologie. C'est la société qui, par la socialisation, influence les différences que l'on perçoit entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons quant à leurs capacités et à leur position dans la vie. L'égalité des genres fait référence à une participation égale dans toutes les sphères de la vie, ainsi qu'à l'égalité des chances et à un accès égal aux ressources. Elle vise donc à corriger des déséquilibres entre hommes et femmes qui n'ont rien à voir avec leur physiologie.

**Q:** *La « justice de genre » n'est-elle pas une autre façon de diviser la société et de nous monter les uns contre les autres ?*

La justice de genre contribue à garantir que tous les êtres humains vivent dignement et participent de manière satisfaisante à tous les aspects de la vie publique et privée. Elle promeut et protège les droits des femmes, des hommes, des garçons et des filles. Il ne s'agit pas d'un concept qui divise. En outre, la justice de genre ne contredit pas et ne déconstruit pas non plus les systèmes de valeurs morales de la plupart des communautés. Elle cherche plutôt à corriger les inégalités et les déséquilibres fondés sur le genre, à garantir une participation égale et à distribuer les ressources de manière équitable. Il s'agit d'un concept inclusif qui englobe l'expression et la participation pleines et entières de tous les membres de la société.

**Q:** *Quel est le rôle de la religion dans la promotion de l'égalité des genres ?*

La religion joue un rôle important dans la façon dont les sociétés conçoivent les relations entre les femmes et les hommes ainsi que leurs rôles respectifs. La religion et les normes culturelles (y compris les idées concernant le genre) sont souvent engagées dans un dialogue incessant qui les relie étroitement. Par conséquent, il est difficile de séparer la religion de la culture lorsque l'on aborde les enjeux de la justice de genre. Pendant longtemps, la religion a été utilisée pour subordonner les femmes et maintenir les hommes dans la position de « chefs naturels » de l'Église et de la société. Lorsque les religions remettent en question les malentendus ou les interprétations erronées de textes religieux qui ont justifié la séparation des hommes et des femmes dans la société, elles font un pas important vers l'élimination des inégalités entre les genres. Les organisations d'inspiration religieuse peuvent s'appuyer sur leur intégrité et sur le respect dont elles jouissent au sein des communautés locales pour établir un programme et sensibiliser les esprits à la discrimination fondée sur le genre.

**Q:** *Dans mon milieu, les priorités de la justice de genre sont considérées comme une importation culturelle occidentale. Comment peut-on faire progresser la justice de genre tout en respectant les normes et les traditions locales ?*

La justice de genre est importante pour améliorer la qualité de vie des hommes, des femmes, des garçons et des filles dans n'importe quel contexte. Cependant, il arrive souvent qu'elle soit combattue comme un concept « étranger », incompatible avec les valeurs culturelles locales.

Les États ont signé des conventions, des normes et des cadres internationaux qu'ils sont donc tenus d'appliquer et de respecter. Cependant, les efforts en faveur de la justice de genre, où qu'ils soient menés, doivent être clairement ancrés dans le contexte local. Les recherches ont montré que les mouvements de défense de l'égalité des genres et des droits des femmes sont plus efficaces lorsqu'ils sont dirigés par des acteurs locaux et en phase avec les valeurs locales.

*Il ne s'agit pas d'« importer » des idéaux occidentaux d'égalité des genres, mais plutôt de découvrir les besoins et les priorités de la population locale ainsi que la manière dont les discriminations ou les inégalités entre les genres empêchent de réaliser ces objectifs.*

Instaurer la justice de genre ne veut pas dire écarter les normes et traditions locales, mais, plutôt, garantir à tout le monde les mêmes chances et les mêmes droits, sans distinction de genre, sachant que l'on est libre, aussi, de ne pas saisir ces chances. Même si le mouvement en faveur de la justice de genre ne rencontre qu'un succès modeste au départ, les gens seront de plus en plus convaincus de son importance à mesure qu'ils en constateront les avantages dans leur propre vie.

La culture est un des piliers de l'identité. Elle représente des valeurs partagées et confère aux vies humaines un sentiment d'appartenance à une communauté. Tout de monde doit être libre d'explorer la culture et l'identité qui lui sont propres. Cependant, il est également essentiel de comprendre et de valoriser la diversité culturelle pour lutter contre toutes les formes d'inégalité. Toute culture qui perpétue ou renforce l'inégalité doit être inlassablement dénoncée.

**Q:** *La « justice de genre » ne risque-t-elle pas simplement de vouer les filles à l'échec et à la déception, dans un monde dominé par les hommes ?*

L'objectif principal de la justice de genre est de promouvoir et de protéger l'égalité des chances et des droits fondamentaux des femmes et des hommes. Cela implique notamment de s'attaquer aux obstacles structurels qui empêchent les femmes et les filles, en particulier, d'accéder aux ressources et à des chances d'avenir et de vivre pleinement leur vie dans la dignité. La justice de genre est parfaitement consciente des discriminations liées au genre que subissent les filles dans les domaines privés et publics, dès leur naissance et jusqu'à l'âge adulte. Par exemple, elles ne peuvent pas donner leur pleine mesure si :

- elles n'ont pas les mêmes possibilités de s'instruire que les garçons,
- elles assument l'essentiel du travail domestique,
- elles subissent des violences sexuelles et sexistes et des discriminations, et
- elles doivent travailler deux fois plus que les garçons pour faire leurs preuves et être acceptées dans le monde du travail.

La justice de genre est un appel à faire connaître les discriminations sexuelles et sexistes, à égaliser les chances et à remédier à la répartition inégale du pouvoir dans l'ensemble de la société. Les filles, tout comme les garçons, s'épanouissent lorsqu'on leur offre la possibilité d'exercer leurs dons et leurs talents uniques dans des environnements favorables.

**03:** La communauté internationale ne peut pas lutter efficacement contre les changements climatiques sans se pencher sur la question du genre. Photo: FLM/Albin Hillert

**04:** Photo: FLM/Albin Hillert

**Q:** *Ma femme a choisi de ne pas travailler et je suis le seul à pourvoir aux besoins de ma famille. Pourquoi devrais-je soutenir la discrimination positive alors que le programme de la justice de genre me prive d'options pour les offrir à des personnes moins qualifiées ? La « justice de genre » n'est-elle pas injuste pour les femmes qui choisissent de rester à la maison ? Pourquoi devraient-elles être stigmatisées ? À quoi cela sert-il d'investir dans l'éducation des filles si elles cessent de travailler lorsqu'elles ont des enfants ?*

La discrimination positive vise l'inclusion et la diversité. Elle a également pour but de garantir que tous les groupes de la société sont en mesure de participer aux différents aspects de la vie publique, y compris le travail, la politique et l'éducation. L'accent est mis sur les groupes défavorisés plutôt que sur les individus. Cependant, les individus sont libres de ne pas participer, et ceux qui participent le font de leur plein gré. Une femme peut parfaitement décider de ne pas gagner sa vie et de rester à la maison. Le fait que certaines femmes choisissent de rester chez elles pour s'occuper de leur famille ne signifie pas que les efforts visant à renforcer l'autonomie des femmes et des filles doivent cesser. L'éducation et l'autonomisation des femmes et des filles sont des droits fondamentaux qui doivent être considérés comme des points non négociables. C'est à elles de décider ce qu'elles veulent faire de leurs compétences et connaissances.

Dans le cadre de la justice de genre, la discrimination positive reconnaît les obstacles systémiques et structurels qui entravent la participation des femmes et des filles à la vie publique ; elle vise à accroître leur participation. Elle s'appuie sur des « objectifs ciblés » pour corriger les discriminations passées dans des institutions données ou dans la société en général.

Dans certains cas, des quotas peuvent être mis en place à cet effet. Toutefois, pour que la discrimination positive aboutisse à une participation effective des femmes et des filles, il faut qu'elles aient accès à des solutions de renforcement des capacités, de soutien continu et de mentorat.

**Q:** *Le fait d'inclure des femmes et des filles ou de fixer des quotas de participation permet-il de garantir le respect des engagements en matière de genre ?*

L'inclusion de femmes et de filles dans les activités de projet, dans la direction d'une Église ou dans des réunions communautaires est une première étape utile pour garantir le respect des engagements en matière de genre, en particulier dans les milieux où elles sont souvent sous-représentées. Fixer des quotas permet de leur offrir les mêmes chances et le même accès aux informations et aux ressources. Cela leur permet également de faire part de leurs connaissances, de leurs points de vue et de leurs centres d'intérêt. Les quotas peuvent également être un bon moyen de nous responsabiliser et de suivre l'avancée de notre objectif d'accroître la participation des femmes et des filles.

Toutefois, en l'absence de mesures complémentaires, les quotas – si importants soient-ils – n'auront qu'un impact limité sur la participation effective. Il est indispensable d'étudier les conditions de participation des femmes et des filles :

- Sont-elles installées à l'avant ou à l'arrière de la salle ?
- Peuvent-elles être présentes tout le temps sans distraction ?
- Peuvent-elles entendre et comprendre la conversation ?
- Se sentent-elles à l'aise pour prendre la parole et exprimer leur opinion devant tout le monde ?
- Leurs opinions sont-elles écoutées et prises en considération ?



Si les femmes et les filles ne sont pas en mesure de participer en tant que membres du groupe à part entière, et si leurs contributions ne sont pas réellement prises en considération, leur inclusion ne contribuera guère à faire progresser la justice de genre.

**Q:** *L'« autonomisation des femmes » n'est-elle pas encore une supercherie ? Je connais beaucoup de femmes de tête.*

La FLM compte beaucoup de femmes de tête ! Toutefois, l'existence de femmes fortes ou de dirigeantes ne signifie pas qu'elles n'ont pas rencontré de difficultés ou d'obstacles en raison de leur genre. La justice de genre et l'autonomisation des femmes ont pour but de remédier aux systèmes et aux pratiques injustes qui dictent et limitent les possibilités offertes à quelqu'un en fonction de son genre, au lieu de ses qualités, de ses dons et de ses capacités. Nous pouvons constater que le monde reste inégalitaire, en particulier pour les femmes et les filles, en voyant les écarts entre hommes et femmes en ce qui concerne l'exercice de l'autorité, la participation à l'économie, la prise des décisions et la charge des tâches de soins non rémunérées.



**Q:** *Le monde s'écroule, le climat est en crise et l'insécurité ne cesse de croître. Pourquoi faudrait-il se soucier du genre ?*

Étant donné que les changements climatiques touchent les femmes et les filles de manière disproportionnée, la communauté internationale ne peut pas lutter efficacement contre eux sans se pencher sur la question du genre. Les changements climatiques ont des répercussions plus importantes sur les catégories de population qui dépendent le plus des ressources naturelles pour leur subsistance et qui sont les moins bien armées pour faire face aux catastrophes naturelles liées au climat. Les femmes entrent dans cette catégorie : elles constituent la majorité des pauvres à travers le monde et exploitent la majorité des exploitations agricoles dans la plupart des économies en développement. Pourtant, elles n'occupent aucun poste de décision dans les principaux secteurs économiques et agricoles.

Les changements climatiques creusent les inégalités entre les genres, réduisent l'indépendance financière des femmes et, de manière générale, portent atteinte aux droits sociaux et politiques des femmes, en particulier dans les économies très tributaires de l'agriculture. Dans la plupart des villages ruraux, par exemple, les femmes et les filles doivent parcourir de plus longues distances pour aller chercher de l'eau et du bois de chauffage pour la maison.

L'égalité des genres est essentielle à la réalisation des 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, et la lutte contre les changements climatiques en fait partie. En plus d'être un droit fondamental, l'égalité des genres est une base nécessaire pour un monde pacifique, prospère et durable. Il est important de noter que les ODD sont interdépendants et se renforcent mutuellement. Il est donc essentiel de les faire progresser en même temps.<sup>12</sup>

**Q:** *Pourquoi est-il important de tenir compte du genre dans la conception et la mise en œuvre des programmes ?*

Le genre devrait être une considération majeure lors de la conception de n'importe quel programme, car cela fait partie des bonnes pratiques. Si les responsables de la mise en œuvre négligent les questions de genre, les programmes pourraient malgré eux causer des préjudices, renforcer les déséquilibres de pouvoir ou aggraver les violations des droits. La prise en compte des questions de genre peut également accroître l'efficacité de votre travail : vous aurez une meilleure idée de la manière de cibler ou d'adapter votre programmation pour qu'elle réponde aux préférences et aux besoins distincts des hommes, des femmes, des garçons et des filles. L'intégration du genre dans la conception et la mise en œuvre des programmes contribue à mettre en lumière les obstacles à la participation effective des femmes et des filles et à leur accès aux ressources et à des chances d'avenir.

*De plus, la réalisation d'une analyse de genre permet aux organisations de remédier aux inégalités entre les genres et de répondre aux besoins distincts des femmes et des hommes.*

## RESSOURCES SUGGÉRÉES

Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) : Frequently Asked Questions about Gender Equality.

Trousse à outils pour la formation sur le genre. Dans ce document, l'organisation Vision du monde internationale aborde différents sujets pouvant intéresser les organisations d'inspiration religieuse, dont les concepts du genre et du développement, une réflexion biblique sur le genre, des outils d'analyse de genre (avec une présentation détaillée du cadre analytique de Harvard) et la prise en compte des genres dans tous les secteurs.

L'Égalité hommes-femmes en pratique : Un manuel pour la DDC et ses partenaires. Cette panoplie complète de ressources de la Direction suisse du développement et de la coopération (DDC) récapitule les concepts et les arguments du genre, pose des questions de fond et fournit des exemples concrets concernant la perspective de genre.

Training Module on Gender, Gender Concepts and Definitions. Ce court module de formation d'Ekvilib Institut donne des clés pour comprendre les termes et concepts liés au genre, ainsi que les schémas de l'inégalité. Il explique également la différence entre des termes comme « égalité des genres » et « équité entre les genres ».

Rédaction inclusive : Promotion de l'égalité des genres par le biais du langage. Ce guide rédactionnel d'ONU Femmes a pour but d'aider à la rédaction, à la relecture et à la traduction de documents en français dans une perspective inclusive. [D'autres guides rédactionnels sont également disponibles en anglais et en espagnol.]

Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts. Ce glossaire du Bureau régional de l'UNICEF pour l'Asie du Sud présente les principaux termes et concepts liés au genre employés par l'UNICEF. Il explique également plusieurs approches et théories du développement liées au genre.

Inclusive Language Guidelines. Ce guide rédactionnel a été approuvé en mai 2018 par le Conseil national de l'Église évangélique luthérienne au Canada (ELCIC).

# 4

## Les Cadres Internationaux de la Justice de Genre

La FLM s'est taillé une solide réputation internationale à la tête de programmes de développement, d'aide humanitaire et de défense des droits. Pour promouvoir la justice de genre, la FLM s'appuie sur les cadres, mécanismes et processus internationaux relatifs aux droits de la personne, et ce, aussi bien à l'échelle mondiale qu'à l'échelle régionale et nationale. Grâce à son accès à différents organes de l'ONU, elle participe aux principaux processus de décision et est en relation avec leurs parties prenantes et partenaires.

Dans le cadre de ses activités relatives à la justice de genre et aux droits de la personne, la FLM a recensé un certain nombre de cadres internationaux pertinents pour son travail et son action collective.

*Ces instruments, qui s'appliquent sans distinction de race, de langue, de sexe, d'affiliation politique, de nationalité, de religion, de naissance et de statut social, insistent sur le fait que les droits des femmes font partie intégrante des droits de la personne.*

À l'échelon du Bureau de la Communion, la justice de genre est une priorité de la FLM, en tant que domaine de travail commun à la pratique et la programmation institutionnelles, comme le montrent la Politique relative à la justice de genre et les stratégies mondiales. Ce caractère prioritaire transparaît clairement au sein du Département de théologie, de mission et de justice et du Département d'entraide

mondiale, où des ressources (humaines et matérielles) sont systématiquement allouées aux activités en faveur de la justice de genre.

Dans son travail de promotion de la justice de genre, la FLM s'appuie principalement sur les cadres, processus et mécanismes internationaux suivants :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)
- La Déclaration et le Programme d'action de Beijing
- La Commission de la condition de la femme de l'ONU (CSW)
- L'examen périodique universel
- Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU
- La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies

Par ailleurs, la FLM tient compte d'autres engagements régionaux présentant un lien avec l'égalité des genres et les droits de la personne. La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement, le Programme d'action d'Accra et le Partenariat de Busan pour une coopération efficace au service du développement, par exemple, définissent des priorités qui permettent d'améliorer la qualité et l'efficacité de l'aide en mettant l'accent sur la transparence, l'obligation de rendre des comptes, les droits de la personne, l'égalité des genres et la protection de l'environnement. La FLM respecte également le principe de ne pas nuire dans ses activités humanitaires.

## LA CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) est l'un des neuf traités relatifs aux droits de la personne qui traitent spécifiquement des droits fondamentaux des femmes. Adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979, elle a été ratifiée par 189 pays à ce jour.

La Convention vise à instaurer une véritable égalité pour les femmes en vertu de trois impératifs fondamentaux : l'interdiction de la discrimination directe ou indirecte à l'égard des femmes ; l'amélioration de leur situation de facto (réelle) et de jure (en droit) ; et la lutte contre les rapports de genre dominants et la persistance des stéréotypes liés au genre.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes est composé de spécialistes des droits fondamentaux des femmes qui viennent de tous horizons et de différentes régions du monde. Ce Comité, dont les membres sont des consultant-e-s indépendant-e-s et non des fonctionnaires de l'ONU, contrôle l'application de la Convention dans les États Parties en étudiant les rapports que soumettent les États.

La Convention et les méthodes de travail du Comité offrent aux ONG une occasion unique de s'impliquer à différents stades du cycle d'établissement des rapports. Les États participent à l'échelon national en ouvrant l'élaboration du rapport à la participation des organisations de la société civile et en soutenant les ONG dans leur travail de diffusion et d'application de la Convention.

Le Comité coopère avec les ONG de manière concrète :

- Quelques mois avant la discussion du rapport d'un État Partie, les ONG peuvent transmettre au groupe de travail de pré-session une liste des grandes questions à aborder lors de l'examen de cet État.
- Les ONG peuvent rencontrer des membres du Comité à Genève au cours de la semaine d'examen du rapport d'un État afin de présenter les enjeux propres à la situation des droits fondamentaux des femmes dans leur pays.
- Les ONG élaborent des rapports parallèles ou alternatifs afin de compléter ou de faire ressortir les lacunes dans l'application de la Convention ou dans les observations du Comité. On parle de « rapport parallèle » lorsque l'ONG a pu consulter le rapport de l'État, et de « rapport alternatif » lorsqu'elle n'a pas pu y accéder ou lorsque l'État n'a pas présenté de rapport.

*La FLM entretient des relations suivies avec le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes afin d'aider ses Églises membres, ses équipes humanitaires et ses partenaires à utiliser ce mécanisme pour demander des comptes aux gouvernements.*

Chaque année, avec le concours d'autres partenaires œcuméniques, la FLM organise une formation à la défense des droits fondamentaux des femmes qui explique comment communiquer avec le Comité et comment lui soumettre des rapports parallèles.

## LA DÉCLARATION ET LE PROGRAMME D'ACTION DE BEIJING

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing, adoptés à l'unanimité par 189 pays lors de la Conférence de 1995, forment ensemble ce qui est considéré comme le cadre politique mondial le plus complet en matière de droits des femmes. En effet, il reconnaît les droits des femmes comme faisant partie intégrante des droits de la personne et établit une feuille de route complète pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il comprend également des actions concrètes et des résultats mesurables dans différents domaines touchant les femmes et les filles.

Ces résultats sont répartis en douze domaines interdépendants dans lesquels il est urgent d'agir : la pauvreté, l'éducation et la formation, la santé, la violence à l'égard des femmes et des filles, les conflits armés, l'autonomisation économique, le pouvoir et la prise de décisions, les mécanismes de promotion de la femme, les droits fondamentaux des femmes, les médias, l'environnement et les droits de la petite fille. Dans chaque domaine critique, le Programme d'action diagnostique le problème et propose aux parties prenantes des objectifs stratégiques assortis de mesures concrètes.

*Dans le cadre de sa collaboration avec des partenaires œcuméniques et des organisations de la société civile, la FLM milite pour la mise en œuvre intégrale du Programme d'action, par le biais des dialogues du Programme d'action de Beijing, de la Commission de la condition de la femme et du Forum Génération Égalité.*

En raison de son expérience dans ces domaines, la FLM porte un intérêt particulier aux violences sexuelles et sexistes ainsi qu'à la santé sexuelle et reproductive et aux droits associés.

## LA COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME DE L'ONU

La Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW), créée en 1946, est le principal organe intergouvernemental mondial exclusivement consacré à la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Cette Commission joue un rôle déterminant dans la promotion des droits des femmes en rendant compte de la réalité de leur vie dans le monde et en définissant des normes internationales en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.

La Commission se réunit chaque année pendant deux semaines au siège de l'ONU à New York. Des mandataires des États membres de l'ONU, des organisations de la société civile et des entités des Nations Unies y discutent des progrès et des lacunes dans la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing de 1995, ainsi que des questions d'actualité relatives à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. Les États membres conviennent de nouvelles actions pour accélérer les progrès et promouvoir l'exercice par les femmes de leurs droits politiques, économiques et sociaux. Les résultats et les recommandations de chaque session sont transmis au Conseil économique et social de l'ONU à des fins de suivi. La Commission adopte des programmes de travail pluriannuels pour évaluer les progrès réalisés et formuler de nouvelles recommandations.

La résolution 2020/15 du Conseil économique et social contient le nouveau programme de travail pluriannuel pour les années 2021-2024.

La Commission de la condition de la femme offre aux organisations d'inspiration religieuse et de la société civile une occasion unique d'influencer les priorités de l'ONU et de s'assurer que le Programme d'action de Beijing est intégré au Programme de développement durable à l'horizon 2030.

### Les priorités pour les résolutions du Conseil Economique et Social pour cette période 2021 – 2024 sont les suivantes :

#### > 2021

Promouvoir la participation pleine et effective des femmes à la prise de décisions dans la sphère publique ; éliminer la violence, soutenir l'autonomisation des femmes et renforcer le lien avec le développement durable ;

#### > 2022

Réaliser l'égalité des genres dans le contexte des changements climatiques et de la réduction des risques environnementaux et des risques de catastrophes ; réaliser l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution (conclusions concertées de la soixante et unième session) ;

#### > 2023

Réaliser l'égalité des genres sur le plan de l'innovation et de l'évolution technologique, ainsi que dans l'éducation ;

#### > 2024

Lutter contre la pauvreté, renforcer les institutions et tenir compte des questions de genre pour les financements.

*L'engagement de longue date de la FLM auprès de la Commission vise à susciter la réflexion et le dialogue sur les moyens de venir à bout des discriminations et des attitudes fondamentalistes qui bafouent les droits fondamentaux des femmes en détournant la religion.*

La Commission s'associe à la FLM et à d'autres organisations d'inspiration religieuse pour réaliser la justice de genre. Chaque année, les Églises, les réseaux et les partenaires de développement mutualisent leurs acquis et en font profiter les autres en partageant leurs succès, leurs difficultés, leurs méthodologies et leurs réflexions de fond sur la justice de genre. La foi en tant que source possible de droits fondamentaux pour les femmes est un élément central des réflexions et de l'engagement de la FLM.

Voici quelques moyens concrets de s'engager auprès de la Commission de la condition de la femme :

- **Les déclarations écrites** : les ONG dotées du statut consultatif auprès du Conseil économique et social peuvent communiquer des déclarations écrites à la Commission (généralement en octobre de l'année précédente).
- **Les déclarations orales** : vous pouvez demander à présenter une déclaration orale (de trois minutes) pendant la discussion générale de la Commission. Les possibilités d'intervention sont très limitées. Le site internet de la Commission publie généralement les informations relatives aux inscriptions en janvier et février.
- **Le travail en coalition** : vous pouvez vous associer à des déclarations écrites ou orales, ou à une stratégie globale de plaidoyer.
- **Les rencontres avec des délégations gouvernementales** : vous pouvez programmer des « visites de mission » auprès de différents États membres de l'ONU afin de suggérer les termes que vous souhaiteriez voir figurer dans le document final, connu sous le nom de « conclusions concertées ».

- **Les manifestations parallèles** : vous pouvez organiser un débat avec d'autres ONG membres ou avec des gouvernements ou des organismes de l'ONU. Ces manifestations sont des espaces de réseautage où l'on peut également partager ses bonnes pratiques et mettre en avant des points essentiels pour l'équipe organisatrice.

La FLM aide les Églises membres et les programmes nationaux qui participent à la Commission à défendre leurs intérêts au niveau local en préparation de la session de la Commission de la condition de la femme à New York. Les équipes nationales reçoivent une formation sur la défense des causes à l'échelle locale et sur la nécessité de rattacher ces initiatives à des processus mondiaux. Pour cela, elles doivent notamment obtenir une audience auprès des délégations gouvernementales et formuler des recommandations sur l'égalité des genres et les droits des femmes.

Les équipes nationales s'appuient également sur les déclarations thématiques de la FLM et de ses partenaires pour soulever des questions propres à leur pays qui requièrent un examen à l'international. Les militant-e-s en faveur de la justice de genre à l'échelle locale ont ainsi la possibilité d'influencer le dialogue des États membres et les conclusions concertées de la Commission.

## L'EXAMEN PÉRIODIQUE UNIVERSEL

L'examen périodique universel (EPU) est un des mécanismes mis en place par le Conseil des droits de l'homme pour améliorer la situation des droits de la personne dans les 193 États membres de l'ONU. Il fait participer tous les États membres à ses délibérations sur les questions à ce sujet. L'ONU examine ainsi la situation des droits de la personne dans tous ses États membres tous les quatre ans et demi.

L'examen s'effectue principalement à partir de trois types de rapports : les rapports nationaux (élaborés par l'État examiné), les rapports de

l'ONU (compilés par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme) et les rapports des autres parties prenantes (présentés par la société civile et des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de la personne). Après un examen, le Conseil des droits de l'homme communique une liste de recommandations à l'État examiné et incite ce dernier à les mettre en œuvre avant son prochain examen.

L'examen périodique universel s'est avéré être l'un des mécanismes de protection et de promotion des droits de la personne les plus efficaces du point de vue de la coopération entre États. La période d'examen étant assez longue, il se prête particulièrement bien au traitement de questions systématiques relatives aux politiques nationales ou aux cadres juridiques. En règle générale, les observations ou recommandations formulées dans ces rapports valent aussi pour les rapports relevant de la CEDEF – et inversement.

La FLM aide la société civile et les acteurs religieux à prendre part à l'examen périodique universel (par le biais d'activités de formation et de renforcement des capacités), à établir des rapports parallèles et à défendre des causes nationales auprès de la Commission des droits de l'homme de l'ONU, installée à Genève (Suisse). Depuis la création de ce mécanisme, la FLM relaye les points de vue des acteurs locaux auprès de l'ONU et use de son influence pour que ces points de vue soient pris en compte lors de l'examen, par le biais de ses programmes nationaux, de ses Églises membres et de ses partenaires.

*Dans le cadre de son approche basée sur les droits du local à l'international, la FLM s'appuie sur le mécanisme de l'examen périodique universel pour mener des initiatives de défense des causes ciblées, fondées sur les faits et efficaces.*

La foi en tant que source possible de droits fondamentaux pour les femmes est un élément central des réflexions et de l'engagement de la FLM.

### Quelques exemples liés à la justice de genre

- La FLM et ses partenaires de la société civile ont abordé la question du mariage des enfants à l'échelon international lors de l'examen périodique universel du Mozambique en 2016. Sur la base des recommandations formulées lors de l'examen, la FLM a soutenu le plaidoyer national en faveur d'une loi interdisant cette pratique (qui a été adoptée en 2019). La FLM et ses partenaires ont également mené des campagnes locales de sensibilisation, notamment en intégrant le thème du mariage des enfants dans les programmes scolaires.
- Au Népal, la FLM et ses partenaires locaux de la société civile se sont attaqués aux multiples couches de discrimination auxquelles sont confrontées les femmes issues de groupes marginalisés, comme les Dalits, les Santhals ou les Haliyas libres. Ces groupes de femmes sont en butte non seulement à des discriminations fondées sur leur caste, mais aussi à des discriminations et violences sexistes. La FLM a aidé les femmes marginalisées à accéder à des postes de direction à l'échelle locale, et a fait part de leurs préoccupations pour les droits de la personne dans le cadre de l'examen périodique universel.
- En Ouganda, la FLM soutient les femmes et les filles des communautés réfugiées en les protégeant contre la violence sexuelle et sexiste. S'appuyant sur sa connaissance du terrain, la FLM s'est associée à des organisations d'inspiration religieuse et des Églises ougandaises pour défendre un nouveau projet de loi sur les crimes et délits sexuels. Ces priorités seront abordées dans le cadre des processus de l'examen périodique universel et de la CEDEF lors des prochains examens de l'Ouganda en 2022.

### LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU

Les objectifs de développement durable (ODD) sont un appel à l'action de tous les pays (pauvres, riches et à revenu intermédiaire) pour promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Ils reconnaissent pleinement que l'égalité des genres n'est pas seulement un droit fondamental de la personne. Elle est aussi nécessaire à l'avènement d'un monde pacifique, prospère et durable. L'objectif n° 5 porte spécifiquement sur la réalisation de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. En plus d'être un droit fondamental, l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes et des filles est également une nécessité pour atteindre tous les objectifs de développement durable et faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte. Parmi les 17 objectifs, les ODD 4, 5, 8, 10 et 16 présentent un intérêt particulier pour la justice de genre :

- **ODD 4.** Une éducation de qualité : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.
- **ODD 5.** L'égalité des sexes : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.
- **ODD 8.** La croissance économique et un travail décent : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.
- **ODD 10.** La réduction des inégalités : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.
- **ODD 16.** La paix, la justice et des institutions efficaces : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.

**05:** Donner aux femmes le pouvoir d'être entendues et de contribuer au processus de changement. Photo: FLM

**06:** Le plaidoyer pour la justice climatique doit inclure la justice de genre. Photo: FLM/Albin Hillert

La FLM s'attache à donner aux Églises les moyens de contribuer aux ODD par le biais de son initiative « Réveiller le Géant », dont le but est d'aider les Églises à contribuer de manière efficace au Programme de développement durable à l'horizon 2030 établi par l'ONU. Cette initiative mondiale offre aux Églises et aux acteurs qui leur sont associés des outils et des formations pour rattacher leurs activités aux ODD. À l'échelle nationale, les Églises et les partenaires œcuméniques étudient les liens entre leurs actions en cours et les ODD et planifient des mesures directes et des activités de plaidoyer.

*La FLM continue à travailler avec les Églises membres pour étendre au monde entier leurs activités dans ce domaine.*

L'ODD 5 est au cœur de l'initiative Réveiller le Géant. Des Églises membres de Colombie, du Liberia, de Tanzanie et des États-Unis d'Amérique ont mené des mesures concrètes dans ce cadre, avec le concours de la FLM :

En **Colombie**, l'initiative Réveiller le Géant œuvre aux côtés d'autres Églises et organisations d'inspiration religieuse engagées dans la défense des droits des femmes et des filles. Le projet a rencontré ONU Femmes et le département de l'Équité et de la Coopération internationale du Gouvernement colombien pour exprimer l'intérêt du secteur religieux pour les questions relatives aux droits des femmes.

Le projet s'est attelé à un certain nombre de questions prioritaires, comme la violence à l'égard des dirigeantes de mouvements sociaux en Colombie et le faible nombre d'élues. L'initiative a également mené des activités de plaidoyer au sujet des effets aggravants de la pandémie de COVID-19 sur les inégalités, comme en témoigne l'augmentation de la violence domestique à l'égard des femmes et des filles.

En **Tanzanie**, l'Église évangélique luthérienne de Tanzanie s'est investie dans des activités liées à l'ODD 5. Elle a notamment à son palmarès une campagne réussie sur la gestion de l'hygiène menstruelle, à laquelle des organisations d'inspiration religieuse ont participé dans le cadre de l'initiative Réveiller le Géant. La menstruation est un sujet tabou dans la société tanzanienne, en particulier chez les hommes, et les questions liées aux femmes y sont en général peu appréciées. La campagne a permis de briser ce tabou et d'ouvrir le dialogue sur la santé et les droits sexuels et reproductifs des femmes, ce qui a conduit le Gouvernement tanzanien à supprimer la TVA sur les serviettes hygiéniques.

Aux **États-Unis**, l'Église évangélique luthérienne d'Amérique (ELCA) a mené une campagne sur les médias sociaux intitulée « Waking the Giant Wednesdays » (les mercredis Réveiller le Géant) pour présenter les travaux de son programme et l'engagement des Églises en faveur des ODD. Par ailleurs, l'ELCA a dirigé l'élaboration d'un outil d'auto-évaluation concernant l'ODD 2, qui vise à éliminer la faim. L'égalité des genres est une nécessité pour parvenir à un monde où la faim n'existe plus, autrement dit, où chaque femme, chaque homme, chaque fille, chaque garçon peut faire valoir ses droits fondamentaux, y compris celui de manger à sa faim.

## LA RÉOLUTION 1325 DU CONSEIL DE SÉCURITÉ DES NATIONS UNIES

Le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté la résolution 1325 en 2000 pour reconnaître les effets préjudiciables de la guerre sur la population civile et, plus particulièrement, pour faire valoir la contribution des femmes à la consolidation de la paix. Qualifiée de résolution historique sur les femmes, la paix et la sécurité, la résolution 1325 reconnaît l'impact des guerres et des conflits sur la vie des femmes et des filles. Elle demande également à toutes les parties de prendre des mesures spéciales pour protéger les femmes et les filles contre les actes de violence sexuelle et



sexiste, en particulier le viol et les autres formes d'abus sexuels, dans les situations de conflit armé.

La résolution affirme que les initiatives de paix et de sécurité sont plus durables lorsque les femmes participent dans des conditions d'égalité à la prévention des conflits violents, aux efforts de secours et de relèvement et à l'établissement d'une paix durable. Elle s'appuie notamment sur les engagements de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, dont un chapitre entier est consacré aux femmes et aux conflits armés. En outre, la résolution 1325 contribue à élargir le champ d'interprétation et d'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en précisant son intérêt pour toutes les parties, qu'elles soient en conflit ou en paix.

Cette résolution de l'ONU revêt une grande importance, car au lieu de présenter les femmes comme des victimes fragiles des guerres et des conflits, elle leur donne plutôt le pouvoir d'être entendues et de contribuer au processus de changement.

*La FLM et ses partenaires locaux participent à l'élaboration de plans d'action nationaux pour la mise en œuvre de la résolution 1325 dans plusieurs pays, notamment dans les pays sortant d'un conflit.*



### Exemple de la FLM Irak

Le Plan d'action national irakien 1325 a été lancé en février 2014 pour la période 2014-2018, ce qui fait de l'Irak le premier pays du Moyen-Orient à adopter un plan d'action national. Le Gouvernement fédéral et le gouvernement régional du Kurdistan ont dirigé sa conception, aux côtés de l'initiative NAP1325 en Irak (initiative I-NAP1325). Cette initiative, devenue entre-temps l'Alliance 1325, est composée d'organisations et de réseaux de défense des droits des femmes en Irak et au Kurdistan qui militent pour les droits des femmes et pour la mise en œuvre du plan d'action national. Le deuxième plan d'action national a été lancé en 2020. Parmi les parties prenantes jouant un rôle moteur dans sa mise en œuvre, figure l'Association des Femmes de Bagdad, partenaire de la FLM.

Le plan d'action national irakien est unique en ce sens qu'il présente et analyse en profondeur la situation des femmes dans la société irakienne et qu'il décrit le mode de fonctionnement de la discrimination et de la marginalisation des femmes dans les domaines juridique, politique et économique. L'Alliance 1325 formule des recommandations continues concernant la mise en œuvre du deuxième plan d'action afin de répondre efficacement aux besoins et aux aspirations des Irakiennes.

## LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

### Déclaration universelle des droits de l'homme.

*Signée par les États membres des Nations Unies en 1948, la DUDH établit le caractère universel des droits de la personne, y compris les droits des femmes. Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits et, à ce titre, devraient pouvoir jouir pleinement de ces droits.*

### Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

*Souvent qualifiée de Charte des droits de la femme, la CEDEF établit un programme de mesures nationales visant à mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.*

Déclaration et Programme d'action de Beijing. *Cet instrument reconnaît les droits des femmes comme faisant partie intégrante des droits de la personne et établit une feuille de route complète pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.*

### Cadre des objectifs de développement durable.

*Avec ses 17 objectifs, le cadre des ODD contient des cibles et des indicateurs de développement durable spécifiques à atteindre avant 2030.*

### Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

*Cette résolution reconnaît que les femmes ont un rôle essentiel à jouer en matière de paix et de sécurité.*

## LES INSTRUMENTS RÉGIONAUX

### Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits des femmes

*(Protocole de Maputo). Cet instrument traite des principes afférents aux droits et libertés des personnes et des peuples.*

*Protocoles régionaux sur le genre : Le Protocole de la SADC sur le genre et le développement est une feuille de route régionale visant à atteindre les ODD.*

### Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme

*(Convention de Belém do Pará). Cet instrument international relatif aux droits de la personne a été adopté par la Commission interaméricaine des femmes de l'Organisation des États américains. Juridiquement contraignant, il érige en infraction pénale toutes les formes de violence à l'égard des femmes, en particulier la violence sexuelle.*

### Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

*(Convention d'Istanbul). Cette Convention vise à créer un cadre juridique à l'échelle paneuropéenne pour protéger les femmes contre toutes les formes de violence et pour traduire en justice et éliminer la violence domestique et la violence à l'égard des femmes.*

## FORMATIONS FABO SUGGÉRÉES

Introduction à l'approche fondée sur les droits humains (DCA)

ACT Advocacy Academy – Défendre la cause de l'égalité des genres (Alliance ACT)

Formation à la défense des droits fondamentaux des femmes pour les organisations d'inspiration religieuse (FLM, COE, ACT, Act Église de Suède, FCA, M21)



## RESSOURCES SUGGÉRÉES

**Manuel de plaidoyer de la FLM.** Ce manuel est un outil pratique permettant de planifier et d'organiser des activités de plaidoyer efficaces. Publié en anglais, en espagnol et en français, il offre un large éventail de stratégies et de tactiques qui peuvent être utilisées et adaptées à différents contextes, à l'échelle locale et à l'international.

**LWF Rights-Based Approach to Advocacy.** Courte présentation des concepts clés (plaidoyer, droits de la personne, approche fondée sur les droits) qui explore également les possibilités de plaidoyer en faveur de l'égalité des genres à l'échelle locale, nationale et internationale.

**LWF Affirming Women's Human Rights, Resources for Faith-Based Organizations.** Cette publication est un recueil d'articles sur différents sujets : la Convention et le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ; l'examen périodique universel ; le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme sur les questions du genre ; l'intégration d'une perspective de genre dans le cadre d'une approche fondée sur les droits de la personne ; et différentes techniques de sensibilisation aux stéréotypes de genre.

**Outils de la FLM pour l'auto-évaluation des ODD.** L'outil d'auto-évaluation est un questionnaire interactif facile à utiliser qui aide les Églises et les organisations à déterminer comment leurs activités sont reliées à cinq ODD : la santé, l'éducation, l'égalité des genres, la réduction des inégalités, et la paix et la justice.

**Preparing CEDAW Shadow Reports.** Ce guide pratique de l'International Women's Rights Action Watch Asie-Pacifique, qui réunit un glossaire des termes essentiels et des outils recommandés pour la préparation de rapports parallèles, aide les organisations à préparer les rapports parallèles de la CEDEF.

**CSW64 Advocacy Guide et Faith in Beijing Briefs.** Ce guide de Side by Side aide les acteurs religieux à plaider en faveur de la justice de genre à l'ONU. Il comprend également une série de notes d'information produites par le collectif Foi à Beijing sur les droits de la personne, les familles et la violence sexuelle et sexiste.

**Ecumenical Women's Guide to Advocacy (3e édition).** Ce guide dresse un tableau historique de l'ONU et de la Commission de la condition de la femme, apporte des éclairages sur la justice de genre et formule des suggestions pour poursuivre le travail de la Commission auprès des populations locales.

**Women Thrive Alliance SDG 5 Toolbox.** Cette boîte à outils contient un guide destiné aux défenseurs et défenseuses de la cause de la justice de genre pour leur permettre de comprendre ce que sont les ODD et de déterminer les moyens de s'engager.

**CEDAW and Security Council Resolution 1325: A Quick Guide.** Ce guide de l'UNIFEM, aujourd'hui ONU Femmes, explore le lien fondamental et complémentaire qui existe entre la CEDEF et la résolution 1325 du Conseil de sécurité.



## 5

## Les Programmes favorisant la Justice de Genre

---

### APPROCHE DE LA PROGRAMMATION FAVORISANT L'ÉGALITÉ DES GENRES/ LA JUSTICE DE GENRE

Les programmes favorisant la justice de genre répondent aux priorités et aux besoins liés au genre qui sont propres aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons.

Reconnaissant leurs connaissances et leurs capacités, ils veillent à les consulter et à leur donner les moyens de participer aux décisions prises sur des questions qui les concernent.

Tous les programmes, quel que soit leur domaine d'intervention, peuvent favoriser la justice de genre. Certains projets peuvent avoir pour objectif spécifique d'améliorer l'égalité des genres, ce qui en fait un programme ciblant les questions de genre. D'autres peuvent intégrer pleinement la justice de genre dans leur programmation tout en ayant un objectif différent (comme fournir une aide d'urgence ou améliorer l'hygiène et l'assainissement à l'échelle locale, par exemple).

*Le but de cette approche est de faire en sorte que les programmes remédient aux rapports inégaux entre les genres et favorisent le partage du pouvoir, la protection et la promotion de l'égalité des droits, ainsi que l'équité en matière d'accès aux ressources et de contrôle de celles-ci.*

La programmation favorisant la justice de genre ne se résume pas aux femmes et aux filles, ou à la participation égale de tous les genres à la programmation. La justice de genre consiste plutôt à s'assurer que les capacités, les connaissances et les besoins de tout le monde (hommes, femmes, garçons et filles) sont intégrés et respectés tout au long du cycle du programme, afin de transformer les rapports de genre et les relations de pouvoir et de ne laisser personne de côté.

Différents termes sont utilisés pour décrire les conditions de prise en compte du genre dans une programmation. L'encadré ci-dessous souligne les différences entre ces approches. Même si les programmes ne sont pas tous en mesure de transformer radicalement les rapports de genre (en raison de facteurs tels que la durée du programme ou la nature de l'intervention), ils doivent néanmoins tous s'efforcer de tenir compte du genre ou de favoriser l'égalité des genres.<sup>13</sup>

## Qu'est-ce qu'une programmation favorisant la justice de genre ?

### FAVORISENT L'ÉGALITÉ DES GENRES / LA JUSTICE DE GENRE



**NÉGLIGENCE  
DES QUESTIONS  
DE GENRE**



**PRISE EN  
COMPTE DU  
GENRE**



**TRAITEMENT  
DES QUESTIONS  
DE GENRE**



**TRANSFORMATION  
DES RAPPORTS  
DE GENRE**

**Renforcement de  
l'inégalité des  
dynamiques de pouvoir**

**Portée équitable**

**Avantages équitables**

**Autonomisation équitable**

#### OBJECTIF

Mettre en œuvre les activités du programme (sans tenir compte des conséquences à long terme sur les rapports de force)

Inclure les femmes et les filles de manière équitable dans les activités de programme

Augmenter de manière équitable le bien-être des femmes et des hommes (sécurité alimentaire, revenus, santé, etc.)

Renforcer la capacité des groupes privés d'autonomie à faire des choix de vie stratégiques et à les mettre en œuvre

#### STRATÉGIE

Sélection des participant-e-s en fonction des personnes les plus faciles à atteindre ; définition des activités en fonction d'expériences antérieures ou de renseignements recueillis auprès des chefs de village

Invitation de participantes ; tentative de réduire les obstacles à la participation ; mise en place d'un système de quotas pour la participation aux activités de formation

Conception du projet prenant en compte les contraintes, les préférences et les besoins distincts selon le genre afin de garantir que tout le monde bénéficie équitablement des activités du projet

Renforcement de l'équité du pouvoir de décision dans les ménages et les communautés ; correction des principaux axes du manque d'autonomie

#### INDICATEURS

Les indicateurs ne sont ventilés ni par sexe ni par âge. Les effets ou avantages du projet d'un groupe à l'autre ne sont ni mesurés ni appréhendés.

Nombre ou proportion de femmes qui participent à une activité du projet (formation, service de vulgarisation, etc.)

Données ventilées par sexe pour les indicateurs de résultats positifs et négatifs, tels que la productivité, les revenus, les ressources, la nutrition, l'emploi du temps, etc.

Renforcement de l'équité du pouvoir de décision (en matière de revenus, d'éducation, etc.) ; baisse des résultats associés à un manque d'autonomie (violence sexuelle et sexiste, contraintes de temps, etc.) ; refonte des politiques pour soutenir l'égalité des droits

## La programmation basée sur la Justice de Genre : Qu'est-ce que c'est ?

**🔗 Une programmation qui néglige les questions de genre** met en œuvre des projets ou des programmes sans tenir compte, dans sa démarche, des différences qui existent entre les hommes, les femmes, les garçons et les filles ou des dynamiques de pouvoir. Il ne faut pas perdre de vue que les programmes ne sont jamais neutres du point de vue du genre. Comme l'a souligné l'évêque Desmond Tutu, « rester neutre face à l'injustice, c'est choisir le camp de l'opresseur ». Les programmes qui ne tiennent pas compte des disparités de pouvoir existantes ne pourront que renforcer et perpétuer les injustices, et continueront à empêcher la pleine réalisation de l'égalité des droits et des chances. Ne pas prendre le temps de bien comprendre une situation ou un problème, c'est courir le risque qu'un projet puisse contribuer, directement ou indirectement, à l'injustice entre les genres.

**🔗 Une programmation qui tient compte du genre** prend en compte les différents besoins et points forts des hommes, des femmes, des garçons et des filles lors de la conception des programmes et adapte son approche à la lumière de ces considérations. Par exemple, en fixant des quotas pour la participation des femmes à une formation ou en veillant à ce que les femmes bénéficient des mêmes avantages que les hommes. Pour autant, les programmes qui tiennent compte du genre ne cherchent pas à s'opposer ou à remédier aux pratiques et politiques qui perpétuent l'inégalité entre les genres.

**🔗 Une programmation qui traite les questions de genre** (appelée aussi programmation sexospécifique) tient compte des normes, des rôles et des inégalités liées au genre et prend des mesures pour aplanir les difficultés : concevoir des activités spécifiques selon les groupes, supprimer les obstacles qui limitent l'accès aux services et aux avantages, etc. Toutefois, les gains obtenus en matière de transformation des rapports de genre et

de modification de la dynamique du pouvoir sont limités en raison de la durée et de la portée du projet, comme c'est le cas pour les projets d'action humanitaire de courte durée.

**🔗 Les approches qui transforment les rapports de genre** créent des conditions favorables permettant de remettre en cause les normes de genre, d'encourager l'influence sociale et politique équitable des femmes et des hommes, et de remédier aux pratiques néfastes et aux inégalités de pouvoir entre des personnes de genre et d'âge différents.

La FLM considère que les programmes qui traitent les questions de genre ou qui transforment les rapports de genre favorisent la justice de genre ou l'égalité des genres. Bien qu'aucun projet ne puisse jamais aller jusqu'au bout de la justice de genre, il est important d'étudier les mesures que vous pouvez prendre en ce sens, aussi modestes soient-elles, dans le cadre de vos activités.

## La justice de genre, bonne pratique de la programmation

Outre sa volonté de respecter les droits de la personne et les principes théologiques qui sous-tendent sa position en matière de genre, la FLM tient à mettre en œuvre une programmation qui favorise la justice de genre afin d'appliquer les meilleures pratiques en vigueur dans les programmes d'aide humanitaire et de développement, parmi lesquelles l'approche fondée sur les droits de la personne et la norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité (CHS).

Il est indispensable d'intégrer la justice de genre et des approches fondées sur les droits de la personne dans votre travail pour améliorer la qualité, l'efficacité et la pérennité de la programmation. Au minimum, cela permet de garantir que les programmes n'ont pas pour effet nuisible de soutenir ou de renforcer involontairement des rapports de force injustes qui perpétuent la marginalisation économique

et sociale. Au mieux, cela permet de garantir que la programmation respecte la dignité des groupes cibles, répond convenablement aux besoins humains et soutient l'autonomisation et la réalisation des droits des populations marginalisées.

#### Composants principaux d'une programmation qui favorise la justice de genre

- Une **analyse de genre**<sup>14</sup> préliminaire permet d'identifier les principales dynamiques liées au genre et à l'âge et de s'assurer de la bonne compréhension des besoins pratiques et stratégiques liés au genre et à l'âge, notamment pour ce qui est de l'exercice équitable des droits. Les **réalisations du programme** sont conçues pour répondre aux principaux enjeux dégagés par l'analyse de genre, en mettant en place des **activités sur mesure** et en renforçant la capacité des détenteurs et détentrices de droits à revendiquer leurs droits.
- Les résultats du programme et les réalisations en matière d'égalité des genres sont mesurés à l'aide d'**indicateurs appropriés**. Les données pertinentes sont collectées et ventilées par sexe et par âge.
- Des processus sont mis en place pour que les femmes, les hommes, les filles et les garçons puissent exercer une **influence significative sur les décisions** tout au long du projet, mais aussi faire part de leurs observations.
- Les femmes, les hommes, les filles et les garçons sont encouragé-e-s à **participer activement et équitablement à la programmation**, notamment en **assumant des responsabilités**.

## DESCRIPTION DES ÉLÉMENTS D'UNE PROGRAMMATION FAVORISANT LA JUSTICE DE GENRE

### L'analyse de genre

La première étape d'une programmation qui favorise la justice de genre ou l'égalité des genres consiste à mener une analyse de genre participative, ou évaluation contextuelle. Un processus d'évaluation rigoureux fournit les renseignements nécessaires pour que vous puissiez imaginer comment votre projet pourra répondre aux besoins pratiques et stratégiques des personnes les plus marginalisées et améliorer la justice de genre dans le secteur ciblé.

*Une analyse de genre ne se contente pas de comprendre les besoins des femmes et des filles ; elle cherche également des moyens d'améliorer la qualité de vie de toute la population concernée. Les hommes, les femmes, les garçons et les filles ont des besoins, des priorités, des connaissances et des atouts différents. Une analyse de genre rigoureuse vous aidera à les cerner et à concevoir une intervention appropriée.*

Cette partie traite surtout des analyses de genre menées dans le cadre de la planification d'un programme, mais il est également possible d'effectuer une analyse de genre lors de la mise en œuvre, du suivi ou de l'évaluation d'un projet. Par exemple, vous pouvez en réaliser une à mi-parcours pour vous assurer que l'objectif du projet est toujours en phase avec les besoins prioritaires liés au genre. Vous pouvez également procéder à une analyse de genre lors de l'évaluation d'un programme afin de déterminer les effets de la programmation sur les questions de genre.

La justice de genre est importante, car elle établit l'égalité de tous les êtres humains et garantit à chaque personne une vie caractérisée par la dignité et la justice.



### Quand est-il nécessaire de réaliser une analyse de genre ?

Une analyse de genre exhaustive ne sera pas forcément nécessaire s'il en existe déjà une dans le domaine visé. Cependant, comme les rapports et les normes de genre diffèrent selon les cultures, les groupes ethniques, les zones géographiques, les religions et les classes socioéconomiques, il est important que les informations recueillies reflètent le plus fidèlement possible la ou les populations avec lesquelles vous envisagez de travailler. Si ces informations ne sont pas disponibles, vous devrez procéder à une analyse de genre.

S'il existe déjà une analyse de genre pertinente pour la population avec laquelle vous envisagez de travailler, servez-vous-en comme point de départ pour concevoir votre programme. Au moment d'évaluer les besoins, les défis et les capacités ou ressources et de vous atteler à la conception de votre projet, il est important de vérifier que les conclusions de cette analyse de genre sont encore pertinentes et que la situation n'a pas évolué. Vous pouvez le vérifier par le biais d'une série d'entretiens ou d'un groupe de réflexion. Il vous faudra probablement encore recueillir des informations supplémentaires sur les besoins ou sur les questions de genre dans le cadre de réunions avec la population cible.

### Comment réaliser une analyse de genre et une évaluation des besoins ?

**Collectez des données secondaires.** Pour commencer, vous devez recueillir des informations de référence pour vous aider à comprendre la population cible et le contexte dans lequel s'insère le programme, le projet ou l'organisation. Une étude documentaire vous permettra de rassembler des données de référence qualitatives et quantitatives, ventilées par sexe.

Parmi les documents à étudier peuvent figurer les statistiques et les rapports des ministères et départements du gouvernement (enquêtes démographiques et de santé, par exemple), des

documents de politique gouvernementale, des études genre de tierces parties, etc.

### Collectez des données émanant de la communauté.

Les données primaires recueillies doivent être fondées sur des processus participatifs et inclure un large éventail de femmes et d'hommes appartenant à la population cible, à la société civile (y compris des associations de femmes et des spécialistes de l'égalité des genres), ou travaillant pour les pouvoirs publics. Vous pouvez utiliser des entretiens individuels, des groupes de réflexion et des entrevues avec des personnes-ressources clés pour mener à bien l'analyse de genre.

- **Les entrevues avec des personnes-ressources clés** doivent inclure des représentantes des associations de femmes locales, des fonctionnaires des ministères compétents, d'autres ONG en activité dans le secteur visé, des personnalités locales (hommes et femmes) et des chef-fe-s traditionnel-le-s.
- **Les discussions en groupes de réflexion** sont essentielles pour acquérir la plupart des informations dont vous avez besoin pour l'analyse. Lorsque vous procédez à une analyse de genre complète, il est recommandé de créer au moins dix groupes de réflexion différents, chacun composé de dix à quinze personnes, et ce, pour chaque *population unique*.<sup>15</sup>

Vous devez avoir : deux groupes de femmes adultes, deux groupes de filles et de jeunes femmes, deux groupes d'hommes adultes, deux groupes de garçons et de jeunes hommes, et deux groupes mixtes. Pour les entretiens et les groupes de réflexion dont l'objectif est de relever les différences en fonction du genre et de l'âge, séparez les femmes et les hommes et les tranches d'âge. Ainsi, vous pourrez plus facilement comparer et documenter les réponses de différents groupes démographiques. Vous pouvez également envisager de subdiviser encore les groupes pour intégrer dans votre analyse d'autres axes de discrimination (le handicap, l'origine ethnique, la culture, la classe sociale, etc.).

Par ailleurs, lors de la création d'un plan de collecte de données, il est important de réfléchir au nombre de « populations uniques » avec lesquelles vous travaillez. Comme on l'a vu plus haut, les normes de genre, les pratiques et les priorités varieront considérablement d'un groupe à l'autre selon la culture, la religion, le statut (population d'accueil, personnes déplacées, réfugié-e-s), l'origine ethnique, la situation économique, le secteur géographique, etc. Même un camp de réfugiés peut rassembler plusieurs populations uniques différentes, dont les priorités et les centres d'intérêt varient en fonction de leur pays ou région d'origine. Si tel est le cas, vous devez recueillir des informations séparées auprès de chaque groupe appelé à bénéficier du projet.

### Quels sont les objectifs d'une analyse de genre ?

Toute analyse de genre doit répondre aux six questions fondamentales ci-dessous. La longueur et le détail de votre analyse dépendront du temps et des ressources que vous pourrez lui consacrer. Quelle que soit la rapidité de l'évaluation, si vous répondez à ces six questions, vous disposerez des fondations nécessaires pour une analyse de genre.

- 1. Quels sont les rôles et responsabilités des hommes, des femmes, des garçons et des filles dans le contexte étudié ?**
- 2. Qui a accès à quelles ressources et qui contrôle ces ressources ?**

### FORMATIONS FABO SUGGÉRÉES

Gender Responsive Programming, FLM, en particulier le module 3

Comment réaliser une analyse de genre, disponible également en [anglais](#) et en [espagnol](#) (Mission 21)

### RESSOURCES SUGGÉRÉES

Good Practices Framework: Gender Analysis— Cet outil élaboré par Care International en 2012 examine les concepts fondamentaux liés au genre et présente les principaux domaines d'étude à prendre en compte lors d'une analyse de genre. Pour chaque domaine d'étude, la note d'information donne des exemples de questions que vous pourriez explorer à l'aide d'une analyse de genre, en tenant compte des domaines d'intervention, des structures et des relations.

Fiches-conseils par secteur de l'IASC. Ces fiches-conseils donnent un aperçu utile des problèmes et des questions clés que vous devez prendre en compte pour apporter un soutien humanitaire qui favorise l'égalité des genres dans des secteurs particuliers.

Boîte à outils pour l'analyse de genre dans les systèmes de santé. Cette boîte à outils de Jhpiego fournit des questions d'enquête détaillées pour orienter la collecte de données pendant la réalisation d'une analyse de genre dans le cadre d'un projet. Elle contient des exemples de questions dans cinq domaines :

- les lois, règlements et pratiques institutionnelles,
- les normes et croyances culturelles,
- les rôles et responsabilités liés au genre et les différences entre les genres en termes de répartition du temps,
- l'accès aux actifs et aux ressources et leur contrôle, et
- les modèles de pouvoir et de prise de décision.

#### Manual on Gender Analysis Tools—

Ce manuel du projet éthiopien CASCAPE, daté de 2015, fournit des outils et des ressources pour des analyses de genre dans la perspective de programmes de sécurité alimentaire.

Note d'orientation sur le genre dans les situations d'urgence : Préparation d'une analyse rapide de genre. Cette page rassemble des ressources et des outils sur le déroulement d'une analyse rapide de genre dans les situations d'urgence.



**3. Qui détient le pouvoir et quels types de décisions sont prises par les hommes, les femmes, les garçons et les filles au sein des ménages et dans la communauté ?**

**4. Quels sont les types de comportements et de pratiques culturelles acceptables ou inacceptables et quelles sont les normes sociales et de genre existantes qui les déterminent ?**

- a. Quels types de violence sexiste (y compris les violences sexuelles, physiques, verbales, émotionnelles et économiques) rencontre-t-on dans la communauté ? Certains types de violence sexiste sont-ils jugés acceptables ? Quelles conséquences cela a-t-il sur les rapports et les rôles liés au genre ?

**5. Quels sont les besoins pratiques et stratégiques liés au genre<sup>16</sup> des femmes, des hommes, des garçons et des filles dans les secteurs thématiques abordés par votre projet ? Quelles sont les possibilités de remédier aux inégalités existantes et d'améliorer la qualité de vie des populations cibles ?**

## **DES RÉALISATIONS ET DES ACTIVITÉS SUR MESURE QUI FAVORISENT LA JUSTICE DE GENRE**

Une fois votre analyse de genre terminée, vous devriez disposer d'un tableau complet des dynamiques relatives au genre et à l'âge dans le contexte local, précisant les besoins stratégiques et pratiques liés au genre et les mesures possibles pour remédier aux inégalités existantes et améliorer la qualité de vie des populations cibles. Lorsque vous vous attellez à la conception de votre projet, vous devez vous servir de ces résultats pour formuler les réalisations et l'objectif de votre projet ou de vos activités.

Imaginons par exemple que vous planifiez un projet sur la sécurité alimentaire. Votre objectif général est d'améliorer la sécurité alimentaire des ménages et l'alimentation des ménages vulnérables ciblés. Vous estimez que la stratégie la plus évidente pour améliorer la disponibilité des denrées alimentaires pour les ménages consiste à s'efforcer d'augmenter les revenus et la production alimentaire (en fournissant des formations, des graines, des outils, etc.). Toutefois, vous risquez de manquer votre objectif si vous n'abordez pas les dynamiques de genre sous-jacentes qui perpétuent la répartition inéquitable des denrées alimentaires et des revenus au sein de la population concernée.

L'analyse vous amènera peut-être à découvrir que les hommes sont les principaux bénéficiaires des formations et des progrès technologiques apportés, mais que leurs cultures sont en général des cultures de rapport et ne servent pas à nourrir les ménages. Ils peuvent aussi tenir les rênes des organisations de producteurs et des associations d'utilisateurs d'eau dans lesquels ils sont des membres actifs. Cela leur permet d'accéder aux informations utiles, de mener des négociations collectives et de contribuer aux discussions sur la gestion des ressources partagées.

L'analyse pourrait aussi montrer que les femmes sont chargées de cultiver les denrées alimentaires destinées au ménage dans des jardins ou sur des terres de moindre valeur, et qu'elles sont aussi responsables de certaines tâches répétitives (comme préparer la terre ou la désherber) pour tous les types de cultures. Comme leur travail et leur production sont considérés comme étant de « faible valeur », elles ne bénéficient pas de formations ou d'investissements technologiques qui amélioreraient leur efficacité. N'étant pas non plus responsables de la production des cultures de rente, elles n'ont qu'un droit de regard limité sur l'utilisation des revenus qui en découlent. Par conséquent, ce sont les hommes qui contrôlent les revenus du ménage et qui ont le dernier mot dans les décisions économiques.

**07:** Des femmes et des hommes participent à un projet de subsistance au Myanmar. Photo : Matchless Production

**08:** Le soutien à la transformation des aliments au Burundi ajoute de la valeur à la production agricole de la communauté. Photo : FLM Burundi RAMs

## Exemples de réalisations favorisant l'égalité des genres dans le secteur des moyens de subsistance

### OBJECTIF/RÉSULTAT FINAL :

- Amélioration de la sécurité alimentaire des ménages et de la nutrition des ménages déplacés dans le camp de Mango

### RÉALISATIONS POSSIBLES FAVORISANT L'ÉGALITÉ DES GENRES :

- Augmentation des décisions conjointes hommes-femmes concernant les décisions économiques clés dans les ménages déplacés ciblés
- Participation accrue des hommes et des femmes aux coopératives agricoles
- Augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction dans les organisations locales
- Renforcement de la capacité de la Chambre régionale de l'agriculture à offrir des services de vulgarisation aux femmes déplacées
- Amélioration de l'accès au crédit et aux services de vulgarisation chez les femmes déplacées

*Dans un tel contexte, les femmes peuvent se heurter à des obstacles qui les empêchent d'avoir plus de contrôle sur les ressources, plus de pouvoir de décision ou plus de pouvoir d'action<sup>17</sup> au sein du ménage ou de la communauté.*

Au lieu de leur proposer des prêts, les prestataires de services financiers peuvent leur demander d'envoyer leur mari, car ce sont eux qui détiennent des garanties. Lorsqu'elles bénéficient d'une aide à la création d'entreprise ou à l'acquisition d'équipements, les femmes finissent peut-être par subir des pressions pour céder à leur mari leur entreprise, leur matériel ou leurs bénéfices rentabilisés. Elles peuvent également hésiter à contester le rôle de leur mari dans la gestion de l'argent ou la prise de décisions, de peur d'être quittées.

Compte tenu de ces informations, un projet qui favorise la justice de genre ou l'égalité des genres s'attachera peut-être plutôt à augmenter la prise de décisions conjointes, la participation des femmes aux associations d'utilisateurs d'eau ou l'accès des femmes à des services de vulgarisation, considérant que ces résultats aboutiront à l'objectif ultime d'améliorer la sécurité alimentaire. Après avoir identifié les défis et les obstacles qui continuent de priver les femmes de leur autonomie, le projet élaborera un plan permettant de sensibiliser la communauté à ces questions et fera appel à des acteurs clés (chefs traditionnels, responsables religieux, hommes et femmes d'affaires) qui pourront s'élever contre les pratiques discriminatoires au sein de la communauté. Afin d'atteindre ces résultats, réfléchissez à la manière dont vous pouvez concevoir ou adapter vos activités, afin que le projet bénéficie à toutes les catégories ciblées.



### Exemples d'activités sur mesure dans le secteur des moyens de subsistance

Voici quelques questions que vous pouvez vous poser pour vérifier que vos activités sont bien sur mesure lorsque vous travaillez dans différents secteurs thématiques.

#### QUESTIONS ESSENTIELLES :

- Au marché, croise-t-on des femmes, des hommes, des jeunes femmes et des jeunes hommes exerçant des fonctions de vente en gros ou au détail, d'approvisionnement et d'achats ?
- Existe-t-il des obstacles à la pleine participation de l'un de ces groupes ou d'autres groupes ?
- Certains groupes ont-ils des problèmes d'accès à certaines ressources (comme les terres, les charrues ou le crédit) ou à des services clés (comme les services d'information) ?
- Existe-t-il des moyens de renforcer la participation ?
- Les femmes sont-elles économiquement défavorisées et ont-elles besoin d'un renforcement ciblé de leurs compétences ou d'autres débouchés ?

#### ACTIVITÉS SUR MESURE POSSIBLES :

- Former les ménages déplacés à la gestion familiale d'une exploitation agricole et aux principes de base de l'égalité des genres
- Offrir des formations agricoles aux hommes et aux femmes (en prenant soin de supprimer les obstacles à une participation équitable, par exemple en proposant des emplois du temps différents pour s'adapter aux disponibilités de chaque groupe)
- Renforcer la capacité de la Chambre locale de l'agriculture à offrir des services de vulgarisation aux femmes
- Soutenir la création de coopératives agricoles locales qui favorisent la prise de responsabilités et la participation active des femmes, en plus de celle des hommes
- Faciliter les échanges avec les institutions financières locales qui sont disposées à fournir des crédits aux petits producteurs et en particulier aux petites productrices
- Former et aider les hommes à devenir des champions de l'égalité des genres dans leur milieu social et chez eux.

### Exemples d'indicateurs favorisant l'égalité des genres

- Nombre de nouveaux programmes lancés par les autorités locales pour lutter contre la violence sexuelle et sexiste
- Nombre et pourcentage de filles et de garçons qui déclarent avoir subi des violences sexistes en milieu scolaire au cours de la semaine précédente (ventilés par âge et par sexe)
- Pourcentage du temps consacré aux tâches domestiques et aux soins non rémunérés, par sexe, âge et lieu de résidence
- Proportion de femmes ciblées âgées de 15 à 49 ans qui prennent elles-mêmes des décisions éclairées concernant leurs rapports sexuels, l'utilisation de contraceptifs et les soins de santé reproductive
- Nombre et pourcentage d'hommes qui jugent important que leurs filles poursuivent leur scolarité

Concevoir des activités sur mesure signifie tenir compte des besoins et des préférences des femmes, des hommes, des filles et des garçons, ainsi que de la discrimination et des obstacles auxquels ces groupes sont confrontés, au moment de la conception des activités.

Par exemple, pour un projet d'aide alimentaire d'urgence, l'adaptation des activités doit tenir compte des facteurs suivants :

- modalité préférée : espèces, bons, nourriture ;
- volume et fréquence de la distribution ;
- lieu de la distribution (en tenant compte de la sécurité des conditions d'accès) ; et
- moment de la distribution : s'agit-il d'un créneau qui convient aux femmes ou faudra-t-il retirer les enfants de l'école pour garder les frères et sœurs plus jeunes pendant qu'elles s'absentent ?

Si une activité adopte une approche standard ou uniforme pour tous les genres et tous les âges, sans tenir compte de leurs besoins et préférences spécifiques, il ne s'agit pas d'une activité sur mesure.

### LE SUIVI ET L'ÉVALUATION FAVORISANT L'ÉGALITÉ DES GENRES

Un programme ou un projet ne peut pas favoriser l'égalité des genres s'il ne dispose pas de processus permettant de déterminer s'il produit l'effet voulu. En particulier, il est essentiel de déterminer si le projet bénéficie effectivement à tous les genres, âges et autres groupes d'identité ciblés, et s'il progresse dans la réalisation des objectifs relatifs à l'égalité des genres et à l'égalité sociale.

Vous devez mesurer l'impact d'un projet à la fois pendant sa mise en œuvre (par le biais du suivi et des évaluations à mi-parcours/annuelles) et à la fin (avec l'évaluation finale).

Pendant la phase de conception ou de planification, définissez comment vous mesurerez l'impact du projet en élaborant un plan de suivi et d'évaluation et en déterminant les indicateurs les mieux adaptés pour mesurer cet impact.

Les indicateurs sont une composante essentielle du Cadre de mesure des résultats, car ils permettent de mesurer les réalisations ou les produits. Ils peuvent être qualitatifs ou quantitatifs, mais ils doivent être neutres, c'est-à-dire ne pas indiquer de direction, d'objectif ou de chiffre. Par exemple, « nombre et pourcentage des femmes déplacées ciblées ayant reçu des services de vulgarisation de la Chambre locale de l'agriculture » est un indicateur neutre, tandis que « 85 % des femmes ont bénéficié de services de vulgarisation » ne l'est pas.

Pour déterminer quels sont les indicateurs les mieux adaptés à votre projet, vous devez consulter l'équipe du programme et les personnes qui participent au projet. Réfléchissez aux types de données que vous pouvez valablement suivre en fonction du temps et des ressources dont vous disposez.

Les indicateurs les plus fiables sont ceux qui ont du sens pour les personnes qui participent au projet. Demandez-leur quels changements permettraient d'améliorer les rapports entre les genres ou contribueraient à l'autonomisation des femmes et des filles au sein de la communauté. Une analyse de genre rigoureuse vous aidera à

identifier les principaux points que la population locale souhaite voir évoluer.

Vous aurez peut-être du mal à mesurer l'évolution de certaines attitudes et pratiques en raison des sensibilités culturelles et des normes sociales qui entourent cette attitude ou pratique. Dans ce cas, vous devrez choisir vos indicateurs avec soin pour vous assurer qu'ils mesurent bien ce que vous voulez qu'ils mesurent. Ainsi, il arrive souvent que les signalements d'actes de violence sexuelle et sexiste augmentent pendant la durée d'un projet visant à réduire et à prévenir ce type de violence. Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que les actes eux-mêmes sont en hausse. En effet, il est possible qu'ils diminuent, mais que la population signale désormais des incidents qui n'auraient pas été signalés auparavant parce qu'elle est mieux informée et parce que les mécanismes de signalement ont été améliorés. Par conséquent, cet indicateur ne vous permettrait pas de suivre la prévalence de la violence sexuelle et sexiste, mais il pourrait vous servir à déterminer l'impact des mécanismes de signalement. Pour mesurer l'évolution des attitudes et des pratiques sur des questions sensibles, il peut s'avérer plus utile de suivre des indicateurs intermédiaires significatifs (comme la proportion de femmes et de filles qui se sentent en sécurité lorsqu'elles marchent seules la nuit) ou de discuter de la question dans différents groupes de réflexion.

## Données ventilées par sexe et par âge

Les informations recueillies tout au long d'un projet ou d'un programme (analyse de genre, données de référence, mise en œuvre et évaluation) doivent être ventilées (ou séparées) en fonction des grandes catégories ou des identités qui permettent de déterminer les différents niveaux d'accès aux principaux avantages, droits et chances. Pour les besoins des rapports et de l'analyse, les « femmes » désignent les personnes de sexe féminin de 18 ans et plus et les « filles », celles de moins de 18 ans. De même, les « hommes » désignent les personnes de sexe masculin de 18 ans et plus et les « garçons », ceux de moins de 18 ans.

Ainsi, les données (et les cibles des indicateurs) doivent être ventilées, dans la mesure du possible, selon des catégories adaptées au contexte. Cela permet de comprendre les différences liées au sexe ou au genre, à l'âge, au handicap, au type de ménage (dirigé par un homme, une femme, un enfant), au secteur géographique, au statut de personne réfugiée/déplacée/population d'accueil, à l'origine ethnique, à la religion, à la caste ou à tout autre facteur.

**Les données et les cibles doivent au moins être recueillies et communiquées selon une ventilation par sexe (hommes-femmes) et par âge (moins de 18 ans, 18 ans et plus).**

### FORMATIONS FABO SUGGÉRÉES

Gender Responsive Programming, FLM, en particulier le module 5

### RESSOURCES SUGGÉRÉES

Applying Feminist Principles to Program Monitoring, Evaluation, Accountability, and Learning—Ce document de travail d'Oxfam Canada étudie l'application de principes féministes à la pratique du suivi, de l'évaluation, de l'apprentissage et de la redevabilité (SEAR). Il comprend des études de cas tirées de l'expérience d'Oxfam en matière d'application de ces principes à ses programmes.

Guide des genres pour les actions humanitaires de l'IASC. Le chapitre consacré à la planification stratégique (p. 44) fournit des conseils et des exemples sur la manière de mesurer les résultats liés au genre dans la programmation.

Architecture for Gender Transformative Programming and Measurement: A Primer—Ce document d'introduction de Plan International Canada donne un exemple utile et illustratif de la façon dont une organisation a conçu des outils de mesure pour surveiller l'impact des programmes d'autonomisation des femmes et des filles.

## INFLUENCE ET RETOURS DES PERSONNES PARTICIPANTES

La programmation favorisant l'égalité des genres et l'approche fondée sur les droits de la personne sont toutes deux axées sur la participation et l'autonomisation. En veillant à ce que les femmes, les hommes, les filles et les garçons (en particulier les groupes et individus traditionnellement exclus du pouvoir et des processus décisionnels) puissent donner leur opinion et prendre des décisions significatives tout au long du projet, vous respectez leur dignité et vous favorisez leur autonomisation.

Pour que les femmes, les hommes, les filles et les garçons d'âge approprié puissent prendre une part significative au projet, vous devez vous intéresser aux trois domaines suivants :

- Évaluations et révisions
- Transparence et partage des informations
- Remarques et plaintes

### Évaluations et révisions

Des analyses de genre et des activités de suivi et d'établissement de rapports vous permettront d'impliquer concrètement les femmes, les hommes, les garçons et les filles ciblés (ayant l'âge de le faire) dans les processus d'évaluation et de révision des programmes. Servez-vous de leurs observations pour influencer la conception et la révision du projet, et intégrez leurs suggestions chaque fois que la portée, le calendrier et le budget du projet le permettent. Vous pouvez recueillir ces informations par le biais d'une participation directe de la communauté (forums communautaires, groupes de réflexion) ou d'une représentation indirecte (élection de représentant-e-s, désignation de groupes consultatifs, etc.).

Pour garantir le caractère significatif des retours d'information et de l'influence des personnes participantes pendant la mise en œuvre d'un programme, vous pouvez créer ou nommer des groupes consultatifs à cette fin.

Des groupes communautaires existants (associations d'utilisateurs d'eau, associations de femmes, etc.) pourront peut-être vous conseiller si leur composition et leur direction sont déjà représentatives de la diversité de la population cible en matière de genre, d'âge, de handicap, d'origine ethnique, etc.

*Si une catégorie de population est surreprésentée dans un groupe donné (par exemple, un comité de développement de village largement dominé par des hommes), vous pouvez créer des groupes parallèles qui reflètent les points de vue des groupes non représentés (femmes, jeunes, personnes en situation de handicap, etc.).*

Pour le suivi et l'évaluation de vos processus, présentez vos conclusions et les résultats de votre collecte de données à la communauté pour vérification. Demandez-lui conseil si les conclusions du programme ne donnent pas les résultats escomptés.

### Transparence et partage des informations

La conception de votre projet doit prévoir des moyens de partager les informations et de communiquer dans des langues, des formats et des supports faciles à comprendre, respectueux et adaptés à la culture locale. En vous aidant de l'analyse de genre et des systèmes de communication existants, consultez les gens sur leurs préférences en matière de communication. Réfléchissez à la manière d'adapter les messages et les méthodes de communication pour répondre aux besoins des différentes catégories de population (en fonction du genre, de l'âge et des capacités).

An aerial photograph of a mountain valley. The landscape is characterized by rolling green hills and a network of winding, light-colored roads that snake through the terrain. The valley floor is a patchwork of green fields and pastures. In the background, dark, forested mountains rise under a cloudy, overcast sky. The overall tone is somewhat somber due to the grey clouds.

Informer la  
communauté du  
suivi des plaintes et  
des remarques est  
crucial pour garantir  
la transparence et  
la responsabilité  
à l'égard des  
participant-e-s  
au projet.

Pour protéger les personnes participant au projet et la communauté tout entière, il est important de leur présenter sous différentes formes l'organisation, ses principes, le comportement attendu du personnel (c'est-à-dire les codes de conduite de l'organisation), le programme prévu, les avantages du programme et les bénéficiaires. Le partage de ces informations contribuera à protéger les personnes participantes, dont la vulnérabilité à l'exploitation et aux abus peut augmenter lorsqu'elles ne sont pas informées de leurs droits.

### Remarques et plaintes

Les personnes qui participent au projet et les communautés ciblées doivent être informées des mécanismes de traitement des plaintes et pouvoir y accéder. En outre, ces mécanismes doivent être sûrs et adaptés. Vous devez concevoir des mécanismes de retour d'information et de signalement qui permettent à tout le monde (sans distinction de genre, d'âge, de niveau d'alphabétisation, de langue ou de handicap) de déposer plainte en toute sécurité et en toute confidentialité.

Consultez les personnes qui participent au projet (ventilées par sexe, âge et handicap) au sujet de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des procédures de traitement des plaintes. Déterminez ce qui peut empêcher la population et le personnel de déposer plainte et déterminez comment surmonter ces obstacles.

**N'oubliez pas !** Pour garantir la transparence et assumer vos responsabilités à l'égard des participant-e-s au projet, il est essentiel d'informer la communauté des suites données aux remarques et aux plaintes. S'il n'y a jamais de suites ou de réponse à leurs commentaires alors qu'on les a sollicités, les personnes participantes perdront foi dans le processus et hésiteront à donner d'autres conseils ou informations.

*Formez le personnel pour qu'il sache traiter les signalements de violence sexuelle et sexiste ou d'exploitation et d'abus sexuels selon une approche centrée sur les survivant-e-s.<sup>18</sup>*

Mettez en place des procédures pour aiguiller les cas signalés vers des organisations ou des personnes plus compétentes. Assurez-vous que tout le monde, à commencer par les bénéficiaires, peut accéder sans risque aux mécanismes de signalement, ainsi qu'aux informations sur les différents moyens de signaler des incidents.

### FORMATIONS FABO SUGGÉRÉES

Gender Responsive Programming, LWF, en particulier le module 6

### RESSOURCES SUGGÉRÉES

Guide et indicateurs de la norme humanitaire fondamentale. Ce Guide propose des ressources supplémentaires pour garantir des retours et une influence équitables des participant-e-s lors de la mise en œuvre des programmes. Voir en particulier les quatrième et cinquième engagements.

## PARTICIPATION ACTIVE ET EXERCICE ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS

La participation et l'inclusion sont des éléments essentiels aussi bien dans le cadre d'une approche favorisant la justice de genre que dans celui d'une approche fondée sur les droits de la personne. Lorsque l'on s'efforce d'améliorer l'égalité des genres, il est important d'étudier comment l'approche adoptée pour la programmation peut donner l'exemple, en encourageant la prise de décisions concertées, la participation commune et le partage du pouvoir, en particulier avec les personnes qui sont souvent exclues ou marginalisées en raison de leur âge, de leur genre, de leur handicap ou d'un autre aspect de leur identité.

*Rechercher une participation équitable signifie qu'il faut faire une priorité de la participation, de l'inclusion et du leadership des personnes qui sont le plus souvent exclues et discriminées dans la société.*

Voici deux moyens d'assurer une participation équitable :

- fixer des quotas minimums de participation pour les groupes sous-représentés, et
- s'efforcer de supprimer les obstacles qui empêchent certains groupes de participer (contraintes de temps, coût, mobilité réduite, problèmes de sécurité, etc.).

Encourager une participation active signifie que l'on veille à ce que toutes les personnes qui participent aient les mêmes chances de se former, de proposer leurs idées et leurs avis et de prendre des décisions :

- Observez qui s'assied aux premiers rangs et qui s'assied au fond de la salle.
- Les femmes sont-elles censées s'occuper des rafraîchissements et de la logistique lors des réunions, ou s'occuper des enfants, ce qui limite leur participation ?
- Tout le monde a-t-il le même niveau de compréhension de la langue parlée pendant la réunion ?

**09:** La participation et l'inclusion sont des éléments essentiels. Photo: FLM Colombie

**10:** Envisagez des modèles qui encouragent des décisions, une participation et un pouvoir partagés. Photo: FLM/Albin Hillert



### **Mobiliser les hommes et les garçons**

Quand on parle de programmes de « justice de genre », on imagine souvent que les activités et les bienfaits doivent cibler en priorité les femmes et les filles. Cependant, il est important de se rappeler que tous les genres ont des besoins spécifiques et que tous pâtissent de la persistance de l'inégalité entre les genres.

Lors de la conception de votre programme, il sera important de réfléchir à la manière dont les hommes et les garçons seront impliqués dans votre projet. Les mesures visant à corriger l'inégalité des dynamiques de pouvoir ou à remettre en question les pratiques néfastes (comme la violence sexuelle et sexiste) ne peuvent pas et ne doivent pas se limiter à la moitié de la population. Réfléchissez plutôt aux moyens de soutenir les hommes et les garçons au sein de la communauté pour qu'ils prennent une part active à des changements qui seront bénéfiques pour tout le monde.

Lorsque vous travaillez avec des hommes et des garçons, ne leur faites pas porter la culpabilité des attitudes ou comportements préjudiciables. Reconnaissez plutôt qu'ils en souffrent eux aussi et qu'ils sont limités par des croyances néfastes, liées au genre.

*Et adressez-vous à eux comme à des individus qui ont le pouvoir de faire évoluer leur communauté.*

### **... tout en garantissant les responsabilités à l'égard des femmes et des filles**

Comme indiqué plus haut, il est souvent judicieux de faire participer les hommes et les garçons aux programmes, car ils ont des besoins particuliers et peuvent être des vecteurs majeurs d'évolution de leur communauté. Cependant, il est primordial de veiller à ce que votre dialogue avec les hommes et les garçons repose sur une approche fondée sur les droits de la personne qui favorise la justice de genre. Il ne faut pas négliger les questions de genre. Sinon, ce dialogue pourrait détourner ou limiter l'attention (et les fonds) accordée aux droits et aux besoins des personnes les plus marginalisées (souvent les femmes et les filles) au profit des hommes et des garçons.

Il est donc essentiel que les personnes qui détiennent le pouvoir et les privilèges – la plupart du temps, des hommes favorisés par l'inégalité entre les genres – soient guidées par celles qui subissent leur oppression, en l'occurrence les femmes et les filles. Pour cela, vous pouvez faire de la voix des femmes et des filles le cœur et la priorité des comités consultatifs du projet et des groupes communautaires, et assurer une coordination permanente avec les organisations locales de défense des droits des femmes, auxquelles vous apporterez en même temps votre soutien.

## RESSOURCES SUGGÉRÉES



Le Marqueur de genre et d'âge de l'IASC (MGA) est un outil pratique pour mesurer le niveau de prise en compte du genre dans les programmes et projets. Il vous aidera à évaluer ou à « noter » votre projet en fonction du degré d'intégration des approches prenant en compte le genre et l'âge tout au long de la mise en œuvre du programme.

Le Guide des genres pour les actions humanitaires de l'IASC définit des normes pour l'intégration des questions de genre dans la programmation d'interventions d'urgence. Il fournit également des orientations précises dans onze secteurs : les interventions en espèces ; la coordination et la gestion des camps ; le relèvement rapide ; l'éducation ; la sécurité alimentaire ; la santé ; les moyens de subsistance ; la nutrition ; la protection ; les abris ; et l'eau, l'assainissement et l'hygiène.

Gender Model Family Manual for Community Workers—Ce manuel élaboré par SEND et RADA s'adresse aux responsables communautaires et au personnel de terrain. Il décrit, étape par étape, comment introduire l'approche d'une famille modèle en matière d'égalité des genres dans un milieu communautaire.

Gender Issues in the Project Cycle—a Checklist—Cette liste de vérification modifiée et simplifiée de l'UNIFEM permet d'évaluer l'intégration du genre tout au long du cycle d'un projet.

## METTRE FIN À LA VIOLENCE SEXUELLE ET SEXISTE

La violence sexuelle et sexiste est un terme général qui désigne tout acte préjudiciable (y compris les menaces de violence et la coercition) perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des différences de genre assignées par la société.<sup>19</sup> On parle aussi de violence sexuelle et liée au genre. La violence sexuelle et sexiste peut être de nature physique, émotionnelle, psychologique ou sexuelle, et elle peut aussi inclure l'interdiction d'accès à des ressources ou à des services. Si elle vise aussi bien les femmes et les filles que les hommes et les garçons, elle touche surtout les femmes et les filles, en raison de leur statut de subordonnées dans la société et de leur faible pouvoir économique, qui aggrave leur vulnérabilité sociale. La violence à l'égard des femmes et des filles constitue l'une des plus graves violations des droits de la personne de notre génération et porte atteinte à leur santé et à leur dignité. Les victimes de violence sexuelle et sexiste peuvent en subir les conséquences sur le plan émotionnel, physique et sexuel, mais aussi sur le plan de la santé reproductive : grossesses forcées ou non désirées, avortements à risque, fistules obstétricales traumatiques, infections sexuellement transmissibles (dont le VIH), etc. La violence sexuelle et sexiste peut même entraîner la mort. Selon une estimation mondiale, une femme sur trois est victime de violence sexuelle et sexiste au moins une fois dans sa vie. Malheureusement, ce phénomène reste entouré d'une culture du silence, la majorité des atteintes se produisant à domicile.

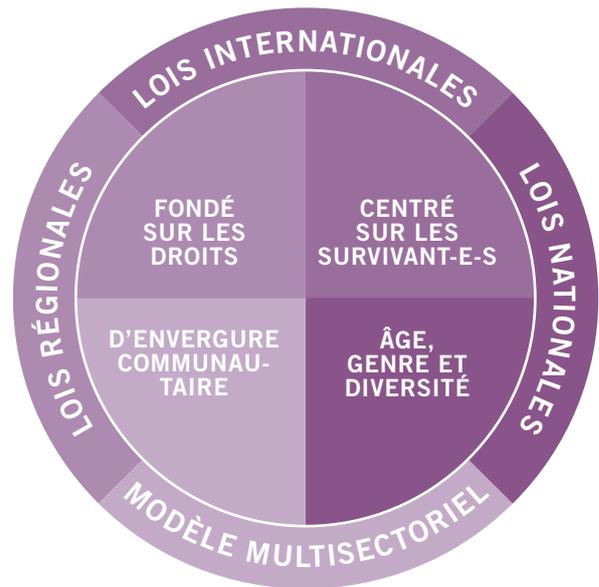
Il est également de plus en plus clair que la violence sexuelle et les autres formes de violence sexiste voient leur probabilité augmenter dans les situations de conflit, de catastrophe et d'autres urgences. Le viol est souvent utilisé comme une arme de pouvoir lors des guerres et des conflits. Par ailleurs, la pandémie de COVID-19 a mis en lumière la réalité du déséquilibre des rapports de force au sein du foyer, avec une nette augmentation des cas de violence domestique, notamment de la violence entre partenaires intimes et des mariages d'enfants.

Tous les programmes de secours, de développement et de soutien communautaire (qu'ils aient ou non la violence sexuelle et sexiste comme objet principal) doivent prendre des mesures pour atténuer les risques ou pour lutter contre cette forme de violence dans le cadre de leurs activités ou de leurs processus. Tout en gardant à l'esprit le principe de « ne pas nuire » par notre travail, il est important de comprendre de quelle manière notre implication dans une communauté locale peut soit augmenter le risque de violence sexuelle et sexiste pour les personnes participant au projet, soit renforcer les rapports de force injustes qui contribuent à la perpétuer. Comprendre l'ampleur de la violence sexuelle et sexiste dans le contexte local, y compris les pratiques et les attitudes courantes à son égard, constitue une première étape importante pour déterminer comment concevoir des programmes visant à répondre au risque de violence sexuelle et sexiste et, ce faisant, à réduire la probabilité qu'elle se produise ou se reproduise à l'avenir.

### Principales approches de la lutte contre la violence sexuelle et sexiste

Toutes les activités de prévention et de prise en charge de la violence sexuelle et sexiste doivent être guidées par les approches suivantes :

- **Approche fondée sur les droits.** Appuyez-vous sur les lois nationales pertinentes et les cadres régionaux et internationaux en la matière, et réaffirmez-les.
- **Protection de la communauté.** Aidez-vous d'une analyse de genre rapide pour comprendre les communautés, notamment leur composition, leurs dynamiques de genre, leur histoire et leur contexte. Soutenez les structures communautaires et nationales existantes en travaillant avec elles et, le cas échéant, favorisez l'inclusion des groupes qui n'y sont pas représentés.



- **Approche intégrant l'âge, le genre et la diversité.** Une perspective diversifiée reconnaît les risques variables auxquels les différents sous-groupes de la communauté peuvent être confrontés, et inclut ces groupes dans les activités de prévention et de prise en charge de la violence sexuelle et sexiste.
- **Approche centrée sur les survivant-e-s<sup>20</sup>.** ce type d'approche repose sur les pratiques suivantes :
  - **Le respect** : toutes les mesures doivent être guidées par les choix, les souhaits, les droits et la dignité du ou de la survivante.
  - **La confidentialité** : pour garantir la confidentialité, les intervenant-e-s doivent veiller à relayer les informations concernant le ou la survivante et son cas uniquement avec son consentement et dans le seul but de faciliter son accès aux services.
  - **La sécurité** : la priorité numéro un doit être de préserver la sécurité du ou de la survivante.
  - **La non-discrimination** : toute personne ayant besoin d'aide doit être traitée de la même manière et avec équité.

### Lutter contre la violence sexuelle et sexiste en tant qu'acteur non spécialisé

S'il est essentiel que tous les acteurs tiennent compte des risques et prennent des mesures contre la violence sexuelle et sexiste dans le cadre de leur programmation, il est également

important que les acteurs non spécialisés et non formés dans ce domaine soient conscients de leurs limites. Les acteurs non spécialisés ne sont pas censés mener des activités de lutte contre la violence sexuelle et sexiste ni offrir aux survivant-e-s un soutien qui dépasse leur niveau de formation et leurs capacités. de fait, un tel comportement accroît la probabilité de leur nuire davantage. Par conséquent, leur priorité doit être de mettre les personnes ayant survécu à des actes de violence sexuelle et sexiste en relation avec des spécialistes de ce type de violence chaque fois que c'est possible.

Pour un acteur non spécialisé, la lutte contre la violence sexuelle et sexiste peut prendre les formes suivantes :

- évaluer et réduire les risques de violence sexuelle et sexiste dans les activités centrées sur la communauté,
- évoquer la prévention de la violence sexuelle et sexiste avec la communauté locale,
- traiter comme il se doit les incidents signalés.

### *Évaluer et réduire les risques de violence sexuelle et sexiste dans les activités centrées sur la communauté*

Lors de la conception d'activités ou de programmes tournés vers l'extérieur, tenez compte des risques de violence sexuelle et sexiste. Afin d'atténuer les risques pour les personnes participantes, il est important de comprendre la prévalence de ses différentes formes au sein de la communauté ainsi que les facteurs de risques, tels que :

- faire partie d'un groupe vulnérable (en raison de son identité ou de sa situation économique),
- avoir un accès limité aux services de protection,
- ou subir les conditions de son environnement (absence d'éclairage de nuit, nécessité d'aller chercher du bois de chauffage dans des zones reculées).

Consultez les membres de la communauté, en particulier les femmes et les filles, pour évaluer les risques et définir des stratégies d'atténuation.

### *Évoquer la prévention de la violence sexuelle et sexiste avec la communauté locale*

**Nota bene** : Il peut être dangereux d'entamer des conversations à ce sujet lorsqu'il n'existe aucun moyen de soutenir les personnes qui révèlent subir des violences ou craindre pour leur sécurité.

La prévention de la violence sexuelle et sexiste implique de remettre en question les normes et les croyances liées au genre qui rendent socialement acceptable le recours à ces pratiques néfastes. Cette démarche exige d'entamer une réflexion critique et une discussion sur le pouvoir dans les communautés avec des femmes, des hommes, les personnalités locales, les prestataires de services et les institutions, afin de trouver des appuis en faveur d'un pouvoir équilibré et non violent.

### **Principales mesures de prévention de la violence sexuelle et sexiste**

- Concentrez-vous sur la remise en cause des normes de genre, des rapports de force et des mentalités néfastes au sein des groupes clés.
- Aidez les parties prenantes et les structures de soutien communautaires à sensibiliser les esprits à la prévention et à la prise en compte de la violence sexuelle et sexiste.
- Évoquez le rôle transformateur que les hommes et les garçons peuvent jouer dans la lutte contre cette forme de violence (sans perdre de vue les expériences, les valeurs, l'aptitude à diriger et les moyens d'action des femmes et des filles).
- Aidez les groupes vulnérables à satisfaire leurs besoins fondamentaux en toute sécurité.
- Veillez à la sécurité physique des personnes concernées, en particulier des femmes, des filles et des sous-groupes à risque.
- Renforcez les cadres juridiques et l'accès à la justice.
- Ouvrez des perspectives économiques, éducatives et sociales.

*N'oubliez pas que la prévention de la violence sexuelle et sexiste doit cibler et mobiliser tous les membres de la communauté, et pas seulement les femmes ou les survivant-e-s. Pour que la prévention fonctionne, il faut que tout le monde participe, y compris les hommes, les jeunes, les enfants, les personnes à risque et les responsables communautaires et religieux.*

S'agissant d'un problème social aux répercussions et aux séquelles durables, la violence sexuelle et sexiste concerne à la fois le bien-être des hommes et des garçons et celui des femmes et des filles.

#### *Traiter comme il se doit les incidents signalés*

Des incidents de violence sexuelle et sexiste peuvent être signalés aux membres du personnel

ou aux bénévoles dans le cadre de vos activités avec la communauté locale. Dans ce cas, le personnel doit savoir comment réagir de manière appropriée et comment aiguiller les survivant-e-s vers les services compétents. Il faut au minimum que vous sachiez recevoir des signalements et fournir des renseignements sur les services de prise en charge en appliquant une méthode centrée sur le ou la survivante qui favorise la confidentialité, la sécurité et la non-discrimination et qui respecte les choix, les droits et la dignité des femmes, des filles et des autres survivants.

Pour évaluer votre capacité de réaction aux incidents de violence sexuelle et sexiste signalés, répondez aux questions suivantes :

- Est-ce que les membres du personnel et les bénévoles ont reçu une formation élémentaire ou des conseils sur la bonne manière de prendre en charge les signalements et les personnes qui déclarent avoir subi des violences sexuelles et sexistes ?

## Les services spécialisés de prise en charge de la violence sexuelle et sexiste

- ✱ **Parmi les services de prise en charge prioritaires, figurent :**
- des services de santé (y compris des soins cliniques en cas d'agression sexuelle),
  - des services de soutien psychosocial,
  - des services de protection de l'enfance,
  - des services de protection/sécurité (y compris des refuges et des espaces protégés pour les survivant-e-s),
  - des services de gestion des cas<sup>21</sup>, d'assistance juridique ou de justice pénale
  - des procédures d'orientation, des partenariats et un service de coordination, en particulier avec les groupes communautaires, les services de secours nationaux et d'autres acteurs.

- ✱ **Parmi les services connexes** ✱ **visant à répondre aux besoins personnels des survivant-e-s, figurent :**
- les moyens de subsistance et l'autonomisation socioéconomique,
  - l'alimentation et la nutrition,
  - le logement,
  - l'hygiène,
  - des associations de personnes en situation de handicap,
  - des services pour la jeunesse.

- ✱ **En règle générale, les survivant-e-s ne signalent pas les incidents de violence sexuelle et sexiste par peur :**
- de la stigmatisation,
  - du rejet par leur famille, leur communauté ou la société.

### Exemple d'arbre de décision pour la prise en charge d'un cas de violence sexiste.

**REMARQUE** : Un arbre de décision peut s'avérer utile pour guider les membres du personnel et les personnes représentant la communauté sur la marche à suivre lorsqu'un incident de violence sexiste leur est signalé. Vous pouvez adapter l'arbre de décision ci-dessous à votre contexte.

**SE PRÉPARER** : Soyez au fait des services existants.

#### *Un incident de violence sexiste vous est révélé...*

##### **PAR UN TIERS :**

Fournissez des renseignements précis et à jour sur les services et le soutien dont peut bénéficier le ou la survivante. Encouragez cette personne à en informer le ou la survivante à titre confidentiel et en toute sécurité pour qu'il ou elle puisse se confier si elle ou il le souhaite. **REMARQUE** : **N'essayez pas de rencontrer le ou la survivante.**

##### **PAR LE OU LA SURVIVANTE :**

Présentez-vous. Demandez-lui comment vous pouvez l'aider. Appliquez les principes du respect, de la sécurité, de la confidentialité et de la non-discrimination. Soyez à l'écoute et répondez à tout besoin pratique urgent.

#### *Existe-t-il un acteur/une procédure d'orientation en matière de violence sexiste ?*

##### **OUI :**

Suivez la procédure d'orientation pour informer le ou la survivante des services disponibles et orientez-la vers ces services si elle donne son accord.

##### **NON :**

Aiguillez le ou la survivante vers les services disponibles. Donnez des renseignements précis sur les services disponibles, y compris sur les services de santé et sur leurs défauts connus.

#### *Le ou la survivante demande-t-elle à être aiguillée vers un de ces services ?*

##### **OUI :**

Donnez des renseignements détaillés sur la ressource/le service disponible, notamment sur les moyens d'accès, les horaires, les lieux, les personnes ressources, les moyens de transport sans risques, etc. Ne parlez à personne du ou de la survivante ou de ce qu'elle a vécu sans son consentement explicite et éclairé. Ne gardez pas non plus de trace écrite des détails de l'incident ou d'éléments permettant d'identifier le ou la survivante.

##### **NON :**

Préservez la confidentialité. Expliquez-lui qu'il ou elle peut changer d'avis et solliciter des services plus tard. Si les services sont temporaires, mobiles ou disponibles pour une durée limitée, précisez à partir de quand ces services ne seront plus disponibles.

- Un processus a-t-il été mis en place pour s'assurer que le personnel et les bénévoles disposent d'informations complètes et à jour sur la procédure d'orientation vers les services compétents, sur l'arbre de décision et/ou sur les services disponibles ?
- Des processus ont-ils été mis en place pour garantir la confidentialité des informations relatives aux survivant-e-s au sein de l'organisation et pour que seules les personnes fournissant elles-mêmes des services y aient accès ? Si oui, qu'est-ce qui est prévu ?

- Quelles mesures ont été mises en place pour que les membres de la communauté puissent signaler des incidents en toute sécurité et en toute confidentialité ?

La FLM travaille à la prévention et à la prise en charge de la violence sexuelle et sexiste dans le cadre d'activités locales et internationales de plaidoyer et de projets nationaux sur ce thème. Les mécanismes multipartites de prévention et de prise en charge ou d'aiguillage sont essentiels pour lutter efficacement contre la violence sexuelle et sexiste.

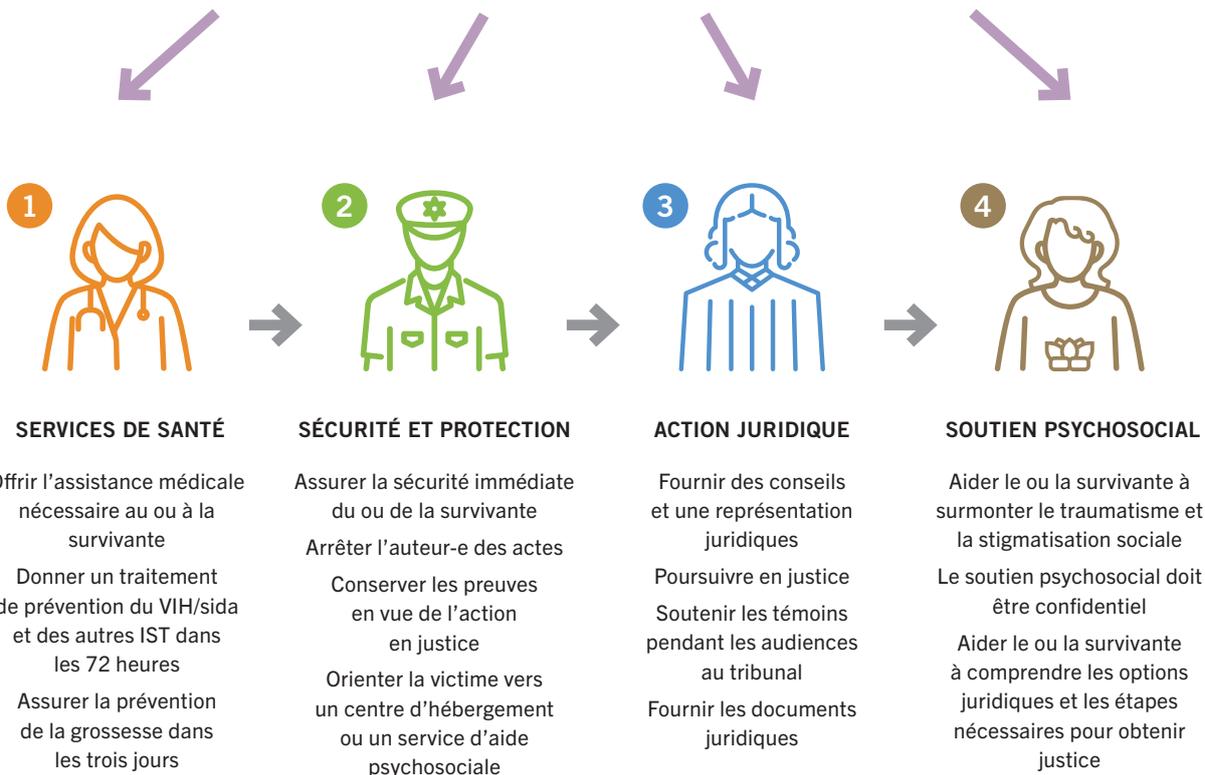
### Exemple de procédure d'orientation mise en place par la FLM Ouganda :

#### PROCÉDURE D'ORIENTATION EN CAS DE VIOLENCE SEXISTE



#### PRINCIPES DIRECTEURS

- ✓ Sécurité du ou de la survivante
- ✓ Confidentialité
- ✓ Dignité
- ✓ Autodétermination
- ✓ Non-discrimination



## FORMATIONS FABO SUGGÉRÉES

Gender and GBV in Cash and Voucher Assistance, DCA

La gestion des programmes contre les violences basées sur le genre dans les situations d'urgence.

*Cette formation en ligne de l'UNFPA s'adresse aux personnes qui cherchent à se spécialiser dans le domaine de la violence sexiste, ainsi qu'à des spécialistes de l'aide humanitaire, du développement ou d'autres secteurs qui souhaitent perfectionner leurs connaissances sur la prévention et la prise en charge de la violence sexiste dans les situations d'urgence.*

## RESSOURCES SUGGÉRÉES

Les Églises disent « Non » à la violence envers les femmes. *Cette ressource de la FLM explore les différentes formes de violence que subissent les femmes et suggère diverses stratégies que les Églises peuvent adopter pour y faire face.*

SASA! Faith. *SASA! regroupe un kit de l'activiste et un guide de formation développés par Raising Voices (Ouganda). Ils sont spécialement conçus pour s'attaquer à l'un des principaux facteurs du VIH et de la violence à l'égard des femmes : le déséquilibre des pouvoirs entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Présenté dans un kit de l'activiste complet et facile à utiliser, SASA! est une source d'inspiration pour les communautés, qui leur permet de repenser et de redéfinir les normes sociales. Raising Voices propose aussi une autre ressource sur ce thème, Prévenir les violences faites aux femmes : Un guide pour les organisations de femme africaine, qui est notamment disponible en français.*

Travailler avec les hommes et les garçons survivants de violence sexuelle et sexiste dans les situations de déplacement forcé. *Cette boîte à outils du HCR (2012) souligne l'importance d'inclure les hommes et les garçons dans les programmes consacrés à la violence sexuelle et sexiste. Les hommes survivants ont eux aussi besoin de soutien.*

Comment soutenir les survivants de violences basées sur le genre lorsqu'aucun acteur spécialisé en la matière n'est disponible dans votre secteur.

*Ce guide de poche destiné aux praticien-ne-s de l'aide humanitaire accompagne les Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire de l'IASC. Il s'appuie sur des normes internationales pour soutenir et informer les survivant-e-s de violence sexiste sans leur nuire.*

Normes minimales pour la prévention et la réponse à la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence. *Ces normes minimales de l'UNFPA donnent des conseils sur les moyens de prévenir la violence sexiste et de faciliter l'accès des survivant-e-s à des services de prise en charge multisectoriels dans les situations d'urgence. Elles peuvent être adaptées pour une utilisation dans différents contextes humanitaires.*

Programme de formation à la prévention et à l'intervention en matière de sexualité et de violence basée sur le genre. *Dans cet ensemble de dix-huit modules de formation, le HCR fournit des conseils pour la prévention et la prise en charge de la violence sexuelle et sexiste, destinés en particulier au secteur humanitaire qui travaille avec les communautés concernées par le déplacement forcé.*

Lutheran Theology Facing Sexual and Domestic Violence. *Ce document souligne l'importance d'étudier « l'ambivalence théologique de Luther » afin que les acteurs religieux puissent mieux prendre en charge les victimes de violence domestique et sexuelle et travailler avec des partenaires variés, au sein et en dehors de l'Église, pour prévenir ce type de violence.*

Étude biblique contextuelle et Manuel sur la lutte contre la violence liée au genre. *Ce manuel publié par la Communauté des Églises et conseils chrétiens de la région des Grands Lacs et de la Corne de l'Afrique (FECCLAHA) encourage les acteurs religieux à considérer la violence sexiste d'un point de vue biblique dans différents contextes.*



**11:** Sensibilisation à l'échelle locale. Photo: FLM/P. Omagwa

**12:** Réfléchissez à la manière dont votre projet ou votre organisation peut protéger les populations vulnérables. Photo : FLM/S. Gallay

## PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS

L'exploitation et les abus sexuels sont une forme de violence sexuelle et sexiste dans laquelle un détenteur ou une détentrice d'obligations (par exemple, une personne en position d'autorité du fait de son travail au sein d'une communauté : membre du personnel humanitaire, bénévole d'une église, enseignant-e, etc.) abuse de son pouvoir à l'encontre d'une population affectée ou d'un groupe protégé et vulnérable, comme les participant-e-s ou les bénéficiaires d'un projet. Cette pratique est une conséquence de l'inégalité entre les genres, du déséquilibre des pouvoirs et du non-respect des droits de la personne. Si, en général, elle exprime une erreur de jugement se traduisant par un manquement à l'éthique, le phénomène ne se limite pas à certaines relations marquées par une différence de genre, de génération ou de classe sociale. Ces actes peuvent donc se produire dans des contextes sociaux variés. Ils se rencontrent aussi, par exemple, dans le cadre d'échanges entre personnes payées au rendement, entre bénévoles ou entre d'autres groupes liés soit par des similitudes subjectives, soit par leurs différences.

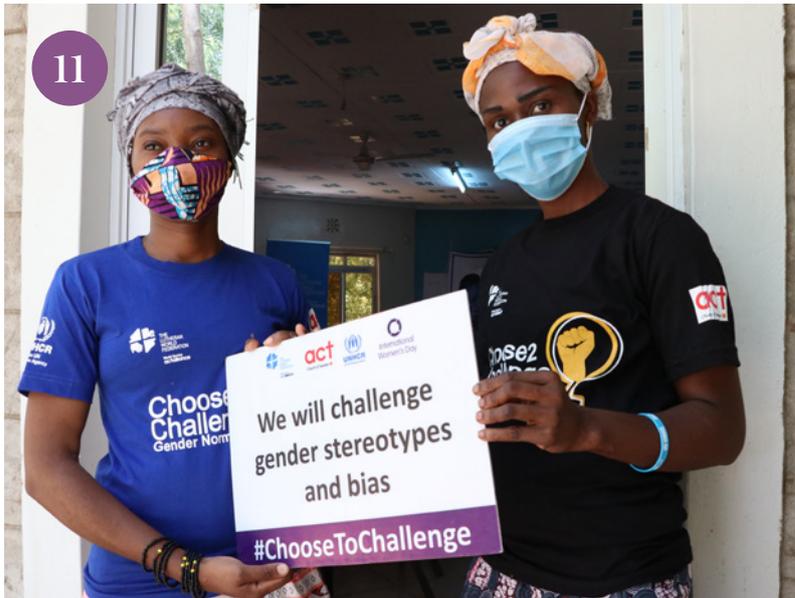
- **L'abus sexuel** désigne une atteinte physique de nature sexuelle imposée par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. La menace d'une telle atteinte et le harcèlement sexuel constituent également des abus sexuels. Cela signifie qu'il n'est pas nécessaire qu'un acte sexuel ait lieu ; il suffit qu'il y ait eu menace ou tentative d'atteinte.
- **L'exploitation sexuelle** désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment, mais pas exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Cela inclut, par exemple, le fait de « promettre » un emploi à des bénéficiaires en échange de faveurs sexuelles. Le fait de tenter d'exploiter

sexuellement d'autres personnes constitue une exploitation sexuelle, même s'il n'y a pas eu de passage à l'acte.

Le terme de « protection contre l'exploitation et les abus sexuels » (PEAS) désigne deux types de mesures : celles prises dans le but de protéger les personnes vulnérables contre tout acte d'exploitation et d'abus sexuels de la part de membres du personnel ou du personnel associé, et celles visant à garantir des réponses appropriées lorsque de tels actes sont commis. Ces mesures visent à prévenir les cas d'exploitation et d'abus sexuels, à assurer un suivi rapide et efficace des cas allégués et à garantir que les survivant-e-s bénéficient de services de prise en charge appropriés.

.....  
*En tant qu'organisation, la FLM a déjà mis en œuvre un certain nombre de mesures de prévention et de prise en charge :*

- ✓ introduction d'une politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels à l'échelle du Département ;
  - ✓ obligation faite à toute personne employée par la FLM de signer et d'accepter le « Code de conduite à l'intention du personnel de la FLM relatif à l'exploitation et la violence sexuelles, l'abus de pouvoir, la fraude et la corruption » ;
  - ✓ mise en œuvre d'une politique et d'une procédure de traitement des plaintes ;
  - ✓ désignation de référent-e-s PEAS dans toute la FLM ;
  - ✓ mise en place de directives concernant les enquêtes en cas d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels ou de violations du Code de conduite.
- .....



*En complément des mesures prises au niveau de l'organisation, réfléchissez à la manière dont votre projet ou votre organisation peut protéger les populations vulnérables contre des actes d'exploitation et d'abus sexuels commis dans le cadre du projet ou dans la communauté. Intégrez les étapes et mesures suivantes dans tous vos projets et programmes :*

- ✓ Diffusez des informations de prévention au moyen d'approches ciblées visant à partager les bonnes pratiques à l'échelle locale.
- ✓ Élaborez des processus d'information afin de vous assurer que les personnes participant au projet sont informées de leurs droits et prérogatives au titre du programme.
- ✓ Renseignez les personnes participant au projet sur l'organisation, sur ses codes de conduite et sur le comportement attendu des membres du personnel afin qu'elles puissent facilement reconnaître et signaler les violations commises par le personnel.
- ✓ Assurez-vous que les personnes participant au projet puissent se tourner vers des mécanismes adaptés de retour d'information et de dépôt de plaintes (y compris pour signaler des actes d'exploitation et d'abus sexuels), quels que soient leur âge, leur genre, leur langue, leur niveau d'alphabétisation, etc.

- ✓ Adoptez une approche centrée sur le ou la survivante qui garantit la protection et le soutien des personnes ayant survécu à des actes d'exploitation et d'abus sexuels.
- ✓ Instaurez des mécanismes efficaces et complets pour que le personnel soit dûment sensibilisé à l'exploitation et aux abus sexuels.

### FORMATIONS FABO SUGGÉRÉES

Safeguarding Essentials, LWF

### RESSOURCES SUGGÉRÉES

*Politique de la FLM relative à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels*

*Code de conduite à l'intention du personnel de la FLM relatif à l'exploitation et la violence sexuelles, l'abus de pouvoir, la fraude et la corruption.*

Politique et procédure relatives au mécanisme de traitement des plaintes du Département d'entraide mondiale de la FLM

PSEA Implementation Quick Reference

Handbook. Ce court manuel a été conçu par la CHS Alliance pour guider les responsables de la mise en œuvre des programmes en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels dans le cadre de la réponse à la pandémie de COVID-19. Cette note technique provisoire de l'IASC donne des orientations sur les modalités de prévention et de prise en charge des cas d'exploitation et d'abus sexuels dans le cadre de la pandémie de COVID-19.

## LA JUSTICE ÉCONOMIQUE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

L'autonomisation (en anglais empowerment) désigne « le processus en vertu duquel des individus qui en étaient privés acquièrent la capacité de faire des choix stratégiques<sup>22</sup> ». En d'autres termes, les individus ou les groupes gagnent leur autonomie lorsqu'ils acquièrent les ressources et les conditions nécessaires pour leur permettre de décider de leur propre bien-être et d'agir en conséquence. Par le passé, les efforts visant à accroître le pouvoir économique des femmes avaient souvent pour but premier d'améliorer leur accès aux ressources productives et aux revenus. Cependant, il ne s'agit que d'un aspect de l'autonomisation parmi d'autres. Il faut également étudier les moyens de renforcer leur pouvoir d'action (pouvoir de décision et d'autodétermination) en corrigeant l'inégalité sous-jacente des dynamiques de pouvoir et en créant un environnement économique favorable.

Composante de la justice sociale, la justice économique établit des principes éthiques pour que les structures et les institutions économiques à mettre en place permettent à tous les individus d'avoir des chances égales de participer à l'économie et de mener une vie digne, productive et créative, quels que soient leur statut social ou leur genre. La justice économique définit donc les conditions structurelles nécessaires à une autonomisation économique complète. Voici quelques-uns de ses principes de base :

- le revenu de base universel,
- l'égalité des revenus sans distinction de genre ou de race,
- l'égalité des chances,
- l'égalité d'accès à un travail décent et au crédit.

Selon ONU Femmes (2011), donner aux femmes les moyens de participer à part entière à la vie économique dans tous les secteurs permet de bâtir des économies plus solides, d'atteindre les objectifs de développement et de développement durable

déterminés à l'échelle internationale et d'améliorer la qualité de vie des femmes, des hommes, des familles et des communautés. Il ne peut y avoir de développement durable si les femmes restent cantonnées aux marges de l'économie dominante.

La pleine et égale participation des femmes aux activités économiques est limitée par un certain nombre d'obstacles, parmi lesquels :

- des problèmes d'accès aux moyens de production (terres, capitaux, crédits, marchés, etc.),
- des lois et pratiques discriminatoires,
- des problèmes d'accès à l'information (y compris aux services de vulgarisation),
- des réglementations inéquitables et des conditions commerciales défavorables,
- des problèmes d'accès à la propriété, à la formation, à la technologie,
- des contraintes de temps dues à la charge des soins non rémunérés et du travail domestique.

Les types de travaux effectués par les hommes et par les femmes reflètent souvent les normes et coutumes locales en matière de genre. Les femmes occupent fréquemment des emplois moins rémunérés, informels ou à domicile, ou des emplois qui reflètent leur rôle d'aidantes : soins infirmiers, éducation, secrétariat, etc. Les hommes, en revanche, sont majoritaires dans les activités économiques à forte valeur ajoutée et assument beaucoup de postes à responsabilités dans la politique, les affaires et la finance.

Pourtant, dans le monde entier, les soins non rémunérés et le travail domestique (ménage, cuisine, garde d'enfants et de personnes âgées, activités d'intérêt général) dont s'occupent les femmes sont essentiels au bien-être d'une société.

Elles consacrent en général deux à dix fois plus de temps que les hommes aux soins non rémunérés,<sup>23</sup> et celles qui vivent dans la pauvreté assument une charge encore plus disproportionnée par rapport aux hommes.

Si les femmes estiment que les soins qu'elles prodiguent sont essentiels, le temps qu'elles consacrent à ce travail non rémunéré limite celui dont elles disposent pour poursuivre d'autres ambitions et exercer une activité économique. Par conséquent, lorsque l'on s'interroge sur les moyens de soutenir l'autonomisation économique des femmes, il faut tenir compte des effets néfastes de la répartition inégale des tâches de soins sur leur capacité à participer de manière significative à des activités économiques et à en tirer profit.

*Les recherches ont montré qu'il existe un lien étroit entre l'indépendance économique des femmes et leur capacité à prendre des décisions et à contrôler leur existence.*

La dépendance financière est l'une des raisons qui reviennent le plus souvent lorsque l'on demande aux femmes engagées dans une relation violente ce qui les empêche de partir. De même, les femmes peuvent prendre de meilleures décisions concernant leur santé sexuelle et reproductive et la santé des membres de leur foyer lorsqu'elles jouissent d'une plus grande autonomie économique.

Si l'on ne s'attaque pas à ces obstacles, l'écart entre les hommes et les femmes en matière de participation économique ne peut que se creuser. Le Rapport 2020 sur l'écart entre les genres révèle qu'il faudrait 257 ans pour combler l'écart entre hommes et femmes en matière de participation économique (contre 202 ans en 2019).

### Principes fondamentaux de la justice économique

- **L'accès** : assurer l'égalité d'accès aux ressources, aux biens, aux informations et aux services.
- **L'équité** : remédier aux injustices causées par l'inégalité d'accès aux ressources économiques et au pouvoir.
- **Les droits** : reconnaître que les droits économiques des femmes constituent la première étape vers une autonomie totale vis-à-vis de leur vie et de leurs ressources. Pour faire valoir leurs droits, les femmes doivent avoir accès aux terres, aux ressources, aux informations et aux processus de décision économiques, et pouvoir les contrôler.
- **La participation** : la participation pleine et effective des femmes comprend leur capacité à obtenir un emploi décent, à accéder à des ressources productives, et à exercer une activité et prendre des décisions dans l'économie dominante.
- **L'action collective** : la coopération permet aux individus d'influencer les systèmes et les pratiques économiques. Renforcer l'action collective des femmes, des hommes et des groupes exclus peut contribuer à améliorer le pouvoir de négociation collective, à soutenir la cohésion sociale et à mettre fin aux pratiques discriminatoires ou injustes.

### Promouvoir l'autonomisation économique des femmes

Pour soutenir l'autonomisation économique des femmes, il faut agir dans trois domaines liés et interdépendants :

- **L'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci** permettent aux femmes d'accroître leur pouvoir d'action et de décision, ce qui améliore leur capacité à résister aux chocs et aux tensions économiques. Elles seront ainsi mieux à même de résister ou de se rétablir rapidement après une situation de crise. Les ressources peuvent inclure les compétences, les capacités, les connaissances, les ressources humaines et sociales (accès aux réseaux, aux services, etc.) et les ressources matérielles (crédits, capitaux, outils, technologies et autres moyens de production).

- **Le pouvoir d'action individuel et collectif :** les individus et les groupes doivent disposer d'un pouvoir d'action ou d'autodétermination pour être pleinement autonomes. À l'échelle individuelle, le pouvoir d'action permet de prendre des décisions financières plus éclairées et plus judicieuses pour soi et pour sa famille. Dans le monde du travail, le pouvoir d'action permet de négocier des salaires plus justes et de meilleures conditions de travail. Et lorsqu'un groupe exerce son pouvoir d'action collectif, il peut négocier de meilleures conditions et atteindre des objectifs communs.
- **La création d'un environnement économique favorable et juste :** tout le monde devrait pouvoir bénéficier des mêmes perspectives économiques et être libre d'endosser sans

crainte des rôles non traditionnels. Pour promouvoir un environnement économique favorable et juste, nous devons nous attaquer aux obstacles structurels et aux pratiques d'exclusion qui limitent la participation égale des femmes à l'économie.

Travaillant en étroite collaboration avec les Églises membres et les programmes nationaux, le programme de justice économique et d'autonomisation des femmes de la FLM a pour objectif d'opérer des changements en améliorant l'accès des femmes aux ressources, en renforçant leur pouvoir d'action et en multipliant les débouchés économiques. Il s'appuie pour cela sur le renforcement des capacités, la sensibilisation des esprits et la promotion de la justice économique.

## RESSOURCES SUGGÉRÉES

Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment—Ce bref rapport du Centre international de recherche sur les femmes présente des concepts fondamentaux (notamment une définition de l'autonomisation économique des femmes), un cadre de mesure permettant de guider la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes d'autonomisation économique des femmes, ainsi qu'une série d'indicateurs illustratifs servant d'exemples concrets pour développer des indicateurs de succès significatifs.

Donner aux jeunes femmes le pouvoir d'initier le changement. Ce manuel de formation, fruit d'une collaboration entre les Unions chrétiennes féminines (UCF/YWCA) et le Fonds des Nations Unies pour la population, a pour but de soutenir le développement des compétences des jeunes femmes afin qu'elles puissent prendre des responsabilités et ajouter leur voix au dialogue sur les questions qui les concernent.

Bringing Gender Equality Closer to Women's Economic Empowerment—Cet outil de CARE invite les personnes travaillant dans le domaine du développement à réfléchir à leur travail d'intégration du genre et à prendre des mesures pour s'attaquer aux causes profondes des inégalités entre les genres dans les programmes d'autonomisation économique des femmes.

Manuel de formation d'ONU Femmes sur le genre et l'économie. Ce manuel de formation a pour but d'aider les spécialistes du développement et de l'action publique à mieux comprendre la nécessité d'une politique et d'une pratique économiques favorisant l'égalité des genres.

Improving the Choices and Opportunities for Adolescent Girls: A toolkit for Faith Leaders— Cette boîte à outils de Christian Aid Nigeria rassemble des ressources destinées à aider les responsables religieux à se former et à diffuser des messages ou prédications fidèles aux points de vue chrétiens ou musulmans sur les questions suivantes : le mariage précoce, l'éducation, la santé reproductive et l'autonomisation économique des adolescentes. Bien qu'elle soit conçue pour une utilisation au Nigeria, les messages destinés aux responsables religieux qu'elle contient sont valables dans tous les contextes.

Pratique de la budgétisation sensible au genre : un manuel de formation. Ce manuel de formation élaboré en 2010 par l'UNFPA et l'UNIFEM porte sur la pratique de la budgétisation sensible au genre. Il s'accompagne d'un dossier de ressources intitulé « Budgétisation sensible au genre et droits des femmes en matière de santé de la reproduction : un guide pratique ».



## LA SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE ET LES DROITS ASSOCIÉS

Les **droits sexuels** font référence au droit de chaque être humain à décider librement et de manière responsable de tous les aspects de sa sexualité. Cela suppose notamment :

- de protéger et de favoriser sa santé sexuelle,
- de le mettre à l'abri de la discrimination, de la contrainte ou de la violence dans sa vie sexuelle et dans toutes les décisions concernant sa sexualité,
- d'exiger l'égalité, le consentement total, le respect mutuel et le partage des responsabilités dans les relations sexuelles.

Les **droits en matière de santé reproductive** renvoient à un complet bien-être physique, mental et social dans tous les domaines liés à l'appareil génital, y compris une vie sexuelle satisfaisante et sans risque, la capacité de procréer, et la liberté de décider si, quand et à combien de reprises on souhaite avoir des enfants.

**Cible 5.6 des ODD :** *Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finals des conférences d'examen qui ont suivi.*

Selon l'OMS, les femmes et les filles sont davantage affectées par les situations d'urgence soudaines ou à évolution lente, et elles sont alors confrontées à de multiples problèmes de santé sexuelle et reproductive. Il y aurait 26 millions de femmes et de filles en âge de procréer vivant dans des situations d'urgence, et elles ont toutes besoin de services de santé sexuelle et reproductive.

Plus de la moitié des décès maternels se produisent dans des situations d'aide humanitaire ou de précarité, et 60 % des décès maternels évitables ont lieu dans le cadre de conflits, de déplacements de population ou de catastrophes naturelles. Même en période de crise, les gens continuent de faire l'amour, de donner naissance à des enfants et d'avoir des besoins propres à leur genre en matière de santé reproductive. Les difficultés d'accès à l'information, aux services de santé ou aux produits de première nécessité (eau, savon, produits d'hygiène menstruelle, préservatifs) augmentent considérablement le risque de complications médicales, d'infections sexuellement transmissibles, de grossesses non planifiées et de complications liées à la grossesse pouvant entraîner la mort ou la maladie chez la mère et l'enfant.

Les jeunes réfugié-e-s, les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays et les personnes en situation de handicap sont particulièrement vulnérables à la violence sexuelle et sexuelle et à une exploitation accrue (traite des êtres humains, prostitution de survie, etc.). Chez les filles, le manque d'informations sur la sexualité et les risques associés augmente la probabilité de grossesses non désirées, d'avortements à risque et d'infections sexuellement transmissibles, comme le VIH. Cela peut les conduire au décrochage scolaire, à un mariage précoce ou forcé, voire à l'esclavage.

Par conséquent, elles doivent avoir accès à des informations sur la santé sexuelle et reproductive, à des produits de première nécessité et aux services disponibles (planification familiale, soins obstétricaux et néonataux d'urgence, services de lutte contre la violence sexiste, etc.) afin de pouvoir préserver leur dignité, sauver des vies et atténuer le danger dans ces contextes difficiles.

Les organisations améliorent l'accès à la santé sexuelle et reproductive et aux droits associés en proposant des formations et en sensibilisant les hommes, les femmes et les adolescent-e-s. Les formations destinées aux ados et aux jeunes portent sur des sujets variés, parmi lesquels :

- une éducation à la santé donnant des informations scientifiquement exactes sur le développement humain,
- une formation sur l'anatomie et la santé reproductive (pour dissiper notamment les mythes entourant les menstruations et la gestion de la santé menstruelle),
- l'autonomie corporelle,
- les droits des enfants et des femmes,
- et des informations sur les moyens de contraception, les accouchements et les infections sexuellement transmissibles (dont le VIH).

La formation des femmes et des hommes plus âgés peut être davantage axée sur la santé maternelle et infantile et sur la planification familiale. Des formations complémentaires (la vie familiale, les relations, la culture et les rôles liés au genre, les droits de la personne, l'égalité des genres, la discrimination et les abus sexuels) les aident à développer des compétences de la vie courante qui aiguisent leur esprit critique, facilitent la communication, contribuent à la prise de décisions responsables et encouragent un comportement respectueux.

## RESSOURCES SUGGÉRÉES

Série d'information sur la santé sexuelle et reproductive et les droits associés : **Pratiques néfastes**

Série d'information sur la santé sexuelle et reproductive et les droits associés : **Mortalité et morbidité maternelles**

Religion, santé et droits des femmes : **Points de désaccord et opportunités**. *Ce rapport technique étudie le point de vue des principales traditions religieuses de la planète sur certaines questions parmi les plus sensibles et les plus controversées dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive et des droits associés. Ces questions vont de la contraception à l'avortement en passant par la violence sexuelle et sexiste et le mariage des enfants.*

Principes directeurs internationaux sur l'éducation à la sexualité. *Document technique qui présente la base factuelle et les raisons d'offrir aux jeunes une **éducation complète à la sexualité** afin d'atteindre les ODD. Ce guide identifie les caractéristiques des programmes efficaces, recommande des thématiques essentielles et des objectifs d'apprentissage à aborder dans les programmes pour tous les publics, et décrit des méthodes de planification, d'exécution et de suivi des programmes d'éducation complète à la sexualité.*

Menstrual hygiene management (MHM) in emergencies toolkit. *Cette boîte à outils guide les organisations et les agences dans l'intégration rapide de la gestion de l'hygiène menstruelle dans leurs programmes d'aide d'urgence existants. Certains documents existent en **français**.*



## LES MASCULINITÉS TRANSFORMATRICES

Les masculinités transformatrices visent à faire participer les hommes et les garçons aux activités de promotion de modèles fidèles et positifs de la masculinité. L'un des objectifs est de les sensibiliser aux idées néfastes, violentes et limitatives associées au fait d'être « un homme viril », afin de les libérer des pressions culturelles négatives qui leur font croire qu'ils ne peuvent s'exprimer ou se comporter que d'une certaine manière à l'égard des femmes et des filles. Le deuxième objectif est de faire valoir des modèles positifs de ce qu'est un homme ou une femme, de l'exercice du pouvoir et de relations bienveillantes et réciproques dans toutes les sphères de la société.

*Tout comme les femmes et les filles sont habituées par la société à endosser certains rôles et comportements « convenables », les garçons et les hommes apprennent également à se comporter en fonction des attentes de leur société à leur égard.*

**13:** Les garçons reçoivent des messages sur ce que signifie être un garçon dès leur plus jeune âge et jusqu'à l'âge adulte. Photo: FLM/Albin Hillert

**14:** Les organisations proposent des formations et des actions de sensibilisation pour les hommes et les femmes. Photo: FLM/S. Gallay

Cela signifie que les garçons reçoivent des messages sur ce que signifie être un garçon dès leur plus jeune âge et jusqu'à l'âge adulte. On leur apprend à être forts, sûrs d'eux et agressifs. Des expressions courantes telles que « un garçon ne pleure pas » ou « comporte-toi en homme » renforcent ces stéréotypes de genre. Les hommes et les garçons qui ne se conforment pas aux prescriptions de la société sont souvent ridiculisés et jugés faibles, sensibles, voire efféminés. En définitive, ces pressions font violence aux hommes et aux garçons, limitant la palette de leurs émotions humaines et l'expression créative de leurs dons.

Certaines de ces notions négatives de la masculinité tirent leur origine de visions du monde centrées sur l'homme et du pouvoir patriarcal qui sont néfastes à la fois pour les hommes et pour les femmes, mais aussi pour la société en général. Lorsque les hommes et les garçons ressentent les limites et les pressions de ces attentes, leurs frustrations se traduisent souvent par de l'agressivité, de la domination, une force exagérée et d'autres comportements qui portent atteinte aux droits des femmes et des filles ainsi qu'à leur potentiel et à leur contribution à la société.

## Pourquoi est-il important d'impliquer les hommes et les garçons ?

La masculinité transformatrice est un concept qui entend faire valoir des comportements masculins positifs et encourager les garçons et les hommes à contribuer à dissiper les idées et les normes négatives liées au genre.

- Les formes dominantes de la masculinité sont souvent associées à des comportements négatifs : violence sexuelle et sexiste, oppression des femmes et des filles, pratiques néfastes en matière de sexualité et de procréation, etc.
- L'action des hommes et des garçons est indispensable pour instaurer la justice de genre. Les organisations d'inspiration religieuse et de la société civile ont grandement contribué à les intégrer dans la solution.
- Les hommes occupent une position idéale pour s'atteler à la justice de genre et adopter des masculinités respectueuses sur les lieux de travail et dans les communautés, car ils occupent la majorité des postes de direction dans l'Église et la société.
- Les stéréotypes négatifs sur la masculinité peuvent avoir des conséquences émotionnelles néfastes pour les hommes. Au-delà des intéressés, ces stéréotypes peuvent perpétuer des cycles générationnels de violence dans les familles et les communautés.

La FLM s'associe à la Communion mondiale d'Églises réformées, à Sonke Gender Justice et à l'Alliance ACT pour lancer un processus de consultations et de formations sur le thème de la masculinité transformatrice. L'objectif est de produire des supports de formation pouvant être partagés afin d'inciter les hommes et les garçons à cultiver des masculinités positives et dévouées et à s'engager en faveur de la justice de genre.

## RESSOURCES SUGGÉRÉES

**Sonke Gender Justice MenEngage Alliance Accountability Training Toolkit**—*Sonke Gender Justice a élaboré cette boîte à outils pour compléter et mettre en pratique les normes et directives de MenEngage Alliance en matière de responsabilité. Le document permet de définir comment les actions, les organisations et les réseaux peuvent promouvoir une culture de responsabilité.*

**Transforming Masculinities: Towards a Shared Vision**—*Ce rapport de MenEngage Alliance explore les perspectives internationales et interrégionales de mobilisation des hommes et des garçons en faveur de l'égalité des genres et des droits des femmes.*

**Transformer les masculinités : manuel de formation pour les champions de genre.** *Ce manuel de formation de TearFund est un guide utile pour ceux et celles qui s'appuient sur des masculinités transformatrices et sur la promotion de modèles*

*positifs pour renouveler les rapports entre les genres.*

**Contextual Bible Study Manual on Transformative Masculinity**—*Le Conseil œcuménique des Églises a conçu ce manuel d'étude biblique contextuelle pour rappeler aux responsables religieux et au grand public qu'il faut promouvoir des notions positives de la masculinité.*

**Understanding Masculinities and Violence Against Women and Girls**—*Ce cahier d'autoapprentissage est un outil complémentaire du Centre de formation d'ONU Femmes qui vise à aider les spécialistes de l'aide humanitaire et du développement à mieux comprendre les enjeux des masculinités, de la violence à l'égard des filles et des femmes, et plus largement de l'égalité des genres.*



# 6

## Intégrer systématiquement le Genre dans les Pratiques institutionnelles

---

L'institutionnalisation du genre désigne une approche qui fonde les décisions concernant l'ensemble des politiques et des programmes sur une perspective de genre. Cette approche repose sur l'idée que chaque décision, chaque mesure a des conséquences spécifiques sur les genres qu'il ne faut pas ignorer si l'on veut abolir les inégalités.

Il s'agit d'aborder l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes par des stratégies délibérées, en commençant au niveau des politiques, dans le cadre d'un changement systématique planifié. L'objectif principal de l'institutionnalisation du genre est de contribuer à l'égalité des genres en interne et dans les résultats des programmes.

*La première étape consiste à convaincre les instances de décision.*

Une fois convaincue, la direction alloue des ressources et appuie la planification stratégique, les ressources humaines et le renforcement des capacités du personnel. Pour institutionnaliser le genre, commencez par élaborer et adopter un cadre directeur des politiques (une politique d'égalité et un plan d'action sur le genre, par exemple). Pour ce faire, vous pouvez mettre au point une politique de genre séparée ou intégrer une perspective de genre dans des politiques existantes.

Après avoir adopté une politique institutionnelle de genre, assurez son suivi en intégrant une approche qui favorise la justice de genre dans tous les aspects de l'organisation, y compris ses structures et politiques, son personnel, sa mission ou ses programmes. Comme la mission ou la programmation d'une organisation tend à refléter son caractère et ses engagements, il est souvent utile de faire démarrer le processus de changement de l'intérieur.

### L'institutionnalisation du genre au sein de la FLM

Comme indiqué plus haut, la Politique relative à la justice de genre et les résolutions de l'Assemblée constituent les principaux processus politiques institutionnels et cadres structurels de la FLM. La Politique relative à la justice de genre impose aux organes de gouvernance d'évaluer l'incidence des politiques et décisions sur le genre et de s'assurer que les structures et programmes de l'organisation sont conformes aux principes de la justice de genre. **En 1984, la FLM s'est assuré de la participation de 40 % de femmes aux Assemblées.** Une résolution de l'Assemblée de 2010 veille à ce que les hommes et les femmes participent à égalité à la direction et à la prise de décisions, avec un principe de quotas de 40 % d'hommes, 40 % de femmes et 20 % de jeunes dans toutes les structures. En 2012, le Bureau de la Communion de la FLM a obtenu la certification d'employeur « Equal Salary » (garantissant l'égalité salariale) en Suisse, une certification renouvelée en 2021.

## Institutionnalisation du genre dans les pratiques de l'organisation

### *Composants principaux à l'appui de changements organisationnels*

**Adhésion de la direction** Aucune transformation n'est possible sans le soutien et l'engagement de la direction. Par son adhésion, elle contribue à un environnement de travail qui favorise l'égalité.

**Audit/analyse de genre interne** Effectuez un audit ou une analyse de genre préliminaire afin de déterminer les différences qui existent chez les femmes, chez les hommes et entre les femmes et les hommes concernant leur position relative au sein de l'institution, la répartition des ressources, les options disponibles, les contraintes et le pouvoir détenu dans un contexte donné. Vous pouvez aussi évaluer les programmes de l'organisation pour déterminer s'ils bénéficient équitablement aux femmes et aux hommes.

**Plan d'action** Établissez un calendrier et un plan pour institutionnaliser le genre dans tous les départements, en prévoyant des mesures claires et ciblées et des indicateurs de réussite. Le plan d'action doit détailler les différents aspects de la mise en œuvre des politiques, ainsi que les ressources humaines et financières nécessaires pour atteindre vos objectifs.

**Participation du personnel** Confiez aux membres du personnel des rôles et responsabilités clairs afin de garantir la réussite du processus d'institutionnalisation. Instaurez des procédures pour vérifier que les membres du personnel respectent les engagements de l'organisation.

**Référent-e-s pour les questions de genre** Identifiez des référent-e-s pour les questions de genre dans toute l'organisation, car ce sont des personnes essentielles pour impulser le changement de l'intérieur. Adjoignez-leur des spécialistes du genre disposant de ressources suffisantes pour assumer cette responsabilité.

**Formation et renforcement des capacités** Offrez à l'ensemble du personnel une formation visant à renforcer ses compétences en matière de genre et à susciter un engagement collectif en faveur de l'égalité des genres.

**Renforcement du pouvoir des décideuses** Renforcez le pouvoir d'action des femmes exerçant un pouvoir de décision, des responsabilités ou des rôles non traditionnels au sein de l'organisation.

**Cadre de suivi et d'évaluation** Définissez rapidement des indicateurs de performance clés et des objectifs précis pour mesurer le succès des efforts d'institutionnalisation du genre.

En outre, dans sa stratégie 2019-2024 en vigueur, la FLM s'est engagée à élaborer pour son personnel une approche stratégique lui permettant de conserver une main-d'œuvre très qualifiée, ce qui suppose notamment « d'investir dans le recrutement, la formation du personnel et des compétences en gestion et direction ». Une attention particulière doit être accordée « aux activités visant à développer l'équilibre entre les hommes et les femmes et entre les régions, en particulier la représentation des femmes à des postes à responsabilités <sup>24</sup> ».

La stratégie du Département d'entraide mondiale (DEM) de la FLM contient également un engagement explicite à rechercher

*« L'équilibre et l'équité entre les genres et les âges à tous les échelons de notre personnel, notamment aux postes à responsabilité<sup>25</sup> »*

Le département cherche en particulier à développer les aptitudes des femmes et des jeunes.

Les programmes nationaux du DEM ont rapidement adopté les mesures suivantes pour montrer leur volonté de s'acquitter de cette mission dans leur contexte et pour leur personnel :

- **Réalisation d'un audit de genre participatif** pour évaluer l'institutionnalisation de l'égalité des genres dans tout ou partie de l'organisation, du programme et de la culture. L'audit de genre comprend l'examen des politiques, programmes, projets, structures et budgets, ainsi que des entretiens et des discussions avec le personnel, les groupes cibles et les autres parties concernées.
  - **Utilisation d'un langage inclusif dans toutes les annonces de recrutement** : « Le Département d'entraide mondiale de la FLM souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Les candidates qualifiées sont encouragées à postuler. » D'autres groupes
- peuvent être spécifiquement encouragés à postuler, tels que les personnes vivant avec un handicap ou d'autres groupes sous-représentés au sein de l'organisation.
- **Mise en place d'un programme de stages pour les femmes titulaires d'un diplôme universitaire** afin de les aider à acquérir une expérience pratique tout en augmentant le nombre de candidates potentielles très qualifiées pour des postes concrets. Reportez-vous aux exemples des programmes de la FLM en Éthiopie et au Soudan du Sud.
  - **Dialogue avec le personnel et la direction pour évaluer les conditions de travail** sur chaque site afin de déterminer quels changements pratiques et peu coûteux il est possible d'apporter pour répondre aux besoins de tous les sous-groupes de personnel, en particulier ceux qui sont traditionnellement sous-représentés (les femmes, en général). Certaines mesures, comme l'aide à l'allaitement maternel pour les mères qui reprennent le travail ou la mise en place de zones de repos pour les femmes enceintes, sont simples et efficaces pour fidéliser le personnel féminin.
  - **Création de groupes de collaboratrices sur chaque site** afin d'offrir un espace et des appuis pour discuter des questions de bien-être du personnel. Un programme national au moins a spontanément mis en place des groupes séparés pour les femmes et les hommes du personnel, et accordé plus d'attention au bien-être du personnel et au soutien par les pairs.
  - **L'équipe de direction étudie régulièrement des données ventilées par sexe sur le personnel** afin d'évaluer la situation dans l'ensemble du programme et sur tous les sites, de surveiller les changements et de convenir d'éventuelles mesures correctrices.
  - **Des indicateurs de performance clés** contrôlent notamment la priorité accordée à la mixité du personnel ainsi que d'autres résultats liés au genre concernant le personnel d'encadrement.

## Exemples de bonnes pratiques

.....

Au sein de la FLM Ouganda, le personnel était composé de 69 % d'hommes et de 31 % de femmes en 2018. La direction générale a décidé d'atteindre 40 % de femmes d'ici la fin 2019. À l'heure actuelle, le programme compte 57 % d'hommes et 43 % de femmes, l'objectif étant d'atteindre la parité à tous les échelons avant 2022.

La FLM Éthiopie et la FLM Soudan du Sud ont récemment créé des programmes de stages pour les femmes titulaires d'un diplôme universitaire. Ces stages font l'objet de la même publicité que les autres postes vacants. La structure, la durée et le lieu des stages sont flexibles et dépendent des possibilités offertes par chaque site du programme national. L'idée est de combler les manques lorsqu'il y a peu ou pas de personnel permanent, selon les capacités des stagiaires, et non de remplacer le personnel.

Pendant leur stage, les stagiaires ont le statut de bénévole et perçoivent une indemnité forfaitaire visant à couvrir leurs frais de transport et les coûts annexes. Pendant ou après la période de stage, elles peuvent postuler à n'importe quel poste permanent ou ordinaire disponible, mais elles n'ont aucune garantie d'être embauchées. En général, les stages durent de six à douze mois. Le personnel d'encadrement et la direction sont chargés de s'assurer que les stages respectent la lettre et l'esprit de directives précises. Les stagiaires participent également à un programme d'initiation obligatoire.

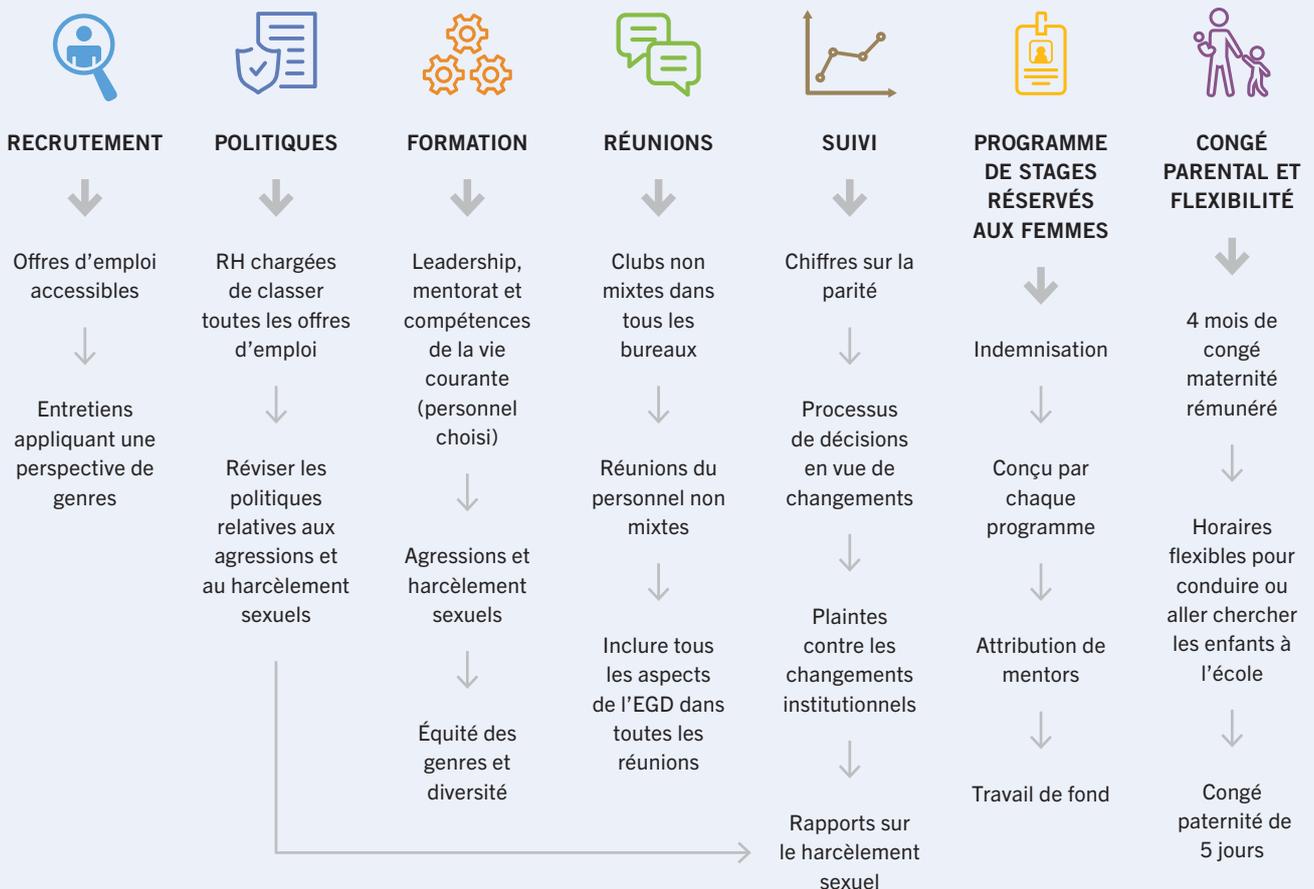
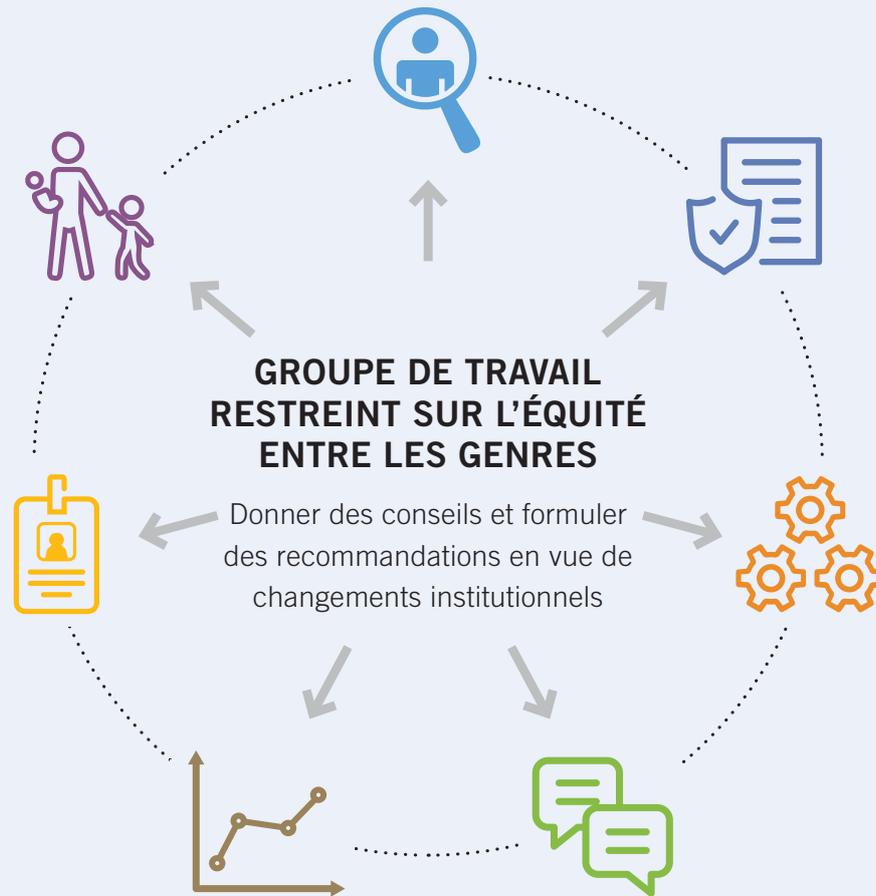
Le coût des stages est parfois inclus dans les budgets ordinaires, mais, dans au moins un cas, un des partenaires finance le cadre global de développement des capacités en matière de genre.

.....

## Refléter l'institutionnalisation du genre dans la communication

La communication interne et la communication externe doivent refléter les engagements de votre organisation en matière d'institutionnalisation du genre. Servez-vous de votre communication interne pour afficher votre transparence, faire connaître les processus de changement, préciser ce que l'on attend de tous les membres du personnel et susciter un élan en faveur de l'égalité des genres.

*Assurez-vous que votre communication externe (canaux de collecte de fonds, communiqués de presse, discours, contenus sur les médias sociaux, publications, offres de subventions, déclarations de la direction) respecte vos politiques internes et exprime bien la position de votre organisation en matière d'égalité des genres.*



*Vous pouvez envisager les pratiques suivantes lors de l'élaboration de vos stratégies de communication interne et externe.*

### **Mesures recommandées pour la communication interne**

- Prévoyez une stratégie de communication interne dans votre plan d'action pour l'institutionnalisation du genre. Réfléchissez à la manière dont vous présenterez le processus et les résultats escomptés au personnel pour améliorer la transparence et emporter son adhésion.
- Intégrez des tâches et des attentes relatives à l'institutionnalisation du genre dans les objectifs, les contrôles et les évaluations de performance des membres du personnel.
- Revenez régulièrement sur les engagements de votre organisation en la matière lors des réunions d'équipe et tout au long des processus de décision pour vous assurer que vos politiques orientent et informent les activités en cours.
- Allouez des ressources (y compris des heures de travail) aux membres du personnel participant à la création de réseaux.

### **Stratégies de communication externe**

Le site internet de votre organisation est le premier point de contact que consultent vos partenaires potentiels. Assurez-vous qu'il montre clairement votre attachement à l'intégration systématique du genre.

- Élaborez des lignes directrices pour garantir la prise en compte du genre dans toutes les communications de l'organisation (à l'écrit et à l'oral, sans oublier les visuels). Décrivez des femmes, des filles, des hommes et des garçons dans des conditions égales et équitables. Par exemple :
  - Partagez les opinions de femmes et d'hommes sur vos supports de communication.

- Décrivez des femmes, des hommes, des garçons et des filles en montrant leur dignité, leur autorité et leur autonomie (pouvoir d'action).
- Employez des images justes pour présenter le comportement, le raisonnement et le potentiel des femmes et des hommes, et ainsi déconstruire les stéréotypes de genre communs.
- Formez tous les membres du personnel participant à la communication externe et aux relations publiques à une communication tenant compte des questions de genre.
- Assurez-vous que les engagements de votre organisation en faveur de la justice de genre apparaissent clairement sur son site internet et sur les documents importants :
  - Affichez sur le site des informations sur les initiatives de votre organisation en matière d'institutionnalisation du genre.
  - Mettez les documents importants à la disposition de vos partenaires dans différentes langues.

### **Exemple de liste de contrôle de l'unité Communication du Bureau de la Communion de la FLM**

- Examinez la représentation des femmes et des hommes sur les photos. Confirme-t-elle les stéréotypes ? (Hommes donnant des leçons aux femmes, hommes paraissant plus grands que les femmes, femmes accomplissant uniquement des tâches ménagères, pas d'homme en situation d'aidant, etc.)
- Chaque fois que c'est possible, bousculez les idées préconçues par des photos choisies. Montrez des infirmiers, des techniciennes, des hommes avec des enfants, des dirigeantes...
- Montrez des femmes en action et à des postes de direction.
- N'utilisez jamais d'image montrant quelqu'un, homme ou femme, dans une situation portant atteinte à sa dignité ou exposant sa vulnérabilité.

- Dans les rapports et les publications de la FLM, tâchez d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes représentés sur les illustrations.
- Utilisez un langage inclusif.
- Donnez toujours les noms complets, et appliquez les mêmes règles pour désigner les femmes et les hommes (Mme Shue et M. Kim, ou Sakura et Hirohito, mais pas M. Kim et Sakura). Évitez d'appeler quelqu'un uniquement par son prénom, sauf s'il faut préserver sa sécurité.
- Proscrivez l'utilisation de « Mademoiselle » pour les femmes.
- Tâchez d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes représentés dans le texte, que ce soit pour des fonctions ou des citations directes. Efforcez-vous de faire valoir l'expertise des femmes.
- Évitez les stéréotypes : les femmes dans des rôles vulnérables et les hommes en situation de pouvoir.

La Politique relative à la justice de genre, qui a été traduite dans différentes langues, influence les stratégies, les autres documents de politique et les processus de la communion. Le site internet présente des informations essentielles sur les initiatives d'institutionnalisation du genre au sein de la communion, en particulier au moment de journées ou de campagnes spécifiques comme la Journée internationale des femmes, la Journée internationale de la fille et les Seize jours d'activisme contre la violence sexiste.

## RESSOURCES SUGGÉRÉES



Norwegian Church Aid Gender Transformation Toolkit for Women and Men in Churches: Practical Tools 1—*Cet outil de Norwegian Church Aid propose une méthode progressive concrète pour réaliser l'audit d'une église, enrichie par des exemples de questions à aborder.*

The Power of Gender Just Institutions—*Cette boîte à outils d'Oxfam Canada présente des outils et des concepts qui seront utiles aux organisations désireuses de renforcer leurs capacités internes en matière de genre.*

EIGE Institutional Transformation: Gender Mainstreaming Toolkit—*Cette ressource de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) fournit des principes directeurs pour la transformation des institutions du point de vue du genre. Elle permet aux individus et aux institutions de renforcer leur aptitude à intégrer le genre dans différents secteurs et à différents stades de l'élaboration des politiques, programmes et projets.*

**15:** Autant que possible, remettez en cause les idées préconçues dans la sélection de photos.  
Photo: FLM/Albin Hillert

**16:** N'utilisez jamais d'image montrant quelqu'un, homme ou femme, dans une situation portant atteinte à sa dignité ou exposant sa vulnérabilité.  
Photo: FLM/Albin Hillert



## 7

## Recoupements : La Justice de Genre pour les Principaux Axes d'Engagement

---

### LA FOI SOUS L'ANGLE DU GENRE

La rhétorique religieuse est l'un des plus puissants outils permettant aux systèmes culturels de maintenir des relations inégales entre les genres. Dans des contextes de ce type, les groupes religieux doivent analyser et comprendre l'utilisation du pouvoir dans les relations qui fait partie intégrante du système social. Les pratiques et les institutions religieuses peuvent également jouer un rôle de premier plan dans les discussions sur l'égalité des genres en redéfinissant les rôles et les structures et en veillant à l'inclusion des femmes en tant que sujets du changement. Les responsables religieux font souvent partie des personnalités les plus influentes d'une communauté. À ce titre, ils et elles peuvent user de leur influence pour provoquer des changements sociaux.

La religion et la foi ont un impact considérable sur les rapports entre les genres, influençant souvent la manière dont la société conçoit la féminité et la masculinité. Comme ils influencent et modèlent les normes sociales, y compris les normes de genre liées aux rôles et aux valeurs, les systèmes de croyances peuvent avoir des effets aussi bien positifs que négatifs sur la réalisation de la justice de genre. Dans certains cas, cependant, la religion a été utilisée pour opprimer les femmes au moyen d'une interprétation erronée des textes sacrés. Dès lors, toute action en faveur de la justice de genre doit mobiliser les organismes religieux afin de réexaminer les définitions de ce que signifie être un homme ou une femme aux yeux de Dieu.

La composition des organes directeurs des institutions religieuses est souvent très révélatrice des dynamiques de genre. Les hommes prennent la plupart des décisions et les femmes sont surtout présentes en tant qu'appuis. Cette situation a souvent conduit les institutions religieuses à exacerber la rigidité des normes sociales et des rôles et responsabilités liés au genre. Cependant, malgré leur absence du processus décisionnel religieux, les femmes portent et incarnent les enseignements religieux en les transmettant à leurs enfants, à leurs communautés et aux générations futures.

En raison de sa position dans la société, la religion peut catalyser le changement. Elle transcende souvent les clivages sociaux, ethniques, raciaux et politiques. À ce titre, elle a le pouvoir de susciter le changement et l'action sociale, car elle bénéficie de la confiance et du respect de la communauté. Les organismes religieux ne doivent pas limiter leurs efforts en matière d'égalité des genres au nombre relatif d'hommes, de femmes, de filles et de garçons participant à leurs activités. Ils doivent plutôt déployer des efforts plus concertés pour amener les communautés au dialogue et promouvoir des relations justes entre les genres, en partageant le pouvoir de décision et en renforçant l'autorité des femmes. Ils pourront y parvenir en sensibilisant les esprits et en s'associant à d'autres organisations religieuses, ainsi qu'à la société civile, pour protéger les droits des groupes marginalisés, tels que les femmes, les filles et les personnes en situation de handicap.

La FLM honore son engagement en faveur de la justice de genre en aidant ses Églises membres à adopter et à intégrer sa Politique relative à la justice de genre au moyen de formations des responsables et de la fourniture de matériel et de ressources. De même, les initiatives d'aide humanitaire et de développement ont adopté des stratégies pour que l'analyse de genre occupe une place centrale dans tous les programmes.

### Enjeux principaux

- Trop peu de femmes aux postes de décision dans les organismes religieux.
- Utilisation de la religion pour réprimer les femmes et maintenir le statu quo par une interprétation erronée des Écritures.
- Incapacité des acteurs d'inspiration religieuse à remettre en cause l'injustice des rapports de genre et à engager le dialogue à ce sujet avec leur communauté.
- Alliance entre fondamentalismes religieux et personnalités politiques.

Au fil des années, la FLM a consolidé ses relations avec d'autres acteurs d'inspiration religieuse se consacrant à la justice de genre et à l'autonomisation des femmes, afin de porter les actions locales sur des plateformes internationales comme la Commission de la condition de la femme et le Forum politique de haut niveau des Nations Unies.

La FLM et le Secours islamique mondial se sont associés pour lutter contre les inégalités entre les genres et les violences à l'égard des femmes. Par ailleurs, la FLM plaide pour que l'ONU, la société civile et les organisations d'inspiration religieuse unissent leurs efforts sur les questions qui touchent à l'autonomisation des femmes et au développement durable.

En 2019, la FLM s'est jointe à une trentaine d'autres organisations d'inspiration religieuse pour discuter des recoupements entre le droit à la liberté religieuse et les droits des femmes dans le cadre des objectifs de développement durable à l'horizon 2030 de l'ONU. La rencontre visait à mutualiser les meilleures pratiques et à proposer des mesures concrètes pour faire progresser l'éducation (ODD 4) ainsi que la prévention des conflits et l'accès à la justice (ODD 16), tout en plaçant la justice de genre au cœur de ces mesures.

### RESSOURCES SUGGÉRÉES



Lutheran Theology Facing Sexual and Domestic Violence— Ce document souligne l'importance d'étudier « l'ambivalence théologique de Luther » afin que les acteurs religieux puissent mieux prendre en charge les victimes de violence domestique et sexuelle et travailler avec des partenaires variés, au sein et en dehors de l'Église, pour prévenir ce type de violence.

Humanity in God's Image— Cette série d'études bibliques de l'Église évangélique luthérienne d'Amérique défend la cause de la justice de genre dans les communautés de foi, et en premier lieu dans l'Église luthérienne.

Ressources et études bibliques contextuelles de la région Amérique latine et Caraïbes de la FLM. Il s'agit d'une collection de ressources pour des études bibliques proposées par les Églises membres de la région Amérique latine et Caraïbes de la FLM. La plupart des ressources sont disponibles en anglais, en espagnol et en portugais.

Of the Same Flesh: exploring a theology of gender— Cette boîte à outils de Christian Aid explore la théologie du genre, en particulier les textes scripturaires qui encouragent une manière contre-culturelle et transformatrice de vivre le genre.

Étude biblique contextuelle et Manuel sur la lutte contre la violence liée au genre. Ce manuel publié par la Communauté des Églises et conseils chrétiens de la région des Grands Lacs et de la Corne de l'Afrique (FECCLAHA) encourage les acteurs religieux à considérer la violence sexiste d'un point de vue biblique dans différents contextes.

Contextual Bible Study Manual on Transformative Masculinity— Le Conseil œcuménique des Églises a conçu ce manuel d'étude biblique contextuelle pour rappeler aux responsables religieux et au grand public qu'il faut promouvoir des notions positives de la masculinité.

Theology of Gender Equality— Ce manuel de formation élaboré par le programme Partenariat de l'Église de Papouasie-Nouvelle-Guinée résume les dix piliers théologiques de l'égalité des genres.

**Justice de Dieu : des relations justes entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons.** Cette boîte à outils de la Communion anglicane est idéale pour les femmes et les hommes qui se préparent au ministère laïc ou ordonné, ou qui poursuivent leur formation au ministère, et qui souhaitent mieux comprendre ce que sont des relations justes entre les femmes et les hommes. La Communion anglicane propose d'autres ressources sur la page [Gender Justice Tools for Transformation](#).

**Gender Transformation Toolkit**—Cette boîte à outils de Norwegian Church Aid aide les Églises à aborder les questions de genre dans leurs communautés. Elle est également destinée à un usage interne dans les Églises.

**Trousse à outils pour la formation sur le genre.** Dans ce document, l'organisation Vision du Monde internationale aborde différents sujets pouvant intéresser les organisations d'inspiration religieuse, dont les concepts du genre et du développement, une réflexion biblique sur le genre, des outils d'analyse de genre (avec une présentation détaillée du cadre analytique de Harvard) et la prise en compte des genres dans tous les secteurs.

**Improving the Choices and Opportunities for Adolescent Girls: A toolkit for Faith Leaders**— Cette boîte à outils de Christian Aid Nigeria rassemble des ressources destinées à aider les responsables religieux à se former et à diffuser des messages ou prédications fidèles aux points de vue chrétiens ou musulmans sur les questions suivantes : le mariage précoce, l'éducation, la santé reproductive et l'autonomisation économique des adolescentes. Bien qu'elle soit conçue pour une utilisation au Nigeria, les messages destinés aux responsables religieux qu'elle contient sont valables dans tous les contextes.

« **Il ne doit pas en être ainsi parmi vous !** » **Genre et pouvoir : une réflexion dans la foi.** Cet outil rassemble des réflexions théologiques sur le genre et le pouvoir en soulignant que c'est Dieu qui restaure la dignité humaine dans les relations. Ce document permet aux organisations d'inspiration religieuse d'intégrer des perspectives religieuses dans les discussions sur le genre.

## LA JUSTICE CLIMATIQUE SOUS L'ANGLE DU GENRE

La justice climatique recouvrant de nombreuses dimensions, la FLM se concentre sur les aspects suivants :

- les changements climatiques, question de justice économique et sociale ;
- les changements climatiques, question de justice intergénérationnelle ;
- les changements climatiques, question de justice de genre.

*La FLM sait que les conséquences du dérèglement climatique peuvent être ressenties de différentes manières. Les femmes et les filles en sont souvent davantage affectées, par suite de facteurs divers, tels que l'âge, la pauvreté, l'origine ethnique et la marginalisation. En 2020, Amnesty International observait que 80 % des personnes déplacées en raison des changements climatiques étaient des femmes.*

Les femmes subissent différemment les effets du climat en raison de rapports de force complexes et de certaines caractéristiques socioéconomiques. Par exemple, celles qui ne bénéficient pas d'un accès égalitaire aux ressources ont beaucoup de mal à influencer les politiques et à décider de leur vie.

D'autre part, les femmes des pays en développement dépendent fortement des ressources naturelles locales. Elles sont en mesure d'adapter leurs moyens de subsistance aux changements climatiques parce qu'elles jouent un rôle central dans la gestion des ressources. Leurs vastes connaissances et leur expertise en font des actrices et des agentes du changement efficaces.

Dans le cadre de sa politique, la FLM s'efforce de faire entendre la voix de la communion mondiale et d'amplifier les opinions issues du terrain sur des forums internationaux tels que la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et son Plan d'action pour l'égalité des genres. Lors de la 25e Conférence des Parties (COP25), un Plan d'action mondial de cinq ans a été adopté pour mettre en œuvre les décisions et les mandats de la Convention portant sur les questions de genre. Ce plan d'action comprend vingt activités regroupées en cinq domaines prioritaires :

- le renforcement des capacités, la gestion des connaissances et la communication,
- la représentation équilibrée des hommes et des femmes, la participation et le rôle dirigeant des femmes,
- la cohérence,
- la mise en œuvre de politiques favorisant l'égalité des genres,
- et le suivi et la présentation de rapports.

La FLM procédera à un examen intermédiaire du processus de mise en œuvre en juin 2022, avant sa révision complète en 2024.

Que ce soit dans les communautés ou au niveau des programmes, la FLM sait que la justice de genre renforce la résilience aux changements climatiques.

*Lorsque les femmes ont acquis leur autonomie, bénéficient des mêmes droits, ressources et informations et ont une voix égale au chapitre dans les processus de décision, leurs foyers et elles sont mieux à même de faire face aux conséquences des changements climatiques.<sup>26</sup>*

À ce titre, il peut s'avérer nécessaire de soutenir leur rôle dans la sauvegarde de la diversité des semences et des systèmes agricoles, mais aussi de s'assurer qu'elles ont accès à des ressources essentielles (services de vulgarisation, informations sur le climat et la météo, crédits, outils et intrants résistants aux changements climatiques, etc.) pour qu'elles puissent s'adapter et se préparer aux effets concrets.

### RESSOURCES SUGGÉRÉES

Plan d'action pour l'égalité des genres de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques.

Implementation of Gender-Responsive Climate Action in the Context of the SDGs—  
*Synthèse de la réunion d'un groupe de spécialistes d'ONU Femmes consacrée à la prise en compte du genre dans les mesures climatiques pour atteindre les ODD. Ce compte rendu fournit des lignes directrices et des outils permettant d'intégrer des considérations de genre dans les activités de lutte contre les changements climatiques.*

Women and Climate change—*Cet article de la chanoinesse Terrie Robinson traite de la dimension de genre des changements climatiques. Il souligne également l'importance des voix de femmes dans les dialogues sur ces changements.*

Evicted by Climate Change: Confronting the Gendered Impacts of Climate Induced Displacement—*Ce rapport décrit les causes et les conséquences des déplacements induits par le dérèglement climatique, et explique pourquoi la triple injustice des changements climatiques, de la pauvreté et de l'inégalité entre les genres doit être combattue par une action transformatrice : pour encourager des communautés plus égalitaires et plus résilientes dans des milieux de vie durables.*

**17:** Les voix féminines sont à peine entendues dans les processus de décision locaux et nationaux. Photo: LCL/Linda Johnson Seyenkulo

**18:** Le manuel fournit les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour régler les conflits de manière constructive. Photo: FLM/S. Gallay

## LA CONSOLIDATION DE LA PAIX SOUS L'ANGLE DU GENRE

La participation égale et effective des femmes et des hommes à la politique est la clé d'une paix inclusive, durable et viable. Pour bâtir la paix, nous devons comprendre le lien qui existe entre le genre et les dynamiques du pouvoir, ainsi que les vulnérabilités et les besoins distincts des hommes et des femmes. Tout processus de consolidation de la paix devrait inclure une analyse de la situation actuelle sous l'angle du genre.

### L'impact des conflits armés sur les hommes et sur les femmes

Les hommes et les femmes vivent les conflits armés et leurs conséquences de manière différente. Dans les situations de conflit, ce sont majoritairement les hommes qui quittent leur foyer pour s'enrôler dans les forces armées. En tant que soldats et opposants militaires, ils sont plus susceptibles d'être considérés comme des cibles légitimes en cas d'attaque. Ils courent le risque d'être blessés, incarcérés, tués au combat ou exécutés. Selon le Comité international de la Croix-Rouge, dans les conflits armés, environ 95 % des détenus et 90 % des personnes portées disparues sont des hommes.

Les femmes, en revanche, sont de plus en plus souvent prises pour cible en tant que civiles. Elles sont plus exposées à la violence et à l'exploitation sexuelles, notamment lorsqu'elles séjournent dans des camps de réfugiés ou dans des habitations où il n'y a pas d'hommes.

*Les violences sexuelles envers les femmes dans les situations de conflit ne se limitent pas à des actes individuels. Elles peuvent aussi être utilisées de façon systématique, comme méthode de guerre, détruisant les communautés et les familles.*

Les femmes sont souvent stigmatisées après avoir été victimes de violences sexuelles. En outre, dans les situations de conflit, elles sont souvent exposées à une insécurité et à une pauvreté accrues. Cependant, elles ne sont pas seulement des victimes des conflits. Les femmes peuvent aussi commettre des actes de violence et se battre comme soldates.

### Le rôle des femmes et des hommes dans la consolidation de la paix

À ce jour, les femmes sont soit totalement absentes, soit clairement sous-représentées dans les négociations de paix de haut niveau (volet 1), qui sont dominées par des hommes. Entre 1992 et 2011, 2 % de médiatrices et 9 % de négociatrices seulement ont participé à des négociations de paix officielles du volet 1. Bien que les femmes jouent un rôle actif dans la consolidation de la paix au niveau du volet 2 et sur le terrain, leurs idées et leurs propositions sont rarement prises en compte dans les processus de paix officiels. Les voix féminines sont à peine entendues dans les processus de décision locaux et nationaux.

Ce déséquilibre conduit à négliger les préoccupations et les risques en matière de protection propres aux femmes dans les sociétés au sortir d'un conflit. La paix est impossible lorsque la moitié de la population est exclue des processus de consolidation de la paix de haut niveau et de niveau intermédiaire. Les femmes sont indispensables aux efforts dans ce domaine, car elles peuvent apporter des perspectives et des priorités différentes en partageant, par exemple, les répercussions du conflit sur leur vie quotidienne. Les statistiques montrent que lorsque les femmes participent aux processus de paix à tous les niveaux, la probabilité de parvenir à un accord de paix d'une durée de deux ans ou plus augmente de 20 %, et celle d'un accord pour 15 ans ou plus, de 35 %. Les femmes peuvent aider à concevoir une paix durable qui est juste pour tout le monde.



### Vers une consolidation de la paix inclusive

Ces dernières années, nous avons pris conscience de l'importance d'inclure les femmes dans les efforts de consolidation de la paix. La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, adoptée en 2000, appelle à les faire participer aux activités de consolidation de la paix et aux réformes après un conflit, notamment aux processus électoraux ou au désarmement. Pour la première fois, les femmes ne sont pas seulement considérées comme des victimes des conflits armés, mais aussi comme des actrices influentes de la prévention et du règlement des conflits :

*« Alors que de nombreuses organisations internationales ou des Nations Unies ont élaboré leur programme et se sont engagées dans des processus de paix, la résolution 1325 demeure la pierre angulaire de toute activité de consolidation de la paix visant à inclure et à protéger les femmes. »*

### RESSOURCES SUGGÉRÉES

**Manuel de formation des émissaires de la paix de la FLM.**— Cette ressource de formation à la consolidation de la paix et au règlement des conflits publiée par la FLM est conçue pour des jeunes de différentes communautés et traditions religieuses. Le manuel fournit les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour régler les conflits de manière constructive.

**Women in Religious Peacebuilding—** Ce rapport de l'Institut américain pour la paix explique comment des femmes inspirées par leurs idéaux religieux ou affiliées à des institutions religieuses ont œuvré au service d'une paix positive et durable.

**Realizing the Faith Dividend: Religion, Gender, Peace and Security in Agenda 2030—** Ce rapport de l'UNFPA étudie le rôle des acteurs religieux et des considérations religieuses dans l'agenda des ODD, en particulier pour ce qui est de l'égalité des genres, de la coexistence pacifique et des questions de sécurité. Les perspectives, les idées et les initiatives abordées dans ces pages rassemblent des expériences et des analyses politiques émanant des réalités variables des donateurs, des agences des Nations Unies et des ONG d'inspiration religieuse.

**A Declaration of Inter-Religious Commitment: A policy statement of the Evangelical Lutheran Church in America.** Cette déclaration de principe de l'Église évangélique luthérienne d'Amérique constitue un guide utile pour les Églises qui souhaitent entamer des conversations pour mieux comprendre les adeptes d'autres religions.

## LE HANDICAP SOUS L'ANGLE DU GENRE

### Enjeux principaux

Près de 20 % de la population mondiale, soit une personne sur cinq, vit avec un handicap. Or, le handicap n'est pas neutre du point de vue du genre : il a des conséquences différentes pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Pendant longtemps, ses aspects liés au genre ont été ignorés par les défenseurs et défenseuses de la justice de genre et des droits des femmes, ainsi que par celles et ceux qui militaient pour les droits des personnes en situation de handicap. Cela a eu pour effet d'accroître la vulnérabilité des femmes et des filles en situation de handicap.

Les faits montrent que la majorité des personnes en situation de handicap à travers le monde sont confrontées à des inégalités plus ou moins marquées. Cependant, les femmes et les filles en situation de handicap se heurtent souvent à de graves difficultés supplémentaires en raison des perceptions et des normes sociales discriminatoires concernant leur valeur et leurs capacités. Elles peuvent faire l'objet d'une « double discrimination », avec notamment un risque plus important de violence sexuelle et sexiste, de maltraitance et de marginalisation. Selon ONU Femmes, de manière générale, la probabilité de se retrouver un jour en situation de handicap est plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Les femmes et les filles en situation de handicap courent deux à trois fois plus de risques de subir des violences physiques ou sexuelles que celles qui n'ont pas de handicap. Elles courent un risque accru de mariage forcé, de stérilisation, d'avortement et de placement en établissement spécialisé, et elles ont moins de chances de terminer leurs études primaires. Par conséquent, elles ont moins de perspectives d'emploi que les autres femmes.

La Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap, adoptée par les Nations Unies en 2006, définit le handicap comme une

notion qui évolue et précise qu'il résulte « de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Ces barrières comportementales et environnementales varient selon le genre, l'âge et le statut social des personnes en situation de handicap.

Pour parvenir à un monde inclusif et équitable, les femmes et les hommes qui militent pour l'inclusion des personnes en situation de handicap et pour l'égalité des genres doivent travailler de concert. Par exemple, en examinant leurs activités d'inclusion des personnes en situation de handicap sous l'angle du genre, les programmes et projets d'aide humanitaire et de développement peuvent constater qu'elles produisent des effets différents sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons vivant avec un handicap. Cela signifie également que les projets et programmes peuvent prendre des mesures pour garantir la prise en compte de ces différences et pour déterminer dans quels domaines un soutien ou une attention spécifique peut s'avérer nécessaire.

### Inclusion du genre et du handicap

Les lignes directrices et les pratiques relatives à l'inclusion des personnes en situation de handicap doivent spécifiquement aborder les questions de l'intégration systématique du genre, de la prévention et de la prise en charge de la violence sexuelle et sexiste, et de la santé sexuelle et reproductive. Elles doivent aussi inclure des stratégies permettant de garantir l'autonomisation et l'inclusion des femmes et des filles en situation de handicap dans les processus de décision. Lorsqu'ils abordent l'égalité des genres sous l'angle de l'intégration des personnes en situation de handicap, les projets et les programmes sont en mesure de répondre aux besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons vivant avec un handicap dans des domaines clés tels que la prévention de la violence, la santé, l'autonomisation économique et le leadership.

Le questionnaire du Marqueur de genre et d'âge de l'IASC a été mis à jour en 2021 pour inclure des questions relatives aux personnes en situation de handicap afin de mieux comprendre les liens entre le genre et le handicap.

La FLM s'est appuyée sur ses décennies de travail dans les domaines de l'aide humanitaire et du développement pour aborder la question du handicap parmi ses groupes cibles (réfugié-e-s, demandeur-se-s d'asile, personnes déplacées, populations et communautés locales). En 2010, l'Assemblée de Stuttgart a adopté la résolution suivante :

*« Une communauté authentique, dans l'Église comme dans la société, se compose de toutes sortes de personnes. Cela n'est pas une question de théologie mais de droits humains. La Fédération luthérienne mondiale renouvelle son engagement à coopérer avec le Conseil œcuménique des Églises et le Réseau œcuménique de défense des personnes en situation de handicap (EDAN) afin de faire campagne pour l'inclusion, la participation et l'implication des personnes en situation de handicap dans la vie spirituelle, sociale et de développement de l'Église et de la société. »*

En 2019, le Département d'entraide mondiale de la FLM a adopté des lignes directrices et une boîte à outils pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

## RESSOURCES SUGGÉRÉES

**Boîte à outils de CBM pour l'analyse genre et handicap**—*Cette boîte à outils produite en 2019 par Christian Blind Mission a pour but d'aider le personnel à passer de la théorie à la pratique en matière de handicap et d'égalité des genres. Elle fournit des indications détaillées sur le déroulement en quatre étapes d'une analyse du handicap sous l'angle du genre. La boîte à outils contient des formulaires et un glossaire qui pourront s'avérer utiles pour ce processus.*

**Lignes directrices relatives à l'inclusion des personnes en situation de handicap et Disability Inclusion Toolkit** de la FLM. *Les lignes directrices et la boîte à outils de 2019 ont pour but de guider les programmes nationaux et les opérations de la FLM au sujet des principes de base et des références essentielles en matière de handicap. Les lignes directrices sont destinées à être utilisées et adaptées en fonction du contexte propre à chaque opération. Elles sont complétées par une boîte à outils sur le handicap qui contient des normes techniques plus détaillées.*

**Intégration des personnes en situation de handicap dans l'action humanitaire**—*Ces directives approuvées par l'IASC en 2019 définissent les actions essentielles que les acteurs humanitaires doivent entreprendre pour pouvoir réellement identifier et satisfaire les besoins et les droits des personnes en situation de handicap qui courent le plus de risque d'être laissées pour compte dans les situations humanitaires.*

**Making the SDGs count for women and girls with disabilities**. *Ce dossier publié par ONU Femmes présente l'ODD 5 d'un point de vue intersectionnel. Il fournit des statistiques pertinentes et examine les différentes cibles de cet ODD à la lumière des défis propres aux femmes et aux filles vivant avec un handicap, ainsi que les moyens qui nous permettent de garantir leur prise en compte.*

**Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap**. *La page d'accueil de la Convention, sur le site du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, donne des renseignements sur l'adoption de la Convention et propose son texte en plusieurs langues.*



En outre, la pandémie a privé les femmes de leurs moyens de subsistance, puisqu'elles constituent la majorité du secteur du commerce informel.

Les femmes et les filles sont davantage susceptibles de subir les effets néfastes de COVID-19 du fait de leur genre.  
Photo: FLM Myanmar/Nu Nu Aye

## LE COVID-19 SOUS L'ANGLE DU GENRE

### Enjeux principaux

Toutes les ramifications de la crise du COVID-19 n'apparaîtront pleinement que dans les mois et les années à venir. Cependant, il est d'ores et déjà évident que cette crise, comme tant d'autres, ne touche pas tout le monde de la même manière. Au contraire, elle a mis en évidence et creusé les inégalités socioéconomiques qui existent de par le monde. Les personnes les plus durement touchées sont celles qui avaient déjà du mal à satisfaire leurs besoins fondamentaux et qui sont privées de leurs droits en raison de mauvaises politiques sociales et économiques, de conflits, de la dégradation de l'environnement, des changements climatiques, de l'inégalité entre les genres et de la discrimination sociale.

La pandémie de COVID-19 a fait ressortir les inégalités de genre préexistantes et l'érosion des droits des femmes et des filles. Si ses conséquences liées au genre pour les femmes, les hommes, les garçons et les filles varient selon les contextes en raison d'un certain nombre de facteurs de vulnérabilité (les conflits, la sécheresse, l'absence de filets de sécurité sociale, etc.), il est clair que les femmes et les filles sont davantage susceptibles d'en subir les effets néfastes du fait de leur genre.

Les femmes et les filles sont en première ligne de cette crise, car elles sont surreprésentées dans les activités de soins (rémunérées ou non). Dans de nombreux pays, elles représentent plus de 70 % de la main-d'œuvre du secteur de la santé et de l'action sociale<sup>27</sup> et elles accomplissent en moyenne trois fois plus de tâches de soins non rémunérées que les hommes. Compte tenu des effets conjugués d'une crise sanitaire qui va en s'aggravant et de confinements récurrents qui maintiennent à domicile davantage de membres du foyer, les femmes et les filles sont de plus en plus sollicitées pour s'occuper de proches malades ou vulnérables (comme les personnes âgées ou en situation de handicap) et pour effectuer

diverses tâches dans la maison (s'occuper des enfants, cuisiner, faire le ménage, aller chercher de l'eau, etc.). Ces exigences réduisent la capacité des femmes à produire des revenus et les filles peuvent être retirées de l'école pour prodiguer des soins ou chercher du travail.

*Ainsi, une enquête sur les bidonvilles de Nairobi a révélé que 42 % des femmes étaient dans l'incapacité de rechercher un emploi rémunéré en raison du surcroît de travail (soins, tâches domestiques) induit par la pandémie.<sup>28</sup>*

En outre, la pandémie a privé les femmes de leurs moyens de subsistance, puisqu'elles constituent la majorité du secteur du commerce informel<sup>29</sup>. En Inde, par exemple, 90 % des femmes travaillent dans le secteur informel. En perdant leurs revenus, elles ont également perdu leur capacité à prendre des décisions sur les questions qui affectent leur existence.

L'accès des femmes et des filles aux soins de santé sexuelle et reproductive, notamment aux soins de santé maternelle, prend un caractère de plus en plus urgent dans le monde, à la lumière du COVID-19. Les ressources médicales ayant été réorientées pour faire face à la pandémie, l'accès à ces services vitaux a été restreint. En conséquence, le nombre de décès maternels dans le monde (dont 61 % se produisent déjà dans des États fragiles) devrait augmenter. Par ailleurs, les fermetures d'écoles entraînent souvent une augmentation de l'activité sexuelle, ce qui, associé à la difficulté d'accéder à des contraceptifs et à des informations sur la santé sexuelle et reproductive, peut aboutir à des pics de grossesses non planifiées, en particulier chez les jeunes, avec pour corollaire des déscolarisations qui concerneront davantage les adolescentes que les adolescents.<sup>30</sup>

Les mesures de confinement mises en œuvre pour ralentir la propagation du COVID-19 ont eu pour effet involontaire d'augmenter les taux de violence sexuelle et sexiste, en particulier la violence conjugale et intrafamiliale.<sup>31</sup> Les recherches ont montré que les formes physiques, sexuelles, psychologiques et économiques de violence sexiste augmentent en période de crise en raison du basculement des normes et des structures sociales. Avec le COVID-19, le confinement exacerbe les tensions et le stress créés par les soucis de sécurité, de santé et d'argent. Il renforce par ailleurs l'isolement des femmes ayant un partenaire violent en les séparant des personnes et des ressources les plus aptes à les aider.

### **Des mesures de riposte justes pour les femmes et pour les hommes**

Pour concevoir des politiques qui réduisent les conditions de vulnérabilité et renforcent le pouvoir d'action des femmes, il faut comprendre les effets distincts selon le genre du COVID-19. Et pour y parvenir, il est nécessaire de disposer de données ventilées par sexe et de procéder à des analyses rapides de genre à l'échelle locale. Il ne s'agit pas seulement de corriger des inégalités de longue date, mais d'édifier un monde plus juste et plus résilient.

*Comme la crise affecte surtout les femmes et les filles, leurs voix doivent être représentées à parts égales dans toute mesure de lutte contre le COVID-19.*

Si elles ne prennent pas une part active aux décisions, les programmes d'intervention réussiront moins bien à répondre à leurs besoins. Une étude menée par CARE a révélé que les pays où les femmes exercent moins de responsabilités risquent de concevoir des interventions qui ne tiennent pas compte de l'impact démesuré de la crise du COVID-19 sur les femmes et les filles et de ne pas mettre en œuvre de politiques pour les soutenir.<sup>32</sup>

Les plans d'intervention doivent répondre aux besoins pratiques et stratégiques liés au genre, tels que :

- la charge des soins et les contraintes de temps imposées aux femmes (et la vulnérabilité économique qui en découle),
- la nécessité de prévenir et de compenser les risques accrus de violence sexuelle et sexiste,
- l'accès plus fréquent aux services de santé sexuelle et reproductive,
- et l'importance de veiller à ce que les femmes et les autres groupes marginalisés reçoivent des informations sur le COVID-19, en tenant compte des niveaux variables d'alphabétisation et d'accès aux téléphones portables et aux radios.

### **Réponse de la FLM au COVID-19**

La FLM a répondu à la crise du COVID-19 en soutenant directement les projets par le biais d'un fonds commun (pour les programmes nationaux du Département d'entraide mondiale) et d'un fonds d'intervention rapide (pour les Églises membres). Au départ, les projets devaient disposer de données ventilées par sexe et d'analyses de genre locales rapides pour accéder au financement. Cependant, il s'est avéré que les effets distincts selon le genre du COVID-19 n'influençaient la conception des projets qu'après la première phase. Dans la deuxième phase du Fonds d'intervention rapide, davantage de projets des Églises membres ont ciblé les femmes et les filles. Quelques exemples :

- Au Kenya, le projet a intégré un objectif de formation des diaconesses pour apporter un soutien psychosocial aux femmes et aux filles touchées par le COVID-19 et ses conséquences.
- En Inde, le projet portait sur la fourniture de colis alimentaires à 450 familles dalits vulnérables, principalement des ménages monoparentaux dirigés par des femmes.
- En Indonésie, le projet comportait l'objectif de faciliter la reprise économique des tisserandes par le biais de formations et de fonds de démarrage.

## RESSOURCES SUGGÉRÉES

### A Joint Statement: Gender, Faith and COVID-19

—Cette déclaration commune du collectif Foi à Beijing, qui rassemble des acteurs religieux et des réseaux d'inspiration religieuse, appelle la communauté internationale à plaider auprès des gouvernements et de la société civile pour que les initiatives d'urgence liées au COVID-19 protègent les droits des femmes et contribuent à l'égalité des genres.

### Global Rapid Gender Analysis for COVID-19

Cette analyse de genre mondiale, réalisée par CARE et le Comité international de secours, est destinée aux humanitaires travaillant dans des contextes fragiles susceptibles d'être affectés par la crise de COVID-19. Organisée autour de plusieurs grands thèmes, elle s'intéresse aux programmes qui font progresser l'égalité des genres.

Where are the Women? The Conspicuous Absence of Women in COVID-19 Response Teams, and Why We Need Them—Fruit d'une enquête menée dans trente pays enrichie par l'expérience et les données

de CARE, ce rapport fournit une première analyse de la participation des femmes aux mesures de riposte au COVID-19 et propose des suggestions pour combler le retard.

### Joint Statement on Gender-Based Violence & COVID-19

—Cette déclaration conjointe publiée par l'Appel à l'action pour la protection contre la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence détaille les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur la violence sexiste et les considérations correspondantes dans les interventions humanitaires.

Guide sur l'égalité des genres pour les projets liés au COVID-19. Ce guide élaboré par Affaires mondiales Canada fournit des considérations et des questions directrices pour garantir l'intégration des principes de l'égalité des genres dans les projets d'intervention liés au COVID-19.



**19:** Réponse au COVID-19 soutenue par la FLM au Mozambique. Photo : ELCM

**20:** Dépistage des patients et du personnel à l'hôpital Augusta Victoria géré par la FLM. Photo : FLM/ S. Weinbrenner



## GENRE, INCLUSION SOCIALE ET INTERSECTIONNALITÉ

Cette boîte à outils s'est efforcée de montrer que la justice de genre est indispensable à la pratique de la foi religieuse, à la réalisation des droits de la personne, à l'éradication de la pauvreté et au développement durable. L'inégalité entre les genres est l'une des formes d'inégalité les plus répandues dans le monde.

*« Il n'y a pas de cause unique à notre lutte parce que nos vies ne sont pas dédiées à une cause unique. »*

– Audre Lorde

Les pages qui précèdent ont surtout traité de l'influence qu'exerce l'identité de genre d'une personne sur ses besoins, ses préférences, ses chances d'avenir, son pouvoir d'action, ses capacités et son accès aux droits et aux ressources. Cependant, nous savons tous et toutes que le genre ne constitue qu'une partie de l'histoire. Notre expérience du monde est façonnée par une multitude de facteurs identitaires, tels que l'âge, les capacités, la religion, l'origine ethnique ou raciale, le statut économique, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, la citoyenneté, etc. Ces facteurs se conjuguent en outre à notre contexte : la situation géographique, l'organisation, le cadre culturel, etc. À titre d'exemple, une Sud-Soudanaise âgée et à mobilité réduite qui vit dans une colonie de réfugiés ougandaise ne rencontrera pas les mêmes obstacles ni la même discrimination qu'une femme d'âge moyen et de nationalité vietnamienne qui travaille comme avocate à Hanoï. Même si elles peuvent partager certains défis liés à leur genre, la grande majorité de leurs expériences sociales n'auront rien en commun.

L'intersectionnalité est une approche qui permet de comprendre que les êtres humains, dans toute leur diversité, incarnent des identités multiples, se heurtent à des oppressions qui s'entrecroisent et souffrent différemment des mêmes déséquilibres de pouvoir structurels et institutionnels<sup>33</sup>. Ce concept a été introduit et popularisé par Kimberlé Crenshaw, spécialiste de la théorie critique de la race. Elle a expliqué que les cadres juridiques qui se concentrent soit sur le genre soit sur la race ne permettent pas d'appréhender les expériences distinctes des femmes noires marginalisées qui subissent les deux formes de discrimination en même temps.

Dans certains contextes, l'inclusion sociale est un terme plus facile à comprendre que l'« intersectionnalité ». Selon cette approche, les individus et les groupes connaissent des niveaux variables d'exclusion sociale (définie comme l'impossibilité de participer pleinement à la vie économique, sociale, politique et culturelle) en raison d'un processus complexe et multidimensionnel fondé sur des facteurs tels que l'âge, le sexe, le handicap, l'origine raciale ou ethnique, la religion, le statut migratoire, le statut socioéconomique, le lieu de résidence, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. En réponse à cette exclusion sociale, l'inclusion sociale aide les personnes défavorisées en raison de leur identité ou de facteurs socioéconomiques à participer davantage à la société en améliorant leurs débouchés, leur accès aux ressources, la prise en compte de leurs opinions et le respect de leurs droits.

Pour nous rapprocher d'une société véritablement égalitaire et juste du point de vue du genre, il faut que « les plus défavorisés [soient] les premiers que nous nous efforcerons d'aider<sup>34</sup> ». Conformément à une approche fondée sur les droits de la personne, l'approche de l'inclusion sociale ou de l'intersectionnalité exige que nous nous éloignons des stéréotypes généraux, des catégories rigides et de la pensée binaire, par exemple en croyant que toutes les femmes et tous les ménages dirigés par des femmes sont vulnérables. Nous devons plutôt nous efforcer de bien comprendre le contexte dans lequel nous travaillons, les inégalités croisées qui se jouent à ce moment-là et les causes de ce phénomène.

*Cela signifie que « tout le monde doit être traité de manière équitable, sans distinction de genre, d'âge ou de tout autre aspect de la diversité, et se voir offrir une occasion juste et libre d'influencer, en y prenant part, les activités, les décisions et les structures qui affectent sa vie ».*<sup>35</sup>

La mise en œuvre d'une programmation socialement inclusive va de pair avec une programmation qui favorise l'égalité des genres (voir la partie 5 – Les programmes favorisant la justice de genre) et une approche fondée sur les droits de la personne. Elle demande simplement que votre analyse et votre conception de programme tiennent compte de toutes les dimensions significatives de la diversité et de la discrimination dans un contexte donné. Le genre, l'âge, les capacités et la classe économique étant des distinctions significatives dans presque tous les contextes, elles constituent un bon point de départ.

## RESSOURCES SUGGÉRÉES

**L'intersectionnalité : un outil pour la justice de genre et la justice économique**—*Cet outil de l'Association pour les droits des femmes et le développement (AWID) est destiné à l'analyse, au plaidoyer et à l'élaboration de politiques qui permettent de comprendre l'incidence de différents types d'identités sur l'accès aux droits et aux chances.*

**Intersectional Approaches to Vulnerability Reduction and Resilience Building**—*Ce document de diagnostic publié par BRACED en 2019 passe en revue la recherche universitaire et la littérature axée sur la pratique dans différents domaines (la pertinence et l'application de la pensée intersectionnelle, les approches permettant de réduire la vulnérabilité et de renforcer la résilience), afin d'informer politiques institutionnelles et pratiques opérationnelles.*

**Towards Inclusion: A Guide for Organisations and Practitioners**—*Ce guide de Mission East, Lumière pour le monde et l'Organisation inter-Églises de coopération au développement (ICCO) définit un cadre pour aborder l'inclusion et montre comment l'appliquer aux projets et aux programmes.*

**Programme Practice Paper: Christian Aid and Leave No One Behind**—*Cette ressource de Christian Aid illustre l'importance du principe de ne laisser personne de côté en présentant des études de cas qui le démontrent par des actes.*

## ENDNOTES

- 1 Forum économique mondial, « Global Gender Gap Report 2020: Mind the 100 Year Gap », 16 décembre 2019, consulté le XXX, <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.
- 2 Ibid.
- 3 Les normes sont des « attentes collectives concernant le comportement approprié d'acteurs ayant une identité donnée ». Elles sont intersubjectives dans la mesure où il s'agit de croyances ancrées dans la pratique sociale et reproduites par celle-ci. Peter J. Katzenstein, *The Culture of National Security: Norms and Identity in World Politics*, New York : Columbia University Press, 1996, p. 5.
- 4 Maryanne Mutch, « Contested Honour: The Clash of International and Domestic Norms in Jordan's Honour Crime Debate », mémoire de master, Université McGill, 2012, p. 81-82.
- 5 Chimamanda Ngozi Adichie, « I decided to call myself a Happy Feminist », *The Guardian*, 17 octobre 2014, <https://www.theguardian.com/books/2014/oct/17/chimamanda-ngozi-adichie-extract-we-should-all-be-feminists>.
- 6 Les définitions principales proviennent, pour la plupart, de la Politique d'égalité des sexes de l'Alliance ACT (2017).
- 7 Remarque : Le terme « genre » est souvent utilisé comme s'il était synonyme et interchangeable avec le mot « femmes ». Ce n'est cependant pas le cas. Si les approches sur le genre sont souvent consacrées aux femmes et aux filles, c'est en raison de la discrimination et de l'exclusion reconnues auxquelles la plupart d'entre elles sont encore confrontées dans le monde.
- 8 D'après la Déclaration universelle des droits de l'homme, et plus particulièrement le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (1966), le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (1979) et le Comité des droits de l'enfant (1989).
- 9 D'après la définition fournie par Martin Luther King, « Where Do We Go from Here? », rapport annuel présenté à la 11e Convention de la Southern Christian Leadership Conference (Conférence de la direction chrétienne du Sud) à Atlanta, le 16 août 1967.
- 10 Lisa VeneKlasen et Valerie Miller, *A New Weave of Power, People and Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation*, Warwickshire : Practical Action Publishing, 2007.
- 11 Ibid.
- 12 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), « Gender equality boosts economic growth », 8 mars 2017, <https://eige.europa.eu/news/gender-equality-boosts-economic-growth>.
- 13 L'« institutionnalisation du genre » (gender mainstreaming, en anglais) est un terme que la FLM a employé par le passé pour indiquer qu'il fallait appliquer une perspective d'égalité des genres ou de justice de genre dans tous les aspects de l'organisation. Bien que ce terme soit utile pour nous rappeler d'utiliser le prisme du genre lors de la prise de décisions relatives à une politique ou à un programme, il ne précise pas ce qu'il faut faire pour garantir une programmation favorisant l'égalité des genres ou la justice de genre.
- 14 Une évaluation du contexte ou des besoins peut remplacer l'analyse de genre dès lors qu'elle permet d'analyser correctement la dynamique locale des questions de genre et les besoins pratiques et stratégiques liés au genre.
- 15 Une population unique désigne une catégorie de population présente dans votre secteur cible qui est susceptible d'avoir des coutumes et une culture différentes, ou des besoins et préférences distincts. Le caractère unique d'un groupe peut être fonction de sa culture, de sa religion, de son statut (population d'accueil, personnes déplacées, réfugié-e-s), de son origine ethnique, de sa situation économique, de son secteur géographique, etc.
- 16 Les besoins pratiques liés au genre désignent des besoins qui, s'ils étaient satisfaits, amélioreraient la vie des bénéficiaires, mais n'auraient pas d'incidence sur les rapports de genre existants, tels que l'accès à des produits d'hygiène menstruelle, à des contraceptifs masculins, à des perspectives d'emploi rémunéré, etc. Quant aux besoins/intérêts stratégiques liés au genre, ce sont des besoins ou intérêts qui, s'ils étaient satisfaits, transformeraient les rapports d'inégalité existants entre les hommes et les femmes. Ils sont liés à la répartition des tâches, au pouvoir et au contrôle d'un genre sur l'autre, comme les droits juridiques, la violence domestique, les limitations de la mobilité et le contrôle des femmes sur leur corps.
- 17 Le pouvoir d'action fait référence à la capacité de se fixer des objectifs stratégiques, de se sentir capable d'atteindre ces objectifs et d'agir dans ce but sans crainte de préjudices.
- 18 Une approche centrée sur les survivant-e-s favorise la confidentialité, la sécurité, la non-discrimination et le respect des choix, des droits et de la dignité des personnes ayant survécu à des actes de violence sexuelle et sexiste. Pour connaître les normes minimales de prise en charge, reportez-vous aux [Normes minimales interorganisations pour la programmation d'actions de lutte contre la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence](#). Un résumé des normes minimales est disponible [ici](#).

- 19 Les différences de genre assignées par la société sont des notions collectives précisant en quoi les rôles, les responsabilités, les comportements et l'apparence des hommes et des garçons se distinguent de ceux des femmes et des filles dans un contexte social ou culturel particulier. Les hommes, les femmes, les garçons et les filles peuvent être victimes de violence sexuelle et sexiste de la part de personnes des deux sexes, et ce, en raison de croyances sociales relatives à la manière dont une personne de leur genre est censée agir et se comporter avec les autres. Par exemple, un mari peut commettre un acte de violence sexuelle et sexiste en imposant des rapports sexuels à sa femme, parce qu'il croit que c'est son rôle en tant qu'épouse. De même, un garçon peut subir des violences sexuelles et sexistes de la part d'autres garçons qui le battent parce qu'il se comporte de manière trop « délicate » ou « efféminée ».
- 20 Dans les milieux de l'aide psychologique et sociale, le terme « survivant-e » est préféré à celui de « victime » en raison de la résilience qu'il implique.
- 21 La gestion de cas implique trois grandes responsabilités pour les acteurs dûment formés du secteur du soutien psychosocial ou des services sociaux : (1) veiller à ce que les survivant-e-s connaissent toutes les options à leur disposition, et les orienter vers les services compétents pour lesquels ils ou elles ont donné leur accord ; (2) identifier les problèmes auxquels le ou la survivante (et sa famille, le cas échéant) est confrontée et assurer un suivi coordonné ; et (3) apporter au ou à la survivante un soutien émotionnel tout au long du processus.
- 22 Naila Kabeer, "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment," *Development and Change*, International Institute of Social Studies, 30, #3 (1999), 435–464.
- 23 Gaëlle Ferrant, Luca Maria Pesando et Keiko Nowacka, « Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps for labor outcomes », Centre de développement de l'OCDE, 2014.
- 24 FLM, Pour donner un avenir et de l'espérance : Stratégie globale du Département d'entraide mondiale de la Fédération luthérienne mondiale 2019-2024, p. 32.
- 25 Ibid., p. 45.
- 26 CARE USA et Food Tank, « Cultivating Equality: Delivering Just and Sustainable Food Systems in a Changing Climate », 2015.
- 27 Mathieu Boniol, et al. "Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries," *World Health Organization*, 2019, [https://www.who.int/hrh/resources/gender\\_equity-health\\_workforce\\_analysis/en/](https://www.who.int/hrh/resources/gender_equity-health_workforce_analysis/en/).
- 28 « Près de la moitié des femmes se sentent plus anxieuses, déprimées, isolées, surmenées ou malades en raison de l'augmentation des tâches de soins non rémunérées causée par la pandémie », OXFAM International, 18 juin 2020, <https://www.oxfam.org/en/press-releases/close-half-women-are-feeling-more-anxious-depressed-isolated-overworked-or-ill>.
- 29 IPES-Food, « COVID-19 and crisis in food systems: Symptoms, causes, and potential solutions », 2020.
- 30 CARE et IRC, *Global Rapid Gender Analysis for COVID-19*, 2020.
- 31 ONU Femmes, « La violence à l'égard des femmes, cette pandémie fantôme », avril 2020, <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic>.
- 32 "Where are the women? The conspicuous absence of women on COVID-19 response teams and why we need them," CARE, 2020.
- 33 Fondation du Commonwealth, *Gender and its intersectionality: Guidelines for programming and engagement in governance*, 2019.
- 34 *Transformer notre monde : Le Programme de développement durable à l'horizon 2030*.
- 35 "Program Practice Paper: Christian Aid and Leave No One Behind," Christian Aid, 2017.



FÉDÉRATION  
LUTHÉRIENNE  
MONDIALE

La Fédération luthérienne mondiale  
Route de Ferney 150, PO Box 2100  
1211 Geneva 2, Switzerland  
[www.lutheranworld.org](http://www.lutheranworld.org)