



UCLG AFRICA
United Cities and Local Governments of Africa
Cités et Gouvernements Locaux Unis d'Afrique
CGLU AFRIQUE



LOCAL AND REGIONAL GOVERNMENTS' CHARTER FOR GENDER EQUALITY IN AFRICA
ميثاق الجماعات المحلية للمساواة بين الجنسين في إفريقيا
CHARTRE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR L'EGALITE DES GENRES EN AFRIQUE
CARTA DAS AUTORIDADES LOCAIS PELA IGUALDADE DE GÉNERO NA ÁFRICA

GUIDE D'APPROPRIATION CHARTRE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES EN



PRÉFACE

Le Réseau des Femmes Élues Locales d'Afrique (REFELA) accueille très positivement l'élaboration de la Charte des collectivités territoriales pour l'égalité des genres en Afrique, ainsi que le présent guide d'appropriation pour sa mise en œuvre.

Je tiens tout d'abord à remercier chaque partenaire de cette collaboration exemplaire développée entre l'organisation mondiale des Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE)/PLATFORMA, et Cités et Gouvernements Locaux Unis d'Afrique (CGLU Afrique) qui ont signé à Marrakech le Pacte Afrique-Europe de Marrakech pour l'égalité locale. J'adresse à cet effet, des remerciements particuliers aux secrétaires généraux de ces trois organisations et à leurs collaborateurs·trices pour l'engagement et la détermination dont ils ont fait preuve pour arriver à la version finale de la Charte et son guide connexe.

J'adresse également les remerciements des membres du REFELA, aux comités de soutien à l'élaboration de la charte, et tout particulièrement au Comité Afrique-Europe, organe politique composé de maires et de conseiller·e-s africain·e-s et européen·ne-s, qui se sont mobilisé·e-s pour appuyer la rédaction de la charte ; ainsi qu'au Groupe de travail de REFELA-CGLU Afrique, composé des directeur·trice·s des départements de CGLU Afrique. Qu'ils et elles trouvent ici l'expression de ma gratitude.

Depuis sa mise en place, le REFELA a beaucoup œuvré pour que la promotion de l'égalité femmes-hommes soit portée par les collectivités territoriales du continent africain, y compris à travers la mise en place d'un cadre juridique favorable à la promotion de l'autonomisation des femmes.

En tant que femmes, et plus particulièrement femmes élues locales, les membres du REFELA savent d'expérience combien les doléances des femmes ont du mal à attirer l'attention dans un monde marqué par l'accoutumance aux injustices faites aux femmes. Les membres du REFELA sont d'avis que c'est avant tout au niveau local qu'il est possible d'agir de façon décisive et concrète contre cette situation intolérable. Pour cela, il faut que des politiques publiques appropriées soient définies et mises en œuvre, afin qu'au niveau de nos villes et collectivités territoriales, l'égalité entre les femmes et les hommes devienne l'affaire de toutes et tous.

La présente Charte offre aux villes et collectivités territoriales d’Afrique qui y adhèrent, l’opportunité de porter haut le mouvement pour l’émancipation des femmes et l’égalité femmes-hommes. Le guide élaboré pour l’appropriation et l’application de cette Charte donne les clefs pour l’action, et pour passer des intentions à la réalisation effective des engagements en faveur de l’émancipation des femmes et de l’égalité entre les femmes et les hommes.

C’est mon vœu le plus cher que le plus grand nombre possible de villes et collectivités territoriales d’Afrique adhèrent à cette Charte et mettent ses préconisations en application. Grâce à l’adhésion à la Charte, j’entrevois la levée d’un puissant mouvement en Afrique en faveur de l’émancipation des femmes et de l’égalité entre les femmes et les hommes, car comme on le sait, si vous réglez la question de l’égalité femmes-hommes au quotidien au niveau des villes et collectivités territoriales où vivent la majorité des gens, vous l’avez réglée pour de bon et pour toutes et tous.

Mme Macoura COULIBALY DAO,

Présidente du REFELA

AVANT-PROPOS

L'une des avancées notables associées au progrès de l'humanité est la considération de la mise en œuvre du principe de l'égalité et d'égalité de droits des êtres humains, tout particulièrement manifestés par l'égalité femmes-hommes. Cette égalité est l'une des batailles à mener pour un monde plus juste pour toutes et tous, où chacun·e puisse se réaliser, et auquel chacun·e puisse contribuer suivant son plein potentiel.

Il n'est pas surprenant que les collectivités territoriales soient à l'avant-garde de cette bataille, puisqu'elles sont le lieu où se manifestent au quotidien les méfaits des discriminations et des injustices, notamment à l'endroit des femmes. Si la question des discriminations et des injustices liées au genre est résolue au niveau des villes et collectivités territoriales, il y a de fortes chances que cela conduise à des évolutions positives à tous les niveaux de la vie publique et de la vie sociale.

C'est sur la base de cette conviction que CGLU, le CCRE et CGLU Afrique ont pris ensemble l'initiative d'élaborer la Charte des collectivités territoriales pour l'égalité des genres en Afrique, en tant que cadre d'action pour impulser et promouvoir la dynamique de l'égalité femmes-hommes au sein des villes et des collectivités territoriales d'Afrique.

Cette initiative a pris corps lors de la 8ème édition du Sommet Africités tenue à Marrakech (Maroc) en novembre 2018, à la demande du Réseau des Femmes Élues Locales d'Afrique (REFELA), la Commission permanente pour l'égalité de genre de CGLU Afrique, et de la Commission permanente pour l'égalité de CCRE. Le travail d'élaboration de la Charte et de son guide d'appropriation a mobilisé un grand nombre d'élue·e·s, d'expert·e·s et de personnalités de divers horizons engagé·e·s dans le combat de l'égalité femmes-hommes non seulement en Afrique mais aussi en Europe et à travers le monde. Ce travail a bénéficié du soutien de PLATFORMA, la coalition des acteurs et actrices de la coopération décentralisée, de l'Union Européenne (DG INTPA : Direction Générale des Partenariats Internationaux) et du Royaume du Maroc.

Les consultations organisées autour du projet de la Charte ont donné lieu à des contributions de diverses organisations de la société civile et de citoyen·e·s de l'ensemble des régions d'Afrique, ce qui a permis d'enrichir et de compléter le projet pour aboutir à un texte de Charte dont il y a lieu d'être satisfait·e·s et fier·e·s.

Nous espérons voir cette Charte ratifiée lors de la prochaine assemblée générale de CGLU Afrique prévue en mai 2022 à Kisumu (Kenya). D'ores et déjà, les collectivités territoriales d'Afrique sont invitées à adhérer à cette Charte et à appliquer ses dispositions en s'appuyant sur le guide d'appropriation développé à cet effet.

Nous sommes convaincu·e·s qu'en adhérant à la Charte et en la mettant en application, les collectivités territoriales d'Afrique vont devenir les fers de lance de la Génération Egalité promue par ONU Femmes à l'échelle internationale.

Il est crucial de soutenir et de renforcer la participation des femmes à la prise de décision pour garantir que leurs besoins et leurs préoccupations soient pris en compte dans des politiques et des interventions spécifiques. Le niveau local est celui où des talents politiques peuvent être révélés, des profils politiques affirmés et des compétences perfectionnées pour que les femmes intègrent pleinement les fonctions publiques en tant que dirigeantes actives de nos communautés à tous les niveaux.

Nous souhaitons plein succès aux dirigeant·e·s, élu·e·s et personnels des collectivités territoriales d'Afrique adhérentes à qui il revient d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques publiques qui donnent vie aux principes et aux préconisations de la Charte au bénéfice de toutes et tous, car si l'égalité est d'abord une exigence pour les femmes, elle est par-dessus tout, un vecteur de développement et d'émancipation pour toutes et tous.

POUR CGLU,
LA SECRETAIRE GENERALE,

POUR LE CCRE
LE SECRETAIRE GENERAL,

POUR CGLU AFRIQUE
LE SECRETAIRE GENERAL

,
Emilia SAIZ.

Fabrizio ROSSI

Jean Pierre ELONG MBASSI

Sommaire

1.Introduction	10
2.Justification et utilité de la Charte	10
3.Généralités.....	13
3.1. Rappel du concept genre et des concepts connexes	13
3.2. Arrimage de la Charte aux exigences internationales et régionales	14
4.Mise en œuvre de la Charte au sein des collectivités territoriales.....	15
4.1. Quelle démarche ?.....	15
4.2. Note technique « Déclaration d'intention, engagements »	17
4.3. Note technique « Leadership et Gouvernance locale »	20
4.4. Note technique « Planification et Développement local durable »	25
4.5. Note technique « Distribution équitable des richesses, des biens et des services » ...	31
4.6. Note technique « Egalité professionnelle et autonomisation économique des femmes »	38
4.7. Note technique « Protection des femmes et des jeunes filles contre les violences » ...	45
4.8. Note technique « Promotion de la paix et de la sécurité »	52
4.9. Note technique « Protection des enfants, filles et garçons ».....	56
4.10. Note technique « Communication et sensibilisation pour l'égalité de genre »	61
4.11. Note technique « Partenariat et coopération pour l'égalité de genre »	65
5.Conclusion.....	69

Bonne pratique N° 1 : Programme de renforcement des capacités des femmes élues pour un leadership dans la gouvernance locale au Maroc.....	23
Bonne pratique N° 2 : Mali : l'utilisation des outils d'analyse du genre pour optimiser les initiatives d'adaptation.....	28
Bonne pratique N° 3 : Les Ingénieurs solaires féminins au Honduras	29
Bonne pratique N° 4 : Représentation équitable en matière de gestion des services d'eau en milieu rural.....	35
Bonne pratique N° 5 : Construction sur site, d'installations d'assainissement urbain.....	36
Bonne pratique N° 6 : Appui à l'autonomisation des femmes / associations des femmes pour l'épargne et le crédit (AFEC), Commune d'Arrondissement de Garoua II (Cameroun).....	43
Bonne pratique N° 7 : Services aux victimes de violence sexuelle au Timor-Leste...49	
Bonne pratique N° 8 : L'école des maris (Niger).....	49
Bonne pratique N° 9 : Projet « Maka Pads », Ouganda, 2007.....	55
Bonne pratique N° 10 : Lutter contre les stéréotypes : Informer en direction des plus jeunes.....	59
Bonne pratique N° 11 : Utilisation des supports scripto-audio-visuels pour communiquer sur la gestion des ressources naturelles au Burkina Faso.....	64
Bonne pratique N° 12 : Coopération décentralisée entre le conseil départemental d'Ille-et-Vilaine et la région de Mopti au Mali.....	67
Bonne pratique N° 13 : Coopération entre la Diputació de Barcelona, avec ses communes de la province de Barcelone, et IMADEL, et les communes de la région Marrakech-Safi.....	68

ACRONYMES/ABREVIATIONS

AGR	Activité génératrice de revenus
AIMF	Association internationale des maires francophones
CCRE	Conseil des Communes et Régions d'Europe
CGLU	Cités et Gouvernements Locaux Unis
CGLU Afrique	Cités et Gouvernements Locaux Unis d'Afrique
DDR	Désarmement, Démobilisation et Réinsertion
ECOSOC	Conseil Économique et Social de l'Organisation des Nations Unies
FAO	Food and Agriculture Organisation
GEWE	Gender Equality and Women's Empowerment
GiZ	Agence allemande de coopération technique
HCR	Haut-Commissariat aux réfugiés
MEAE	Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères
ODD	Objectifs du Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU FEMMES	Organisation des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONU-HABITAT	Programme des Nations unies pour les établissements humains
PBSG	Planification et budgétisation sensibles au genre
PLATFORMA	Plate- forme européenne des autorités locales et régionales pour le développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
REFELA	Réseau des Femmes Élues Locales d'Afrique
SIG	Système d'information géographique

UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNHCR	Agence des Nations Unies pour les réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
USAID	Agence des Etats-Unis pour le développement international
WSP	Water and Sanitation Programme

1 Introduction

Lors de la 8^{ème} édition du sommet AFRICITÉS organisé en 2018 à Marrakech (Maroc), Cités et Gouvernements Locaux Unis d'Afrique (CGLU Afrique) et son Réseau des Femmes Élues Locales d'Afrique (REFELA), le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), PLATFORMA, et l'organisation mondiale Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU) se sont engagées à travers le *Pacte Europe Afrique de Marrakech pour l'égalité locale*, signé le 22 novembre 2018, à soutenir le processus d'élaboration d'une charte africaine pour l'égalité locale dans les villes et les gouvernements locaux.

Portée par l'organisation faitière des collectivités territoriales africaines, CGLU Afrique, à travers sa Commission Permanente sur l'Égalité de Genre, le REFELA, la ***Charte des collectivités territoriales pour l'égalité des genres en Afrique*** a été élaborée à l'intention des différent·e·s acteurs et actrices impliqué·e·s dans la gestion des collectivités territoriales d'Afrique, en tant que document d'orientation pour l'intégration de la perspective de genre et de l'autonomisation des femmes et des filles au niveau local.

Aussi, en vue d'en faciliter l'application par les collectivités territoriales signataires, le présent guide a été élaboré suivant une organisation en trois grandes parties :

- La première concerne la justification et les raisons d'adhérer à la Charte ;
- La deuxième présente les généralités permettant de rappeler des concepts importants ainsi que l'arrimage de la Charte aux exigences internationales et régionales ;
- La troisième quant à elle s'attarde sur les modalités d'application de la Charte déroulées sous forme de « Notes Techniques » présentant les concepts spécifiques à chaque volet, le contexte et les enjeux de l'égalité de genre, la mise en œuvre des dispositions de la Charte, des idées pour suivre et évaluer cette mise en œuvre, ainsi que des bonnes pratiques, pour ce qui concerne la déclaration d'intention et chacun des volets prioritaires d'action.

L'organisation du guide autour de « Notes Techniques » spécifiques aux volets prioritaires, permet de garder une certaine souplesse en proposant différentes entrées. Chaque signataire peut ainsi le parcourir dans l'ordre qui lui convient, en se référant directement à la Note Technique relative au volet de son choix.

Il est toutefois important de rappeler que les compétences dévolues aux collectivités territoriales étant différentes d'un pays à l'autre et d'un niveau/type de collectivité territoriale à un autre, l'ensemble des volets prioritaires d'action ne s'applique pas forcément à tous les signataires. Il revient à chaque collectivité territoriale d'identifier les volets cohérents avec ses responsabilités et d'agir en conséquence.

2 Justification et utilité de la Charte

Conscient·e·s de l'importance de la promotion de l'égalité de genre au niveau des collectivités territoriales et inspirés par la Charte européenne pour l'égalité locale adoptée en 2006, les signataires du *Pacte Europe Afrique de Marrakech pour l'égalité locale* ont mis en place, pour parvenir efficacement à l'élaboration de la Charte, deux organes d'appui (le Comité Afrique Europe d'appui à la Charte composé d'élue·e·s et d'expert·e·s d'Afrique et d'Europe, et le Groupe de travail de REFELA-CGLU Afrique composé du Secrétaire général, des directrices et directeurs des départements) qui ont tenu plusieurs rencontres permettant le lancement de l'initiative et l'élaboration des documents de référence et d'orientation pour la rédaction de la ***Charte des collectivités territoriales pour l'égalité des genres en Afrique***.

Parallèlement, respectant le choix de l'approche participative dans la rédaction de la Charte, l'organisation en 2019 d'une consultation en ligne impliquant le plus largement possible des élu·e·s locaux et locales, des personnels des collectivités territoriales, des responsables des administrations centrales, des représentant·e·s d'organismes nationaux et internationaux, des responsables d'organisations de la société civile, et de la communauté scientifique, a permis de recueillir un ensemble d'opinions, d'orientations et de conseils considérés comme « *un baromètre des points de vue sur l'égalité de genre au niveau des collectivités territoriales africaines* ». Ces points de vue ont constitué des intrants dans l'élaboration de la Charte.

Ayant pour finalité *d'intégrer la perspective de l'égalité de genre au niveau des villes et collectivités territoriales et régionales africaines, d'ici 2030*, la ***Charte des collectivités territoriales pour l'égalité des genres en Afrique*** a été élaborée à l'intention des responsables et des citoyen·ne·s des collectivités territoriales en vue de servir de document d'orientation et de guide pour l'élaboration des politiques en faveur de l'égalité de genre dans tous les aspects de la gouvernance et de la vie locales. Elle constitue un cadre juridico-politique et technique d'encadrement de la promotion de l'égalité de genre, adapté au contexte des collectivités territoriales africaines, à leur échelle d'action et à leurs compétences spécifiques.

Disponible en quatre langues (français, anglais, arabe, portugais) pour en faciliter la diffusion et l'appropriation, la Charte est organisée en six parties :

- 1) Une déclaration d'intention qui précise les engagements des signataires ;
- 2) Un préambule qui rappelle les différents instruments de référence relatifs à l'égalité femmes-hommes au niveau africain et au niveau international ;
- 3) Les orientations générales qui présentent les concepts utilisés, les principes et les valeurs qui sous-tendent la Charte ;
- 4) Les principaux énoncés qui précisent les volets prioritaires d'action ;
- 5) Les dispositions d'accompagnement en vue de l'application de la Charte ; et
- 6) Les dispositions finales.

L'adhésion à la Charte, son appropriation et sa mise en application sont très importantes pour chaque collectivité territoriale africaine sur le plan politique, socio-économique, environnemental, ainsi qu'en matière de gouvernance, pour remplir efficacement leur mission de fourniture de services essentiels de qualité aux populations, sans discrimination aucune, en veillant à « *ne laisser personne, ni aucun territoire de côté* ».

En effet, au plan politique, intégrer le principe d'égalité de genre dans la gestion permettra, non seulement de s'arrimer aux orientations nationales et internationales, mais aussi d'améliorer le respect des droits et des valeurs de toutes et tous les citoyen·ne·s, de renforcer la citoyenneté des femmes et des hommes, et de cultiver les valeurs démocratiques.

Dans une perspective socio-économique, cela offrira aux femmes et aux hommes un accès égal aux services essentiels, et renforcera l'équité dans l'accès aux outils de production avec pour finalité de favoriser la dynamisation de l'économie locale.

Au plan environnemental, de meilleures opportunités de valoriser le rôle essentiel que les femmes jouent dans la préservation et la gestion des ressources naturelles seront ouvertes, tout en prenant mieux en compte les impacts différenciés des changements environnementaux sur les femmes et les hommes.

La participation de toutes et tous les citoyen·ne·s, femmes et hommes, à la gestion et à la prise de décisions locales, fondement d'une bonne gouvernance, conduira à une utilisation efficace et efficiente du potentiel dont dispose la collectivité locale pour son développement, et à la valorisation équitable des opportunités entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, les collectivités territoriales africaines sont invitées à adhérer à la Charte, et à la mettre en application.

3 Généralités

3.1 RAPPEL DU CONCEPT GENRE ET DES CONCEPTS CONNEXES

Le **genre**¹ fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée à un moment précis juge appropriés pour les hommes et les femmes, alors que lorsqu'on parle de **sexe**², il s'agit des différences anatomiques et biologiques entre les hommes et les femmes.

Il est très important de distinguer la dimension biologique (**sexe**) qui renvoie au caractère « mâle » ou « femelle » d'un individu issu de l'espèce humaine donné et la dimension socio-culturelle (**genre**) qui varie selon les contextes, change au fil du temps et réfère davantage aux hommes et aux femmes, dans toute la diversité des identités de genre. Par exemple, l'idée que le mari (l'homme) est le chef de famille varie selon la culture et le contexte social. Elle n'est donc pas « naturelle », mais bien le produit d'une construction sociale.

L'**égalité des genres**³ traduit la situation dans laquelle toutes les personnes disposent des mêmes chances d'exercer l'intégralité de leurs droits humains et de réaliser leur potentiel ; elles et ils sont alors en mesure de contribuer au développement politique, économique, social et culturel, et d'en profiter sur un même pied d'égalité.

L'égalité des genres renvoie à l'absence de toute discrimination basée sur le sexe, l'identité sexuelle et de genre et/ou l'orientation sexuelle. Cette égalité signifie l'accès aux mêmes opportunités, droits et obligations dans tous les domaines, politique, social, économique et civil.

L'**égalité entre les femmes et les hommes**⁴ fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre toutes les personnes, indifféremment de leur sexe ou de leur genre...

L'**intégration du genre**⁵ (encore appelée « approche intégrée de la dimension genre ») est une stratégie visant à ce que les préoccupations et les expériences des femmes ainsi que celles des

¹ UA, « Stratégie de l'Union Africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes (GEWE) (2018-2028) », 2018.

² UNESCO, Cours universitaire de l'UNESCO sur la Théorie du Genre destiné au niveau Licence 1 (Madagascar).

³ Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF), « Module 3, le genre et l'égalité des genres, Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation », 2017.

⁴ Ibid

⁵ ECOSOC (Conseil Économique et Social de l'Organisation des Nations Unies).

hommes fassent partie intégrante de la conception, de l'exécution, du suivi et de l'évaluation des politiques, des programmes, des projets et des budgets, dans toutes les sphères de la politique, de l'économie et de la société de manière à ce que toutes les personnes en bénéficient de manière égale et que les inégalités ne soient pas perpétuées, indépendamment de leur identité de genre.

La **discrimination à l'égard des femmes**⁶ est définie comme toute distinction, exclusion, restriction ou tout traitement différencié fondé sur le sexe, et qui a pour but ou pour effet de compromettre ou d'interdire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quelle que soit leur situation matrimoniale, leur âge, leur orientation sexuelle et leur statut social, des droits humains et des libertés fondamentales dans tous les domaines de la vie.

Les **pratiques néfastes**⁷ sont tous les comportements, attitudes ou pratiques qui affectent négativement les droits fondamentaux des femmes et des filles, tels que le droit à la vie, à la santé, à l'éducation, à la dignité et à l'intégrité physique.

3.2 ARRIMAGE DE LA CHARTE AUX EXIGENCES INTERNATIONALES ET REGIONALES

La Charte élaborée est en cohérence avec les engagements et cadres internationaux et régionaux suivants :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- La Plate-forme d'action de Beijing (1995) ;
- L'Agenda mondial de Paris des gouvernements locaux et régionaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale adopté par CGLU en 2013 ;
- L'Agenda 2030 pour le développement particulièrement l'ODD5 « Parvenir à l'égalité des sexes en autonomisant les femmes et les filles d'ici 2030 » ;
- Le Plan mondial d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes lancé à Paris en 2021 ;
- Le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits de la Femme en Afrique de 2003 ;

⁶ Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes (2003)

⁷ Ibid

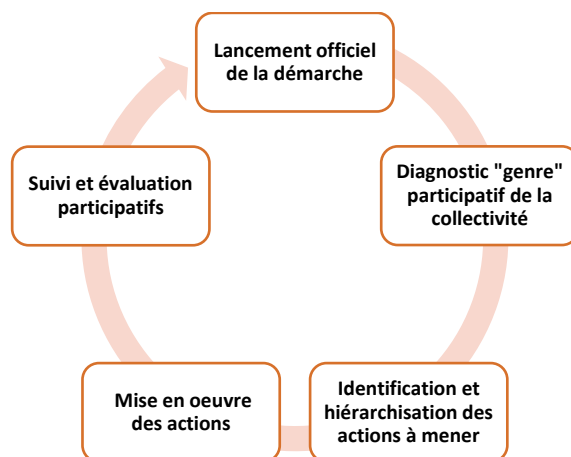
- La Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique de 2004 ;
- La Charte africaine des principes et des valeurs de la décentralisation, de la gouvernance locale et du développement local ;
- L'Agenda 2063 de l'Union Africaine, et particulièrement l'aspiration 6 de la vision 2063 : « Une Afrique dont le développement est axé sur les citoyen.ne.s, s'appuyant sur le potentiel de ses populations, en particulier de ses femmes et de ses jeunes, et prenant soin des enfants ».

4 Mise en œuvre de la Charte au sein des collectivités territoriales

4.1 QUELLE DEMARCHE ?

Bien qu'il soit recommandé d'intégrer la démarche égalité dans le plan de développement local pour disposer d'un document unique et intégrateur, certains signataires peuvent opter pour un Plan d'action spécifique pour l'égalité de genre. Dans les deux cas, une démarche en cinq (05) étapes que chaque signataire peut adapter à son contexte est proposée.

Schéma 1 : Démarche stratégique d'intégration de l'égalité de genre dans la gestion locale en 05 étapes



Le lancement officiel de la démarche est une cérémonie qui permet au signataire de manifester publiquement son engagement pour l'égalité de genre, d'informer les citoyen·ne·s sur ses enjeux, et de les sensibiliser sur la nécessité d'une forte mobilisation autour de l'égalité. On veille à y inviter tous les groupes sociaux et de façon paritaire, femmes et hommes, sans discrimination aucune.

Le diagnostic genre participatif est une étape aussi bien mobilisatrice que fédératrice qui permet de chausser les lunettes « genre » et faire un état des lieux, suivi d'une analyse de la situation de la collectivité en tant qu'institution et comme fournisseur de services aux citoyen·ne·s. Il est prudent de la confier à des professionnel·le·s tout en veillant à son caractère participatif et inclusif.

L'identification et la hiérarchisation des actions à mener répondent pour chaque secteur prioritaire relevé, aux préoccupations identifiées lors du diagnostic. Les solutions identifiées sont analysées au regard de leur impact sur les femmes et les hommes et de leur capacité à réduire les inégalités existantes.

En fonction des ressources mobilisables, les solutions analysées et ayant l'impact recherché sont ensuite hiérarchisées, traduites en projets, programmées et budgétisées. Il est recommandé au signataire d'adopter une budgétisation sensible au genre qui en permet l'intégration transversale. **La mise en œuvre effective des actions** qui en découle, permet de traduire en réalisations, les actions identifiées, programmées et budgétisées.

La dernière étape est celle **du suivi et de l'évaluation** qui visent à s'assurer que les activités programmées et budgétisées ont été réalisées comme prévu, et que les objectifs fixés ont été atteints. Il est recommandé d'élaborer un système de suivi et d'évaluation adossé sur des indicateurs genres sensibles, en cohérence avec les cadres régionaux et internationaux et dont les procédures et la gouvernance sont clairement définies. Il est très important que le suivi et l'évaluation soient participatifs et inclusifs. Les leçons tirées de l'évaluation seront prises en compte dans le prochain cycle de programmation.

Quelques ressources pour approfondir

Réseau international francophone pour l'égalité des femmes et des hommes dans le développement : Fiches pratiques pour intégrer le genre, **Fiche n° 7** : La matrice d'analyse de genre, **Fiche n°10** : Analyse selon le genre des causes et effets d'un problème, <https://www.genreenaction.net/Fiches-pratiques-pour-integrer-le-genre.html>.

4.2 NOTE TECHNIQUE « DECLARATION D'INTENTION, ENGAGEMENTS »

Dans cette note technique qui a pour but de clarifier les engagements, sont présentées les raisons qui motivent chaque engagement et introduites quelques mesures à prendre pour les respecter.

Tableau 1 : Les engagements pris et comment les respecter

Engagements	Pourquoi	Comment
<p>1. <i>Informers les gouvernements nationaux de l'adhésion de la collectivité territoriale à la Charte et l'intégrer dans la nomenclature des textes encadrant le fonctionnement du gouvernement local ;</i></p>	<p>La collectivité territoriale, tout en étant une entité autonome, est placée sous la tutelle de l'Etat et se doit de l'informer des engagements qu'elle prend.</p> <p>L'adhésion à la Charte implique de nouveaux engagements à respecter par le signataire.</p>	<p>L'information du gouvernement central se fait par la voie officielle de communication légalement prévue entre ces deux niveaux de gouvernance.</p> <p>Après avoir identifié les volets d'action de la Charte qui concernent la collectivité territoriale, au vu des compétences transférées, il s'agit de traduire ses dispositions dans les mandats administratifs et financiers.</p>
<p>2. <i>Faciliter l'application effective de cette charte en intégrant systématiquement la perspective de genre dans les plans de développement local et régional, l'administration et la gestion locales, tout en veillant au renforcement des capacités des personnels pour plus d'efficacité ;</i></p>	<p>Pour plus d'efficacité, il est nécessaire d'intégrer l'égalité de genre de manière transversale.</p> <p>De plus, la non-intégration du genre dans les politiques, les programmes, les budgets et les projets au niveau local résulte souvent de la méconnaissance de la problématique des inégalités entre les sexes et/ou de l'insuffisance des capacités.</p>	<p>Il est nécessaire de garantir une expertise inclusive en matière de genre pendant tout le processus d'élaboration ou de revue du plan de développement local ou régional, et de veiller à l'exigence de cette expertise dans les contrats signés par la collectivité territoriale.</p> <p>Il est recommandé d'organiser avec l'appui d'ONU FEMMES, des administrations étatiques concernées, des organisations de la société civile ou d'autres acteurs régionaux (CGLU Afrique) ou internationaux compétents, les formations des</p>

Engagements	Pourquoi	Comment
		personnels à l'intégration du genre dans leurs activités.
<p>3. <i>Veiller à la visibilité de la prise en compte de l'égalité de genres dans toutes les communications (écrites ou orales) rapportant l'état des lieux, les activités ou les perspectives de la collectivité territoriale, faites-en direction de l'organe délibérant, des citoyen·ne·s, du gouvernement central, des partenaires au développement et de tou·te·s autres acteurs ou parties prenantes ;</i></p>	<p>La prise en compte transversale du genre est une exigence qui ressort des engagements internationaux et régionaux pris par les États. Elle s'impose de ce fait aux collectivités territoriales. De plus, les autorités locales sont régulièrement interpellées comme acteurs de premier plan par les agendas internationaux et continentaux pour soutenir la participation équitable et effective des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie.</p>	<p>Il s'agit de :</p> <p>Analyser toutes les statistiques désagrégées par sexe et âge ; Décrire les situations en distinguant leurs impacts sur les femmes et sur les hommes ; Rapporter les contributions des citoyen·ne·s en séparant celles des femmes de celles des hommes ;</p>
<p>4. <i>Mettre sur pied au sein de la collectivité territoriale une commission paritaire intégrant les différentes parties prenantes, chargée du suivi et de l'évaluation de l'application de la Charte, mais aussi, participer activement à l'évaluation continentale de sa mise en œuvre ;</i></p>	<p>Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des dispositions de la Charte doivent être participatifs.</p> <p>Mettre en place une commission paritaire qui en est responsable permet de s'assurer de la mise en œuvre effective.</p>	<p>Il peut être nécessaire de créer au sein de la collectivité territoriale, une commission inclusive comptant autant de femmes que d'hommes et composée de responsables d'administration, de représentant·e·s des populations (de toutes les zones géographiques), d'organisations de la société civile, et de médias.</p> <p>Donner à cette commission des prérogatives, les capacités et les ressources pour mener à bien ses activités.</p>

Engagements	Pourquoi	Comment
<p>5. <i>Contribuer au plaidoyer pour l'adhésion à la Charte auprès des collectivités territoriales voisines ou partenaires en communiquant au sein des réseaux, des associations dont la collectivité territoriale est membre, ainsi que dans le cadre des actions de coopération décentralisée.</i></p>	<p>Plus nombreuses seront les personnes sensibilisées à l'égalité, plus vite et plus fortement, des résultats positifs seront obtenus.</p>	<p>Communiquer par le biais du partage des résultats obtenus, des bonnes pratiques, des présentations, ou au cours des rencontres nationales et/ou internationales au sein des réseaux, des associations dont la collectivité territoriale est membre.</p> <p>Rappeler dans le préambule des conventions de coopération décentralisée, les engagements pris en adhérant à la Charte.</p>

4.3 NOTE TECHNIQUE « LEADERSHIP ET GOUVERNANCE LOCALE »

Cette note technique concerne l'article 4 de la Charte.

4.3.1 *Concepts liés au leadership et à la gouvernance locale*

Le **leadership**⁸ est la conception et la réalisation d'une vision, la capacité de construire, d'influencer, de motiver, de responsabiliser et d'équiper les autres et leurs potentiels, afin qu'ensemble, avec des stratégies et des objectifs bien planifiés, une vision commune puisse être réalisée.

Dans le contexte des collectivités territoriales, le leadership (de l'élue local·e)⁹ est la somme totale des contributions de l'élue au bien commun de la communauté au cours de son mandat et ultérieurement. Le leadership des élu·e·s consiste à gérer les paradoxes dans le respect des principes de bonne gouvernance. Il s'agit de la capacité à insuffler à des problèmes communautaires complexes, des principes, des compétences pratiques et des résultats mesurables et durables.

La **gouvernance**¹⁰ est l'ensemble des règles et des processus collectifs, formalisés ou non, par lequel les actrices et les acteurs concerné·e·s participent à la décision et à la mise en œuvre des actions publiques. Ces règles et ces processus, comme les décisions qui en découlent, sont le résultat d'une négociation constante entre les multiples acteurs et actrices impliqué·e·s. Cette négociation, en plus d'orienter les décisions et les actions, facilite le partage de la responsabilité entre l'ensemble des actrices et des acteurs impliqués, possédant chacun·e une certaine forme de pouvoir.

La **gouvernance locale**¹¹ est l'ensemble des processus et institutions de gouvernance au niveau sous-national, y compris la gouvernance par et avec les gouvernements locaux ou les autorités locales, la société civile et les autres acteurs et actrices concerné·e·s au niveau local.

4.3.2 *Contexte et enjeux de l'égalité de genre pour le leadership et la gouvernance locale*

Dans pratiquement tous les pays en Afrique, les hommes occupent la plupart des postes de décision aussi bien dans les sphères politique et économique que publique.

⁸ Dr Daniel Shu, « 5 piliers d'excellence en leadership », 2015.

⁹ ONU-HABITAT, « Série Leadership des élus locaux, Compétences clés pour améliorer la gouvernance locale - Volume 3 : Concepts et Stratégies », 2008.

¹⁰ Définition d'Isabelle Lacroix et Pier-Olivier ST Arnaud de l'Université de Sherbrooke.

¹¹ Charte Africaine des valeurs et de principes de la décentralisation, de la gouvernance locale et du développement local.

Les femmes sont souvent sous-représentées ou pire encore, en marge des tables de décision, que ce soit au niveau central ou au sein des collectivités territoriales. Les raisons identifiées sont multiples et se nourrissent parfois les unes des autres : un faible niveau d'éducation, des problèmes d'accès à l'information, les raisons culturelles fortement influencées par une société essentiellement patriarcale, les charges familiales, et bien d'autres.

Ces raisons sont également évoquées au regard de leur faible participation à la gouvernance locale ou à l'exercice de mandats publics, privant ainsi la société des préoccupations portées par les voix de femmes (qualité de vie, enfants, personnes âgées, etc...) au profit de celles qui paraissent les plus importantes aux yeux des hommes, mais aussi, freinant l'intégration de l'approche de genre lors de l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Cette présence insuffisante des femmes dans les hautes instances de gouvernance des collectivités territoriales et dans les processus de décision, peut être parfois source de gestion de la chose publique peu inclusive ; tout comme la faible participation des femmes à la vie politique préfigure d'une société moins juste, moins égalitaire et dont les conditions pour accélérer le développement sur le long terme (durable) ne sont pas entièrement réunies.

Pourtant, la participation effective des femmes et des hommes à la gouvernance locale et l'égalité des chances en matière de leadership sont des facteurs essentiels, indiscutablement reconnus comme fondamentaux à la réalisation du développement durable. C'est pourquoi, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le leadership et la prise de décision dans les sphères politique, économique et publique, doit être un objectif majeur des autorités locales.

4.3.3 Mise en œuvre des dispositions de la Charte sur le leadership et la gouvernance locale

4.3.3.1 Quelques questions à se poser pour un pré-diagnostic de la situation

- Existe-t-il un suivi de la proportion de femmes et/ou d'hommes participant à chacune des plateformes de réflexion ou de concertation mises sur pied au sein de la collectivité territoriale ?
- Des dispositions ont-elles été prises pour s'assurer du maintien de l'équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes lors de la désignation des responsables des services

locaux et des plateformes ou commissions locales ou régionales (Exemple : Commission communale des grands travaux, commission locale des marchés, ...) ?

- Existe-t-il des mécanismes législatifs et/ou administratifs favorisant l'intégration politique et économique des femmes au niveau de la collectivité territoriale (quota, liste zébrée...)?
- Une attention particulière est-elle portée sur l'importance de l'implication des autorités traditionnelles dans le processus de construction des communautés locales inclusives ?
- Disposez-vous d'un fichier à jour de la liste et des noms des dirigeant·e·s des organisations de femmes, d'hommes, de jeunes, de personnes vivant avec un handicap ?

4.3.3.2 Quelques idées pour améliorer l'égalité de genre dans le leadership et la gouvernance locale

- Renforcer ses capacités et celles de ses collaborateur·rice·s au regard de l'intégration de la dimension genre dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, des programmes, des projets et des budgets ;
- Formaliser (textes, procédures) l'instauration de la parité dans la constitution des plateformes locales de concertation ou de suivi, mises en place par les autorités locales ;
- Mettre en place des plateformes inclusives de concertation de quartier ou de village incluant les femmes, les hommes, les jeunes (Comités de développement), et servant d'interlocuteur·rice·s crédibles ;
- Adopter une politique de quotas ou tout autre mécanisme approprié afin d'augmenter le nombre de femmes représentantes ;
- S'attacher les services d'un·e expert·e en matière de genre lors des activités de planification, de programmation, de budgétisation et de suivi-évaluation des programmes et des projets ;
- Organiser et/ou soutenir, y compris par des appuis financiers, les formations des femmes et des jeunes au leadership et à la démocratie, quelle que soit leur appartenance politique ;
- Appuyer les initiatives de formations des femmes et des jeunes à l'engagement politique et à la gestion efficace d'une campagne électorale ;

- Organiser, financer et soutenir des campagnes et des programmes dirigés aux hommes et aux garçons visant à transformer les normes culturelles discriminatoires et à enseigner aux garçons et aux hommes à s'ouvrir et à embrasser le leadership des femmes, ainsi qu'à considérer les femmes comme égales, tant en tant que citoyennes que dirigeantes.
- Sensibiliser les responsables locaux des partis politiques et mener des plaidoyers pour le développement de stratégies favorables à l'inclusion équitable et significative des femmes dans leurs postes de direction ;
- En partenariat avec les médias, informer le plus largement possible pour ouvrir l'administration locale aux citoyen·ne·s et promouvoir les rôles modèles de femmes et de jeunes dirigeant·e·s politiques, économiques ou sociaux.

4.3.4 Des idées pour suivre et évaluer l'égalité de genre dans le leadership et la gouvernance locale

Il est suggéré de :

- Mettre en place dans l'administration locale et rendre fonctionnel, un comité genre ou un comité égalité composé d'élue·e·s, de représentant·es de l'administration locale, de la société civile, de dirigeant·e·s traditionnel·le·s, doté de missions précises et menant des actions spécifiques à entreprendre chaque année, avec une exigence de rendre compte de la situation ;
- Mettre sur pied et rendre fonctionnel un observatoire local pour l'égalité de genre permettant d'étudier et de constater l'évolution de la situation grâce à des indicateurs d'évaluation de la participation des femmes et des hommes à la gouvernance locale et aux postes de décision.

4.3.5 Bonnes pratiques de l'égalité de genre dans le leadership et la gouvernance locale

Bonne pratique N° 1 : Programme de renforcement des capacités des femmes élues pour un leadership dans la gouvernance locale au Maroc¹²

Entre 2010 et 2014, la Direction générale des collectivités territoriales, en partenariat avec l'agence USAID a mis en place un programme visant à favoriser une participation efficiente à la gouvernance locale pour une centaine de femmes élues locales issues des régions de Fès-Boulemane, Doukkala-Abda et Rabat-Salé-Zemmour-Zaër. Dans un premier temps, un

¹² Source : Association des municipalités basques (EUDEL) et Institut basque de la femme (Emakunde), 2015.

diagnostic participatif sur l'état d'exercice de la fonction d'élue et la participation des femmes à la gouvernance locale a été effectué pour : i) connaître le profil détaillé des femmes élues et l'antériorité de leur pratique politique, ii) connaître leur place dans la prise de décision, iii) identifier les contraintes rencontrées, et iv) définir leurs besoins et les activités à mettre en œuvre dans le cadre du programme. Dans un second temps, différentes formations ont été organisées, comprenant du coaching pour le développement du leadership, une formation sur la gestion des affaires des communes et la bonne gouvernance locale, ainsi qu'une mise à niveau sur les instruments nationaux et internationaux de promotion des droits des femmes et sur l'intégration de l'approche genre dans la gouvernance locale. Enfin, à l'issue de ce travail, quatre réseaux provinciaux de femmes élues ont été mis en place et soutenus dans leur fonctionnement.

Quelques ressources pour approfondir

- 1) Répertoire des ressources des Nations Unies sur le genre et les questions relatives aux femmes, https://www.un.org/womenwatch/directory/women_in_power_and_decision_making_3007.htm
- 2) Réseau international francophone pour l'égalité des femmes et des hommes dans le développement : Fiches pratiques pour intégrer le genre, **Fiche n°. 4**: Profil socio-politique des femmes, <https://www.genreenaction.net/Fiches-pratiques-pour-integrer-le-genre.html>

4.4 NOTE TECHNIQUE « PLANIFICATION ET DEVELOPPEMENT LOCAL DURABLE »

Cette note technique concerne l'article 5 de la Charte.

4.4.1 *Concepts liés à la planification et au développement durable*

La **planification locale** est un processus qui consiste à impulser et à organiser le développement à l'échelle locale. Elle part de la base et intègre les aspirations des communautés, des quartiers, des villages, des agglomérations et prend en compte les grandes orientations rationnelles et sectorielles.

Le **développement local** est la mobilisation de l'ensemble des ressources humaines, économiques, socioculturelles, politiques et naturelles locales, pour l'amélioration et la transformation des conditions de vie des communautés et des collectivités au niveau local.

Le **développement durable**¹³ est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Le **développement** ne peut être **inclusif**¹⁴ que si toutes les catégories de population, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leur âge ou leur statut social, contribuent à créer des opportunités, partagent les bénéfices du développement et participent à la prise de décision.

La **budgétisation sensible au genre**¹⁵ ou encore, l'élaboration du budget prenant en compte le genre, fait référence à un processus d'élaboration, de planification, d'exécution, de suivi, d'examen et de vérification des budgets de manière sensible au genre. Elle nécessite une analyse des dépenses et des recettes réelles concernant les femmes et les filles comparativement aux dépenses liées aux hommes et aux garçons.

4.4.2 *Contexte et enjeux de l'égalité de genre dans la planification et le développement durable*

La finalité de la planification locale c'est l'amélioration des conditions et du cadre de vie des populations, et la prospérité économique et sociale en réponse aux besoins sociaux,

¹³ Gro Harlem Brundtland, Premier Ministre norvégien 1987.

¹⁴ PNUD, <https://www1.undp.org/content/undp/fr/home/sustainable-development/development-planning-and-inclusive-sustainable-growth.html>.

¹⁵ Union Africaine, « Stratégie de l'Union Africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes (GEWE), 2018-2028 », 2018.

économiques et environnementaux des populations et des autres acteurs de la collectivité ; en un mot, c'est le développement local durable.

La définition sus-présentée de la planification locale comme processus partant de la base pour intégrer les aspirations des populations, femmes comme hommes, sans discrimination, et qui consiste à impulser et organiser le développement à l'échelle locale, situe immédiatement sur les enjeux de l'égalité de genre.

Pour comprendre les aspirations des communautés, il est impératif d'en écouter toutes les composantes dans leur diversité, en donnant une égale importance aux besoins des femmes et des hommes, des filles et des garçons, pour tous les groupes sociaux, y compris les réfugié·e·s, les déplacé·e·s internes, les migrant·e·s, les personnes en situation de handicap, les personnes privées de liberté et les autres groupes vulnérables.

Il semble clair qu'une planification privée des intrants d'une part importante des communautés, qui ne prend pas en compte de manière spécifique les besoins, les préoccupations et les opinions de toutes les composantes sociales, débouchera sur des solutions qui ne répondent pas aux besoins réels des bénéficiaires.

Intégrer l'égalité des genres dans la planification pour le développement durable, permet de favoriser l'inclusion, de stimuler l'engagement citoyen, de valoriser les savoirs locaux, de favoriser les solutions endogènes réalisables, de gérer les ressources en pensant aux générations futures, toutes choses qui fondent la durabilité des transformations pour le développement local.

4.4.3 Mise en œuvre des dispositions de la Charte sur la planification et le développement durable

4.4.3.1 Quelques questions à se poser pour un pré-diagnostic de la situation

- Existe-t-il une cartographie à jour des différentes composantes sociales de la collectivité territoriale, avec des informations désagrégées par sexe ?
- Lors de la collecte des besoins ou des opinions des populations, le soin est-il pris de séparer les groupes par rapport à leurs spécificités avant de les écouter ?
- Les femmes sont-elles associées à la budgétisation locale ? au suivi des réalisations ? à l'évaluation ?

- L'administration locale dispose-t-elle d'un fichier à jour des initiatives publiques et privées de préservation et de promotion du patrimoine local culturel ?

4.4.3.2 Quelques idées pour améliorer l'égalité de genre dans la planification et le développement durable

- Veiller à ce que les rencontres visant à identifier les problèmes, les besoins des communautés garantissent la libre et pleine expression de chacun·e, par exemple en séparant les hommes, les femmes, les jeunes ou les personnes à mobilité réduite... ;
- Intégrer un·e expert·e en matière de genre dans l'équipe en charge d'animer tout le processus de planification, de programmation, de budgétisation et de suivi évaluation ;
- Dresser un répertoire des pratiques traditionnelles de préservation de l'environnement et valoriser le rôle des femmes et des hommes ;
- Organiser des festivals pour promouvoir le patrimoine culturel de la localité en veillant à valoriser les activités portées par les femmes et celles portées par les hommes ;
- Organiser des forums et des formations impliquant les femmes et les hommes, aux métiers résultant de la mise en œuvre de politiques de transition écologique en y associant des incitatifs tels que l'appui à l'installation dans une nouvelle activité, une rémunération, ...
- Organiser des activités participatives et inclusives telles que des marches urbaines, des séances de planification publique et des débats, à différentes heures et dans une variété de lieux d'accueil afin de garantir une plus grande accessibilité, au sein desquelles la dimension genrée de la planification urbaine institutionnelle et physique serait abordée. Par exemple, pour signaler les problèmes de mobilité urbaine auxquels les femmes peuvent être confrontées dans des espaces urbains traditionnellement conçus pour les hommes, ou les problèmes de sécurité tels que les rues mal éclairées qui mettent en danger la sécurité corporelle des femmes.

4.4.4 Des idées pour suivre et évaluer l'égalité de genre dans la planification et le développement durable

Il est suggéré de :

- Mener une consultation de pré-planification auprès des futur·e·s bénéficiaires, en garantissant qu'ils et elles soient considéré·e·s comme des égaux et égales, et des porteurs et porteuses de connaissances, et ce tout au long du processus ;
- Vérifier la présence effective de l'expert·e en matière de genre à toutes les étapes du processus de planification, de programmation, de budgétisation et de suivi évaluation ;
- Mettre sur pied et rendre fonctionnel un observatoire local pour l'égalité de genre visant à suivre l'évolution de la situation grâce à des indicateurs permettant de suivre la participation des femmes et des hommes, dans toute leur diversité, à la gouvernance locale et aux postes de décision.

4.4.5 Bonnes pratiques de prise en compte de l'égalité de genre dans la planification et le développement durable

Bonne pratique N° 2 : Mali : l'utilisation des outils d'analyse du genre pour optimiser les initiatives d'adaptation¹⁶

Soutenu par le FIDA, le Projet de promotion de la productivité agricole au Mali¹⁷ vise à augmenter la productivité agricole des petits producteurs agricoles et agroalimentaires dans des zones ciblées en améliorant les technologies agricoles, en augmentant les terres arables et en renforçant les capacités des parties prenantes à tous les niveaux, avec un accent particulier sur les femmes et les jeunes¹⁸.

En tant que point de départ pour la planification, le projet a utilisé les approches participatives développées par le Centre mondial d'agroforesterie (ICRAF 2012) pour identifier, documenter et comprendre les différences entre les connaissances de quatre groupes différents (hommes et femmes adultes ; jeunes hommes et jeunes femmes), leurs vulnérabilités spécifiques au

¹⁶PNUD, « Guide Pour la Sensibilité au Genre des Communications Nationales », 2015, https://www.un-gsp.org/sites/default/files/documentos/50083 - undp_gender_team_french_sml.pdf.

¹⁷ Fonds I Fonds International de Développement Agricole, « The Gender Advantage: Women on the front line of climate change (L'avantage de l'égalité des sexes: les femmes en première ligne du changement climatique) », 2014, https://www.ifad.org/documents/38714170/40321156/gender_advantage.pdf/d6c33d35-35e7-4876-a348-4810634bd4bf?t=1555404194000.

¹⁸ <https://www.ifad.org/en/web/operations/-/programme-d-am%C3%A9lioration-de-la-productivit%C3%A9-agricole-au-mali-papam>.

changement climatique et leurs capacités d'adaptation respectives en raison des rôles de genre, des modèles sociaux et des connaissances sur les différents aspects de la gestion de l'environnement.

Cette étape est essentielle pour le développement d'interventions efficaces et bien ciblées. Le processus leur a permis d'élaborer des plans d'adaptation avec la participation des femmes et des hommes, des jeunes femmes et des jeunes hommes, dans les domaines pour lesquels leurs préoccupations et leurs connaissances et compétences étaient les plus grandes et pouvaient fournir les meilleurs résultats. L'un des principaux avantages liés à cette approche par le genre est visible dans les attributions de terres irriguées, qui font davantage participer les femmes, et dans l'appui visant à améliorer les moyens de subsistance et la sécurité alimentaire des familles. Le projet permettra également de collecter et d'analyser des données sur les chef·fe·s de famille masculins/ féminines, des informations ventilées par sexe sur les rendements agricoles pour des produits spécifiques et des données sur les productrices et les producteurs qui adoptent de nouvelles technologies. En outre, il permettra de faire le suivi du nombre de femmes bénéficiant de sous-projets spécifiques, y compris les terres nouvellement irriguées.

Bonne pratique N° 3 : Les Ingénieures solaires féminines au Honduras¹⁹

Les villages éloignés au Honduras adoptent des technologies solaires pour fournir de l'énergie électrique aux ménages. L'analyse intersectorielle des besoins technologiques, des réponses sensibles au climat et des questions de genre et de pauvreté, qui ciblent les femmes ainsi que les gestionnaires, les spécialistes techniques et les personnels de maintenance clés pour ces initiatives, conduirait à des avantages multiples.

Bien que le projet ait contesté les rôles de genre, les consultations communautaires ont convaincu les dirigeant·e·s que les avantages de la participation des femmes dans un métier non-traditionnel comprendraient : le bien-être de la famille, la réduction des émissions au niveau communautaire, des économies de coûts, l'autonomisation économique et la durabilité environnementale.

Les femmes ont suivi une formation de six mois dans une installation globale en Inde, avec le soutien financier du gouvernement de l'Inde, du FEM et du PNUD. À leur retour, elles ont installé des panneaux solaires dans les ménages et certaines écoles. Les écoles fonctionnent maintenant

¹⁹ PNUD, « Guide Pour la Sensibilité au Genre des Communications Nationales », 2015

en soirée comme des centres communautaires, permettant aux enfants d'étudier et aux gens de se rassembler pour des événements communautaires.

Dans certaines écoles, la mise à disposition d'électricité a également donné lieu à l'utilisation d'autres technologies comme des ordinateurs et lecteurs multimédia. Les **ingénieurs solaires féminins** sont maintenant en train d'élargir le réseau et encouragent l'utilisation de poêles aux bois à combustion propre. Elles reçoivent un salaire pour leurs services de comité de l'énergie solaire de chaque communauté.

Quelques ressources pour mieux comprendre :

- 1) PROTEGE QV, « Guide de planification et de budgétisation sensibles au genre pour les autorités locales au Cameroun », 2020.
- 2) ONU-FEMMES, FNUAP, « Pratique de la Budgétisation sensible au genre : un Manuel de Formation », 2006 https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender_manual_fre.pdf.
- 3) IFFD, OIF, « Guide méthodologique sur l'intégration du genre dans les évaluations environnementales », 2017, https://www.ifdd.francophonie.org/wp-content/uploads/2019/12/704_Guide_genre_EE.pdf.
- 4) PNUD, « Guide Pour la Sensibilité au Genre des Communications Nationales », 2015, https://www.un-gsp.org/sites/default/files/documentos/50083 - undp_gender_team_french_sml.pdf.

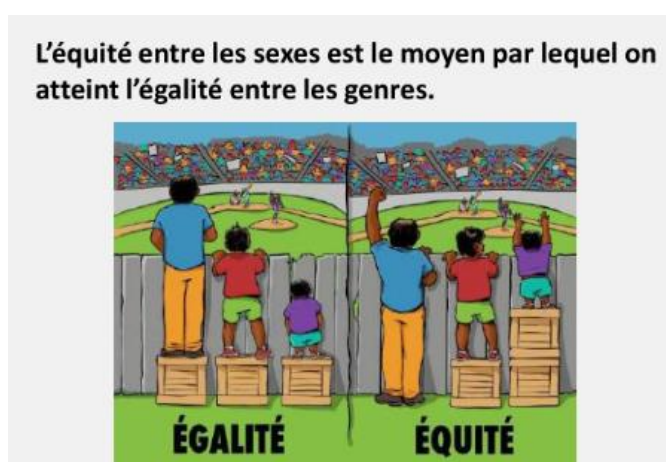
4.5 NOTE TECHNIQUE « DISTRIBUTION ÉQUITABLE DES RICHESSES, DES BIENS ET DES SERVICES »

Cette note technique concerne l'article 6 de la Charte.

4.5.1 Concepts liés à la distribution équitable des richesses, des biens et des services

L'**équité** représente l'idée de 'ce qui est juste'. Tenant compte des désavantages historiques et de leurs impacts multiples, la démarche vise à corriger des inégalités existantes grâce à des mesures de compensation ou la création d'environnement visant à parvenir à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre les femmes et les hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques.

Schéma 2 : Différence entre égalité et équité



Source : ELSA boîte à outils GENRE

Caption. EQUALITY /EQUITY. Gender equity is the means by which gender equality is reached

Services fournis : Du fait des compétences qui leur sont transférées, les collectivités territoriales sont appelées à garantir les droits de base de leurs populations à travers la fourniture de services tels que l'état civil, le nettoyage des rues, la sécurité, la collecte des ordures, la construction et l'entretien des routes, le logement, l'eau potable et l'assainissement, l'enseignement primaire, la santé, la culture et bien d'autres. Ces responsabilités varient d'un pays à un autre, mais aussi en fonction du type de collectivité locale.

4.5.2 Contexte et enjeux de l'égalité de genre dans la distribution des richesses, des biens et des services

Dans la plupart des pays en Afrique, on note un accès inéquitable des filles et des garçons, des hommes et des femmes à l'éducation, à la formation et à l'information, qui sont pourtant des

bases fondamentales et nécessaires pour permettre d'améliorer le capital humain et pouvoir se saisir des opportunités, qu'elles soient économiques, politiques ou sociales.

Dans cet environnement socio-culturel caractérisé par le patriarcat, des ressources plus importantes sont souvent dédiées à l'éducation des garçons au détriment des filles, qui sont par conséquent plus susceptibles d'abandonner l'école.

Il en est de même de l'accès aux services de santé de qualité, notamment en matière de santé, et de reproduction, y compris l'ensemble des conséquences négatives sur l'avenir des femmes et celui de leurs enfants.

De plus, bien que les lois nationales en disposent autrement, dans nombre de communautés, les filles n'héritent pas de leurs parents au même niveau que les garçons, et n'ont de ce fait, pas accès aux biens hérités de manière équitable, y compris les propriétés foncières.

Tous ces écarts empêchent les femmes de contribuer au développement de leur collectivité à la mesure de tout leur potentiel et limitent les avancées de la lutte contre la pauvreté, alors que l'Afrique concentre plus de 60 % des individus extrêmement pauvres de la planète (personnes vivant avec moins de 1,90 dollar par jour)²⁰.

4.5.3 Mise en œuvre des dispositions de la Charte sur la distribution équitable des richesses, des biens et des services

4.5.3.1 Quelques questions à se poser pour un pré-diagnostic

- Au sein de la collectivité territoriale, accéder à l'éducation et à la formation est-il aisé (distance, coûts, filières disponibles, ...) pour les filles et les garçons, les femmes et les hommes ? Est-ce que l'accès est égal ou les hommes et les garçons bénéficient-ils par exemple d'un accès préférentiel et plus facile ?
- Les cas de mariages précoces sont-ils répertoriés ? Des dispositions ont-elles été prises par les autorités locales pour traiter ce type de problèmes ?
- Existe-t-il des pratiques traditionnelles qui empêchent les femmes d'avoir accès aux mêmes biens au même titre que les hommes ? Sont-elles répertoriées ? Leur prévention fait-elle l'objet d'un suivi ?

²⁰ AFD, « Atlas de l'Afrique AFD », Au fil des années, l'extrême pauvreté se concentre en Afrique, 2021, <https://www.afd.fr/fr/actualites/atlas-de-lafrique-afd-au-fil-des-annees-lextreme-pauvrete-se-concentre-en-afrique>

- Existe-t-il des mécanismes législatifs et/ou administratifs favorisant l'intégration économique des femmes au niveau de la collectivité territoriale (quota, liste zébrée, cahier de charges du marché public local exigeant la candidature des consortiums d'entreprises ayant au moins une entreprise dirigée par une femme, à défaut de quoi, exiger la sous-traitance) ?
- Les canaux utilisés pour informer les citoyen·ne·s couvrent-ils tout le territoire ? Sont-ils accessibles aux femmes et aux hommes, aux filles et aux garçons ? aux personnes en situation de handicap ? aux personnes privées de liberté ?
- Pour chacun des services que la collectivité territoriale a la responsabilité de fournir aux citoyen·ne·s au regard des compétences transférées, les difficultés à accéder à ce service ont-elles été identifiées pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, pour les personnes en situation de handicap, pour les personnes déplacées internes, les migrant·e·s, les réfugié·e·s, les personnes privées de liberté ? Est-ce que des stratégies de prévention ont été identifiées et mises en place ?
- Un ou des comités de gestion participative des infrastructures ou des équipements de fourniture des services de base ont-ils été mis en place (Exemple : Comité de gestion du point d'eau) ? Les femmes et les hommes participent-ils de manière paritaire auxdits comités de gestion ?

4.5.3.2 Quelques idées pour améliorer la fourniture équitable des services

Améliorer l'accès équitable des filles et des garçons, des femmes et des hommes à l'éducation, la formation et l'information demeure l'un des piliers de la stratégie pour améliorer la capacité des femmes et des hommes à se saisir des opportunités économiques, sociales et politiques. La sensibilisation des parents, des dirigeant·e·s traditionnel·le·s, des femmes et des filles elles-mêmes constitue un autre pilier majeur dans la lutte contre les inégalités.

En vue de faciliter et encourager l'éducation, la formation et l'information des femmes et des hommes, les collectivités territoriales pourraient :

- Œuvrer pour améliorer l'offre d'éducation et de formation, d'une part, en menant des plaidoyers auprès des gouvernements centraux pour la création sur leur territoire d'établissements publics d'enseignement technique et économique et d'autre part, en soutenant les promoteurs privés pour faciliter l'installation de ce type d'établissements ;

- Veiller à ce que tous les établissements scolaires, les institutions de formation et les espaces publics soient équipés d'installations offrant de l'eau potable ainsi que des équipements sanitaires et d'hygiène distincts, propres, sûrs et adaptés pour les femmes et les hommes (toilettes genrées) ;
- En partenariat avec les médias et les organisations de la société civile, mener des campagnes de sensibilisation sur les bienfaits de l'enseignement technique et économique pour les filles et les garçons ; des campagnes similaires peuvent être menées pour l'accès des femmes à la propriété foncière ;
- Créer ou soutenir l'installation de centres multimédias respectant l'approche handicap offrant des services de formation et d'accès à internet à des coûts réduits, pour faciliter un accès équitable à internet aux femmes et aux hommes, aux établissements scolaires de tous niveaux, et même aux productrices et aux producteurs en vue de disposer aisément des informations sur les intrants et les marchés et promouvoir leurs produits ;
- Développer avec les organisations de la société civile des formations portant sur la masculinité positive, en favorisant l'approche de « l'école des maris²¹ ». Parallèlement à des campagnes similaires, ces cours devraient cibler les hommes et les garçons, afin de modifier activement les normes culturelles préjudiciables en matière de genre et de clarifier la compréhension de ce qu'est la violence fondée sur le genre, ainsi que la manière de l'aborder, de la rejeter et de la prévenir.

Organiser des formations avec les hommes des administrations et institutions locales afin de modifier les normes de genre préjudiciables qui perpétuent le sexisme institutionnel. La participation des femmes et des hommes est un des piliers majeurs de la fourniture des services de qualité de manière équitable à tous les citoyen·ne·s.

- Élaborer une stratégie de fourniture équitable de services aux citoyen·ne·s (état des lieux par des professionnel·le·s suivant une approche participative et inclusive, planification territoriale participative et inclusive du développement) ;
- Mener des travaux d'investissement pour la réalisation des infrastructures ou de maintenance de celles existantes en vue de créer des emplois décents que l'on veillera à offrir aussi bien aux femmes qu'aux hommes ;

²¹ <https://partenariatouaga.org/au-niger-lecole-des-maris-ameliore-la-vie-des-femmes/>

- Mettre en place des comités de gestion des équipements impliquant fortement les bénéficiaires, femmes et hommes ;
- Développer un système de suivi de la qualité et de la régularité des services fournis à toutes et tous les citoyen·ne·s sans discrimination pour vérifier la satisfaction des usagè·e·s et fonder la durabilité.

4.5.4 Des pistes pour suivre et évaluer la distribution équitable des richesses, des biens et des services

A titre indicatif, il est suggéré de :

- Disposer et tenir à jour les statistiques désagrégées par sexe et la cartographie des différents groupes constituant la population de la collectivité territoriale ;
- Disposer d'une cartographie des établissements scolaires et des filières présentes sur le territoire de la collectivité locale ;
- Suivre le nombre d'emplois décents créés par la collectivité territoriale pour les femmes et pour les hommes chaque année ;
- Suivre l'évolution du nombre et de la localisation des structures publiques et privées offrant un accès à internet, ainsi que les statistiques désagrégées par sexe de la fréquentation de ces structures ;
- Mettre en place un système de suivi participatif de la qualité des services fournis aux populations avec des indicateurs sensibles au genre.

4.5.5 Bonnes pratiques, illustrations dans la distribution équitable des richesses, des biens et des services

Bonne pratique N° 4 : Représentation équitable en matière de gestion des services d'eau en milieu rural²²

Au Sénégal, dans le secteur de l'eau en milieu rural, les réseaux d'approvisionnement d'eau sont gérés par des associations locales de consommateur·rice·s d'eau (ASUFOR), à qui le gouvernement a imposé des quotas stricts en termes de représentation des hommes et des femmes. Les comités de gestion sont composés de délégations de représentant·e·s de consommateur·rice·s. Chaque délégation devra comprendre deux membres dont au moins, une

²² WSP (water and sanitation programme), *Le Genre dans le contexte de l'eau et l'assainissement*, Novembre 2010.

femme. De même, il faut une femme parmi les deux vice-président·e·s. D'autre part, un tiers au moins des membres des comités de gestion de l'ASUFOR doit être composé de femmes. Il est préconisé également que les vendeur·se·s d'eau au niveau des bornes fontaines soient des femmes.

Bonne pratique N° 5 : Construction sur site, d'installations d'assainissement urbain²³

Kiambu est un quartier d'habitat spontané de Nairobi où une ONG locale dénommée « Maji na Ufanisi » (Eau et Développement) a installé des panneaux solaires sur les toilettes publiques payantes. Cette initiative a permis une meilleure visibilité la nuit, et amélioré les horaires de fonctionnement de ces toilettes pour les femmes et les enfants. Une organisation communautaire de base (OCB) s'est vu confier la responsabilité de gérer ces installations et a suivi une formation dans les opérations, l'entretien et la gouvernance. Le leadership de l'OBC implique les hommes et les femmes à la fois et les grandes décisions concernant les dépenses et la génération de revenus sont prises lors des assemblées générales. Pour réduire le poids des coûts, il a été institué des cartes de famille mensuelles afin de faciliter l'accès illimité par jour, par les membres de la famille. Les écoles primaires locales ont fait un arrangement collectif de sorte que dans la journée, les enseignant·e·s accompagnent les enfants aux toilettes à intervalles réguliers. Les femmes, cependant, continuent de voir comment améliorer le bouclier sécuritaire humain entre les domiciles et les toilettes, étant donné que les sentiers étroits qui existent, ne sont pas éclairés, d'où l'insécurité pour les filles, les femmes et les enfants. Ce qui veut dire que les barrières à l'accès total persistent encore surtout la nuit.

²³ Ibid

Quelques ressources pour approfondir la compréhension

- 1) ADEQUATIONS, « Intégrer le genre dans les actions d'adduction d'eau et d'assainissement », 2019, <http://www.adequations.org/spip.php?article377> .
- 2) USAID, « Genre et gestion des vivres : Un guide de terrain », 2007 <https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/Gender%20and%20CM%20a%20Field%20Guide%20French.pdf> .
- 3) UN-WOMEN, « Gender, taxation and equality in developing countries, Discussion paper », 2018, <https://www2.unwomen.org/-/media/files/un%20women/grb/resources/geder-tax-report-fin-web.pdf?vs=3508> .
- 4) WSP (The Water and Sanitation Programme), « Le Genre dans le contexte de l'eau et l'assainissement », 2010. <https://www.wsp.org/sites/wsp/files/publications/WSP-Genre-dans-Contexte-Eau-Assainissement-French.pdf> .
- 5) Mariana de la Roche Wills, « Dans quelle mesure la menstruation peut-elle affecter l'éducation des filles? », Menstrual Health Hub (MH Hub), 2020, <https://apolitical.co/solution-articles/fr/a-quel-point-la-menstruation-peut-elle-affecter-l-education-des-filles> .

4.6 NOTE TECHNIQUE « ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET AUTONOMISATION ECONOMIQUE DES FEMMES »

Cette note technique est relative à l'article 7 de la Charte.

4.6.1 *Concepts liés à l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes*

L'**égalité professionnelle femmes/hommes**²⁴ c'est l'égalité de visibilité, d'autonomie, de responsabilité et de participation de toutes les personnes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Dans l'entreprise, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion, ou en termes d'égalité salariale.

L'**autonomisation des femmes**²⁵ est un processus par le biais duquel la vie des femmes est transformée, d'une situation dans laquelle elles ont des pouvoirs limités en raison des obstacles liés aux inégalités entre femmes et hommes à une situation dans laquelle elles disposent des mêmes pouvoirs que les hommes.

L'**autonomisation économique des femmes**²⁶ est définie comme un processus à trois dimensions, comprenant les opportunités économiques, l'amélioration des statuts légaux et des droits des femmes, et la participation et l'inclusion des femmes dans les processus décisionnels économiques.

4.6.2 *Contexte et enjeux de l'égalité professionnelle et de l'autonomisation économique des femmes*

Bien que dans la plupart des pays d'Afrique, les lois organisant l'activité professionnelle (Code du travail) prévoient l'égalité entre les femmes et les hommes, dans la pratique, on est loin de cet idéal. Les inégalités se manifestent en général dès l'annonce faite pour le recrutement (recherche d'une secrétaire, recrutement d'un technicien du bâtiment, ...) et se poursuivent par des discriminations lors du recrutement, des écarts de rémunération à travail égal, et même dans le déroulement de la carrière.

En effet, de manière parfois subtile et parfois évidente, les femmes n'ont pas toujours accès aux mêmes opportunités que leurs collègues de sexe masculin. De nombreux préjugés sur leur capacité à gérer le stress, la pression au travail, ou même à conduire une équipe sont souvent mis sur la table et favorisent une évolution discriminatoire des carrières. Bien que ces stéréotypes

²⁴ Définition du Conseil de l'Europe.

²⁵ OXFAM, « Cadre conceptuel d'Oxfam relatif à l'autonomisation économique des femmes », 2017.

²⁶ Organisation Internationale de la Francophonie, Projet de rapport « L'autonomisation économique des femmes dans l'espace Francophone. », Kinshasa, juillet 2011.

s'avèrent la plupart du temps faux, les statistiques du nombre de femmes dans les postes à responsabilité dans les secteurs public comme privé témoignent de la persistance de ces discriminations.

Pourtant, l'égalité professionnelle permet, au-delà de la recherche de justice sociale et d'équité, de répondre à un enjeu économique résultant de la valorisation du plein potentiel des femmes et des hommes.

Concernant l'autonomisation économique des femmes, malgré le rôle central qu'elles jouent au sein des familles et même des communautés, aux plans social, économique, culturel et même environnemental, l'absence d'autonomie ne leur permet pas de faire entendre leurs voix où il le faut. En effet, diverses études ont relevé que les femmes n'occupent que 20% des emplois salariés, bien qu'elles constituent environ 66% de la main d'œuvre de la force de travail en Afrique²⁷. Pourtant, selon ONU FEMMES, « *L'investissement dans l'autonomisation économique des femmes est la voie la plus sûre vers l'égalité des sexes, l'éradication de la pauvreté et une croissance économique inclusive. Les femmes apportent une contribution énorme à l'économie, que ce soit au sein des entreprises, dans les exploitations agricoles, comme entrepreneuses ou employées, ou par leur travail non rémunéré à la maison, où elles s'occupent de leurs familles* »²⁸

L'autonomisation économique des femmes devrait de ce fait être un des objectifs majeurs des gouvernements locaux/autorités locales.

4.6.3 Mise en œuvre des dispositions de la Charte sur l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

4.6.3.1 Quelques questions à se poser pour le pré-diagnostic de la situation

Pour l'égalité professionnelle :

- Dans l'administration locale, a-t-on une bonne connaissance des effectifs désagrégés par sexe dans chaque catégorie professionnelle ?
- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes nommés aux différents postes de responsabilité de l'administration locale et des sociétés d'économie mixte où la collectivité territoriale est partie prenante ?

²⁷ CGLU Afrique, REFELA, « Rapport analytique de la situation de l'autonomisation économique des femmes en Afrique », 2020. <https://www.knowledge-uclga.org/rapport-analytique-de-la-situation-de-l-autonomisation-economique-des-femmes-en.html>

²⁸ <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/economic-empowerment>

- Nous sommes-nous intéressés à savoir pourquoi certaines catégories professionnelles ou certains corps de métier semblent plus féminisés et d'autre plus masculinisés ?
- Savons-nous quelles difficultés les femmes rencontrent pour faire carrière dans l'administration locale ?
- Existe-t-il des cas où à travail égal ou à responsabilités égales, il y a des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ? Si oui, pour quel type de travail ? A quels postes de responsabilité ?
- Existe-t-il des mécanismes et dispositifs adaptés permettant aux femmes d'alléger la charge familiale et de libérer du temps en vue de s'investir dans une carrière professionnelle ?

Parlant de l'autonomisation économique des femmes :

- L'administration locale a-t-elle une bonne connaissance de la législation et de la réglementation favorables à l'intégration des femmes dans les circuits économiques ?
- Existe-t-il dans les services locaux un fichier des femmes productrices pour différents secteurs de l'économie ? Pour les marchés publics ?
- Disposez-vous d'un répertoire à jour des produits spécifiques du terroir issus du savoir-faire des femmes et qui gagneraient à être promus ?
- Avez-vous une bonne connaissance des problèmes rencontrés par les femmes pour avoir accès aux financements, au renforcement de leurs capacités et aux opportunités ?
- Existe-t-il des institutions financières avec des produits accessibles aux femmes à faibles revenus ? Accueillent-elles les femmes dans toute leur diversité, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur statut migratoire, de leur statut marital, de leur origine ethnique, etc. ?
- Les routes qui relient les sites de production agricole, artisanale ou d'élevage aux marchés sont-elles entretenues et en bon état ?
- L'administration locale veille-t-elle à apporter un soutien aux femmes productrices pour la participation aux foires, marchés, séminaires, formations, et autres rencontres économiques ?

- Existe-t-il une approche de capitalisation de opportunités offertes par le digital dans l'approche locale du processus de l'autonomisation économique des femmes (Exemple : plateforme de e-commerce, appropriation des outils des NTIC) ?

4.6.3.2 Quelques idées pour améliorer l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

En vue de promouvoir l'égalité professionnelle, les collectivités territoriales pourraient :

- Créer des garderies ou crèches subventionnées par la collectivité territoriale et offrant des services à des prix accessibles ;
- Veiller à préciser dans toutes les offres d'emploi publiées que les candidatures féminines sont encouragées ;
- Organiser le renforcement des capacités des personnels en veillant à y inscrire aussi bien les femmes que les hommes ;
- Disposer d'une grille de rémunération des personnels et des avantages associés à partager avec les personnels en toute transparence ;

Concernant l'autonomisation économique des femmes, les collectivités territoriales pourraient :

- Veiller à la présence équilibrée des femmes et des hommes au sein des plates-formes de réflexion sur les politiques économiques locales ;
- Organiser en partenariat avec les organisations de la société civile et les médias, des formations à la création et la gestion de micro-entreprises en présentiel ou via les médias de proximité ;
- Encourager en collaboration avec les organisations de la société civile, les organisations de productrices à se structurer en regroupements plus importants capables d'être des interlocuteurs crédibles des administrations, des banquiers, des partenaires au développement, ... ;
- Organiser des foires et des compétitions visant à promouvoir les produits du terroir et stimuler l'amélioration de leur qualité ; leur donner de la visibilité sur les supports de communication de la collectivité (magazines, dépliants, site web, réseaux sociaux, affiches, ...)

- Discuter avec les institutions financières locales, des modalités préférentielles d'accès aux crédits pour les femmes, éventuellement garantis par la collectivité territoriale ;
- S'engager dans les initiatives régionales menées en faveur de l'autonomisation économique des femmes à l'instar de la « Campagne des Villes Africaines favorables à l'autonomisation économique des femmes » de CGLU Afrique – REFELA.

4.6.4 Des idées pour suivre et évaluer l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

Le dispositif de suivi et d'évaluation mis en place devra permettre de vérifier les informations/indicateurs suivants :

En matière d'égalité professionnelle,

- Les recrutements et les effectifs par catégorie professionnelle désagrégés par sexe ;
- La rémunération moyenne selon la catégorie professionnelle et le sexe ;
- Les postes occupés par les femmes et les hommes dans l'administration locale et les sociétés d'économie mixte où la collectivité territoriale est partie prenante ;
- La proportion de femmes et d'hommes promu·e·s rapporté à l'effectif dans chaque catégorie professionnelle ;
- L'existence, la fonctionnalité et l'accessibilité des structures de garde d'enfants sur le territoire de la collectivité locale ;

En matière d'autonomisation économique,

- L'évolution du nombre de micro-entreprises payant des taxes et impôts et dirigées par des femmes ?
- La proportion de femmes dans les activités économiques dominantes ;
- L'évolution du nombre de membres de regroupements des productrices pour les différents secteurs de l'économie ;
- L'évolution de la proportion de femmes ayant accès aux services des banques et des institutions de microfinance ;
- La proportion de produits du terroir résultant du travail des femmes, et promus dans le cadre des rencontres et de la coopération décentralisée ;

- Les statistiques désagrégées par sexe des utilisateur·rice·s des centres multimédia offrant un accès à internet.

4.6.5 Bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

Bonne pratique N° 6 : Appui à l'autonomisation des femmes / associations des femmes pour l'épargne et le crédit (AFEC), Commune d'Arrondissement de Garoua II (Cameroun)²⁹

Afin de soutenir l'autonomisation des femmes et leur contribution au développement économique local, la municipalité d'arrondissement de Garoua II (Cameroun) développe une démarche originale qui s'appuie sur la création d'Associations de Femmes pour l'Épargne et le Crédit. En 2015, au terme d'une campagne de sensibilisation de trois mois sur les potentialités socio-économiques de la femme, menée par les conseiller·e·s municipaux et municipales et le service social de la commune auprès de la population féminine, des autorités traditionnelles et religieuses, des leaders d'opinion, certaines difficultés relatives notamment, à l'adhésion des hommes craignant de perdre leur autorité et à la réticence de certaines femmes à se prendre en charge en tant qu'acteur du développement, ont été relevées. Pour y remédier, la Mairie a mis en œuvre des groupes de réflexion sur l'importance de l'éducation au développement pour toutes et tous.

Le projet est soutenu par l'AIMF et organisé en deux phases. La première phase (2015-2017) a permis de créer les 100 premières AFEC déjà fonctionnelles de manière efficiente. Au terme de la deuxième phase achevée en 2019, force est de constater l'engouement des femmes pour participer à cette dynamique. En effet, 267 AFEC sont désormais créées et comptent plus 8 000 membres et réparties dans 52 sur 56 quartiers que compte la Commune. L'accompagnement des AFEC est fait en partenariat avec l'ONG camerounaise FAVIDA, et intègre les formations et les sensibilisations : à l'épargne et au crédit pour la mise en œuvre d'activités génératrices de revenus ; à la vie associative ; au leadership féminin ; aux droits des femmes (accès au foncier, lutte contre les violences, scolarisation des jeunes filles ...) ; et à la gestion durable des ressources naturelles.

Les fonds épargnés par les AFEC, sont redistribués aux membres sous forme de crédit pour la création des activités dans les secteurs de l'agriculture (32%), du petit commerce (55%), de

²⁹ <https://aimf.asso.fr/Garoua-autonomisation-femmes.html>

l'élevage (10%) et de la couture (3%). Du point de vue de la structuration du tissu local, 22 réseaux et une fédération des réseaux d'associations ont été créés et structurés et une Coopérative d'Épargne et de Crédit est en gestation. Par ailleurs, les AFEC mobilisent également un fonds de solidarité, utilisé principalement sous forme de dons pour les soins de santé, les frais d'éducation des enfants et les frais liés aux baptêmes, mariages ou décès d'un membre, venant ainsi conforter la valeur culturelle et sociale de ces regroupements féminins.

Enfin, l'initiative a remporté récemment le 1^{er} prix du Concours National organisé par le Fonds Spécial d'Équipement et d'Intervention Intercommunale (FEICOM) des meilleures pratiques communales de développement local édition 2019.

Quelques ressources pour approfondir

- 1) Marie Thérèse CHICHA, « Promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises, Guide de bonnes pratiques », BIT, 2008.
- 2) L'autonomisation économique : quelques faits et chiffres, Les avantages de l'autonomisation économique, <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- 3) CGLU Afrique, REFELA, « Rapport analytique de la situation de l'autonomisation économique des femmes en Afrique », 2020, <https://www.knowledge-uclga.org/rapport-analytique-de-la-situation-de-l-autonomisation-economique-des-femmes-en.html> .
- 4) Le Fonds pour l'égalité des sexes, <https://www.unwomen.org/fr/trust-funds/fund-for-gender-equality>
- 5) OXFAM, « Cadre conceptuel d'OXFAM relatif à l'autonomisation économique des femmes », 2017, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620269/gt-framework-womens-economic-empowerment-180118-fr.pdf;jsessionid=81192F21CBBBCC6AA3DA806DA8D39DB1?sequence=8> .

4.7 NOTE TECHNIQUE « PROTECTION DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES CONTRE LES VIOLENCES »

Cette note technique concerne l'article 8 de la Charte.

4.7.1 *Concepts liés à la protection des femmes et des jeunes filles contre les violences*

La **violence à l'égard des femmes**³⁰ regroupe tous les actes perpétrés contre les femmes causant ou pouvant leur causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, y compris la menace d'entreprendre de tels actes, l'imposition de restrictions ou la privation arbitraire des libertés fondamentales, que ce soit dans la vie privée ou dans la vie publique, en temps de paix, en situation de conflit ou de guerre.

La **violence sexuelle fondée sur le genre**³¹ est un terme générique regroupant tous les actes préjudiciables commis contre la volonté d'une personne et fondés sur les différences de genre, à savoir les différences socialement associées au fait d'être une femme ou un homme. Il s'agit des agressions sexuelles, de la prostitution forcée, des violences domestiques, de la traite, du mariage forcé ou précoce, des pratiques traditionnelles néfastes comme les mutilations génitales féminines, les crimes d'honneur et les pratiques en matière de succession désavantageant les veuves.

Est dénommé **exploitation sexuelle**³² 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, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

4.7.2 *Contexte et enjeux de la protection des femmes et des jeunes filles contre les violences*

« ... La violence à l'égard des femmes traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes... »³³, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation³⁴.

³⁰ ONU, Département des opérations de paix, « L'Égalité des Genres et Les Femmes, La Paix et la Sécurité, dossier d'information », 2020, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gewps19_respack_v4_french_digital.pdf.

³¹ Ibid

³² Ibid

³³ Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>.

³⁴ Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, <https://rm.coe.int/1680084840>.

Les statistiques et les rapports abondent sur les violences subies par les femmes et les filles dans toutes les cultures, dans toutes les sphères de la vie, aussi bien dans les espaces physiques que virtuels.

Parmi les différentes formes de violences subies par les femmes et les filles, on compte ³⁵: les violences verbales (injures, insultes, cris, menaces...), les violences psychologiques (dénigrement, mépris, humiliations, chantage, pression, harcèlement, contrôle, surveillance, interdictions, isolement de la victime...), les violences physiques (coups, bousculades, gifles, strangulations, brûlures, séquestrations, mutilations, tentatives de meurtre...), les violences sexuelles (agressions sexuelles, viol conjugal, pratiques sexuelles imposées, prostitution...). Elles sont perpétrées au sein des familles et des communautés, au sein du couple, en milieu professionnel, à l'école et dans les espaces publics et privés. Avec le développement de l'internet, l'espace virtuel s'est invité dans la danse et élargit le périmètre aux « cyber violences ».

Les violences ont comme conséquences d'empêcher grandement les femmes et les filles d'avoir accès et de jouir de leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, sur un pied d'égalité avec les hommes et les garçons. Par ailleurs, ces violences emportent de multiples troubles psycho-traumatiques, physiques, et même le risque d'y perdre la vie pour les victimes (crimes dit « d'honneur », féminicides, etc.).

Les femmes et les filles victimes de violences ont besoin d'un accueil et d'une écoute spécialisés afin de leur permettre de sortir du cycle de la culpabilité dans lequel leurs agresseurs et la société les enferment. Malheureusement, la prise en charge est souvent largement en deçà des besoins et des enjeux et ne permet pas aux victimes de se reconstruire. En effet, qu'il s'agisse des lois permissives, des forces de l'ordre généralement mal informées et non formées sur cette question, des structures d'accueil et d'hébergement en nombre insuffisant, ou des structures d'accompagnement judiciaire non pourvues de spécialistes, l'on est très loin de la situation qui permettrait aux femmes et aux filles de se sentir en sécurité et de déclarer toutes les violences subies.

C'est pourquoi, les collectivités territoriales, du fait de leur proximité aux populations devraient s'engager résolument dans la protection des femmes et des filles contre les violences.

³⁵ Centre Hubertine Auclert, « Agir efficacement contre les violences faites aux femmes au niveau local, Guide pratique à l'usage des municipalités et des EPCI », 2020, <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/cha-guide-agirviolencescollectivites-web.pdf>.

4.7.3 Mise en œuvre des dispositions de la Charte sur la protection des femmes et des jeunes filles contre les violences

4.7.3.1 Quelques questions à se poser pour le pré-diagnostic de la situation

- Existe-t-il dans l'organisation de l'administration locale, une entité qui s'occupe spécifiquement des problèmes de violences faites aux femmes et aux filles ?
- L'administration locale a-t-elle pris des dispositions pour affirmer son implication dans la protection des femmes et des jeunes filles contre les violences ?
- Les rues et les espaces publics sont-ils bien éclairés de nuit ?
- L'administration locale dispose-t-elle d'un répertoire des structures publiques et/ou privées appelées à intervenir ou qui apportent un soutien aux femmes et aux filles victimes des violences ?
- Les structures auxquelles les femmes et les filles peuvent recourir en cas de violences sont-elles aisément accessibles, fonctionnelles et disposant d'équipements appropriés et de personnels compétents ?
- Un système de signalement des faits de violences aux femmes et aux filles a-t-il été mis en place au sein de l'administration locale ? Est-il renseigné régulièrement ? Les informations collectées sont-elles traitées ?
- Existe-t-il une plateforme de concertation ou tout autre mécanisme de coopération avec les services déconcentrés de l'Etat compétents en la matière, en vue de mieux prévenir et gérer les cas de violences aux femmes et aux filles ?

4.7.3.2 Quelques idées pour améliorer la protection des femmes et des jeunes filles contre les violences

- Mettre des affiches de sensibilisation pour la protection des femmes et des jeunes filles contre les violences, dans les locaux de la collectivité territoriale et les espaces publics ; mettre en place un numéro vert pour dénoncer les violences ;
- Introduire un chapitre sur les violences domestiques pour sensibiliser les époux et leurs familles lors des célébrations de mariages ;

- Mener en partenariat avec les médias, des campagnes de sensibilisation et organiser des causeries éducatives avec les responsables d'organisations communautaires pour la protection des femmes et des jeunes filles contre les violences ;
- Accorder une attention particulière à l'éclairage public fonctionnel des rues, des carrefours et de divers lieux publics ;
- Organiser en partenariat avec les administrations compétentes et les organisations de la société civile, des formations sur les violences faites aux femmes et aux filles et les mesures de protection idoines, à l'intention des personnels des structures appelées à intervenir le cas échéant ;
- Mettre sur pied au sein de la collectivité territoriale, un groupe multi-acteurs inclusif de réflexion sur la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles, chargé d'élaborer une politique spécifique avec des actions de prévention et de protection ;
- Élaborer la cartographie des dispositifs publics et/ou privés d'accompagnement et d'hébergement des femmes et des filles victimes de violences et les appuyer au plan budgétaire ;
- S'inscrire dans les dynamiques régionales de lutte contre les violences faites aux femmes, à l'instar de la campagne de CGLU Afrique – REFELA intitulée « Villes africaines à zéro tolérance face aux les violences faites aux femmes et aux filles ».

4.7.4 Des idées pour suivre et évaluer la protection des femmes et des jeunes filles contre les violences

Le dispositif de suivi et d'évaluation mis en place devra permettre de vérifier les informations/indicateurs suivants :

- Nombre et pourcentage des personnels des forces de l'ordre qui ont suivi une formation sur le traitement des cas de violences faites aux femmes et aux filles ;
- Évolution du nombre de personnels de l'administration locale outillés sur le traitement des cas de violences faites aux femmes et aux filles ;
- Allocations budgétaires annuelles faites aux structures apportant un soutien aux femmes et aux filles victimes de violences ;
- Régularité du traitement des dénonciations de violences.

4.7.5 Bonnes pratiques de protection des femmes et des jeunes filles contre les violences

Bonne pratique N° 7 : Services aux victimes de violence sexuelle au Timor-Leste³⁶

Un réseau de Groupes d'intervention pour les personnes vulnérables (GIPV) a été institué au sein des services de police nationale du Timor-Leste pour gérer les affaires de viol, de tentative de viol, de violence domestique, de sévices sur enfants, d'abandon moral d'enfant, de personnes disparues, de paternité et de harcèlement sexuel. Les GIPV dépêchent des agents de police désignés aux points d'accès aux victimes de violence sexuelle et aux prestataires de services. Ces GIPV tentent d'intégrer parmi leurs rangs des personnels féminins pour conduire les entretiens avec les femmes victimes. Depuis la mise en place de ces GIPV, le nombre d'affaires dénoncées à la police a augmenté et l'on observe une collaboration et une coordination accrues entre la police et les OSC. Grâce à la participation active des OSC, un réseau fonctionnel de services a été institué pour les victimes de violence sexuelle et domestique et les enfants victimes de sévices. Ainsi, une pièce sécurisée a été installée dans l'hôpital national, des examens médicaux et médicolégaux sont désormais pratiqués, des conseils psychosociaux sont prodigués, des centres d'hébergement sont en place et une aide juridique est disponible. Les OSC participent à la prestation d'un grand nombre de ces services, en plus de leurs efforts d'information et de sensibilisation du public.

Bonne pratique N° 8 : L'école des maris (Niger)³⁷

Au Niger, les époux se montraient souvent hostiles au dispensaire et empêchaient leurs femmes d'y être suivies pendant la grossesse. Depuis 2007, le Fonds des Nations unies pour la population (UNFPA) a créé l'école des maris, avec des résultats étonnants. Dans ce pays, qui affiche l'un des taux de mortalité maternelle les plus élevés au monde, l'UNFPA a décidé de cibler les hommes. Formée de 12 membres maximum, chaque école des maris est encadrée par une « coach » provenant d'une ONG locale. Deux fois par mois, des réunions proposent un espace de réflexion pour sensibiliser les époux à l'importance des pratiques relatives à la reproduction et à la planification familiale. Une sélection est ainsi faite à l'entrée : après un entretien, seuls les maris désireux de changer les mentalités en matière de santé et de reproduction seront choisis. Des hommes qui pourront par la suite distribuer la bonne parole et former leurs pairs.

³⁶ UN-INSTRAW, DCAF, Note pratique 13 Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité » « Application des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité », 2010, https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Practice_Note_13_%20FR.pdf

³⁷ <https://partenariatouaga.org/au-niger-lecole-des-maris-ameliore-la-vie-des-femmes/>

Et, en cinq ans, les résultats sont bons. En 2013, 52% des femmes se sont présentées au Planning familial, contre 26% trois ans plus tôt. Dans la région de Zinder, la première ciblée par l'UNFPA pour ses indicateurs alarmants, le taux de fréquentation du Planning familial est passé de 21% en 2007 à 69% en 2012 et le taux d'accouchements assistés a progressé de 26% à 51%. Face à ces chiffres encourageants, l'initiative d'abord cantonnée à la région de Zinder s'est étendue à toutes les régions du pays : onze écoles étaient en place en 2007, elles sont aujourd'hui 610. L'école des maris s'étend même par-delà les frontières du Niger et s'est essaimée en Sierra Leone, au Sénégal, dans La Gambie, en Guinée, au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire.

Quelques ressources pour approfondir

- 1) Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes (2003), <https://au.int/fr/treaties/protocole-la-charte-africaine-des-droits-de-lhomme-et-des-peuples-relatif-aux-droits-des-femmes-en-afrique> ;
- 2) Centre Hubertine Auclert, « Agir efficacement contre les violences faites aux femmes au niveau local, Guide pratique à l'usage des municipalités et des EPCI », 2020 <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/cha-guide-agirviolencescollectivites-web.pdf>
- 3) UNIFEM, "Picturing a Life Free of Violence: Media Communication Strategies to End Violence Against Women". (United Nations Development Fund for Women) <https://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/Picturing%20a%20Life%20Free%20of%20Violence%20English.pdf>
- 4) Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, <https://rm.coe.int/1680084840>;

4.8 NOTE TECHNIQUE « PROMOTION DE LA PAIX ET DE LA SECURITE »

Cette note technique concerne l'article 9 de la Charte.

4.8.1 *Concepts liés à la promotion de la paix et de la sécurité*

La **violence sexuelle liée aux conflits**³⁸ s'entend d'actes ou de types de violences sexuelles tels que le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution, la grossesse et la stérilisation forcées, la traite des personnes à des fins de violences sexuelles ou d'exploitation sexuelle lorsque ces faits surviennent en temps de conflit ou toute autre forme de violence sexuelle de gravité comparable, perpétrés contre des femmes, des hommes ou des enfants, en lien direct ou indirect avec un conflit.

L'exploitation et atteinte sexuelles³⁹ : L'expression « 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, y compris mais non exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Certaines formes de prostitution forcée ou sous contrainte peuvent relever de cette catégorie. L'expression « atteinte sexuelle » désigne une atteinte réelle de nature sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle atteinte.

La **Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies**⁴⁰ : Adoptée en octobre 2000, reconnaît les impacts particuliers qu'ont les conflits armés sur les femmes et l'importante contribution que les femmes peuvent apporter à la sécurité et à la réconciliation. Elle préconise une représentation accrue des femmes dans la prévention et la gestion des conflits. Elle souligne également la nécessité d'intégrer une perspective du genre dans la mise en œuvre des accords de paix, les processus de désarmement, démobilisation et réinsertion (DDR) et la formation des soldats de la paix.

4.8.2 *Contexte et enjeux de l'égalité de genre en matière de paix et de sécurité*

Avec la multiplication des conflits et des crises politiques ou économiques en Afrique, les populations de migrant·e·s, de réfugié·e·s et de déplacé·e·s internes, souvent constituées majoritairement de femmes et d'enfants, se sont considérablement accrues. Les collectivités territoriales qui les accueillent doivent avec des moyens souvent très limités et dans des

³⁸ ONU, Département des opérations de paix, « L'Égalité des Genres et Les Femmes, La Paix et la Sécurité, dossier d'information », 2020, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gewps19_respack_v4_french_digital.pdf

³⁹ Ibid

⁴⁰ Ibid

situations d'urgence, continuer à assumer leurs responsabilités en leur offrant des services essentiels. Ces collectivités deviennent dès lors, des acteurs de premier plan dans la gestion de la crise.

Dans ces contextes et même ceux post-crisis, qui exacerbent les discriminations et les violences à l'encontre des femmes et des filles, ces dernières ont plus de difficultés que les hommes à se protéger et doivent pourtant dans un fort climat d'insécurité trouver de l'eau, de quoi nourrir leurs familles et où les héberger. Ces situations les rendent plus exposées à diverses formes d'exploitation pour gagner de l'argent ou avoir accès à des services essentiels.

Aussi, exclure les femmes et les filles de l'élaboration des processus de paix et de sécurité est préjudiciable à leur succès, car les solutions n'auront pas pris en compte leurs besoins et leurs préoccupations spécifiques, souvent liés aux différentes formes de violences et de discriminations auxquelles elles ont dû faire face. Le processus de paix et de reconstruction se sera privé de l'expertise féminine en matière de prévention, gestion et règlements de conflits.

De même, si elles ne sont pas associées aux processus de reconstruction et aux décisions locales y relatives, les familles dans leur ensemble, femmes, hommes, filles et garçons, auront plus de difficultés à reprendre une vie normale.

4.8.3 Mise en œuvre des dispositions de la Charte sur la promotion de la paix et de la sécurité

4.8.3.1 Quelques questions à se poser pour le pré-diagnostic de la situation

- Combien de femmes et combien d'hommes y a-t-il au sein des plates-formes de concertation et de réflexion pour la paix et la sécurité ?
- L'administration locale a-t-elle une bonne connaissance des conflits frontaliers entre les différentes communautés présentes sur son territoire ?
- L'administration locale dispose-t-elle de statistiques à jour désagrégées par sexe et cartographiées des populations de migrant·e·s, de réfugié·e·s et de personnes déplacées internes présentes sur son territoire ?
- Disposez-vous d'une stratégie ou d'initiatives d'intégration économique et sociale des populations de migrant·e·s, de réfugié·e·s et de personnes déplacées internes présentes sur le territoire ?

4.8.3.2 Quelques idées pour l'égalité de genre dans la promotion de la paix et de la sécurité

- Répertorier et valoriser les savoirs faire traditionnels en matière de promotion de la paix et de la sécurité, de résolution pacifique des conflits, en distinguant les rôles attribués aux femmes et aux filles de ceux des hommes et des garçons ;
- Renforcer les capacités des leaders d'organisations de femmes afin de les doter de l'expertise technique (langage, connaissances, mesures spécifiques, aspects légaux) et des connaissances et compétences nécessaires lors des négociations avant, pendant ou après des crises (économiques, sanitaires, catastrophes) ou des conflits ;
- Encourager les coalitions intercommunautaires de femmes en faveur de la paix et de la sécurité et les préparer à y contribuer de manière fructueuse en fonction de leurs besoins et leurs préoccupations spécifiques ;
- Mettre en place au sein de la collectivité, un comité sécurité au sein duquel toutes les voix, y compris celles des filles et des femmes, des réfugié·e·s, des migrant·e·s, des personnes déplacées peuvent se faire entendre ;
- Introduire les thèmes de paix et de sécurité à l'ordre du jour des travaux des plateformes inclusives de concertation de quartier ou de village incluant les femmes, les hommes, les jeunes ;
- Soutenir la participation de femmes et d'adolescentes à tous les niveaux de la prévention de conflits, de la gestion et des solutions, notamment en ce qui concerne les processus de paix.

4.8.4 Des idées pour suivre et évaluer l'égalité de genre dans la promotion de la paix et de la sécurité

Le dispositif de suivi et d'évaluation mis en place devra permettre de vérifier les informations/indicateurs suivants :

- Évolution des rôles sociaux des femmes et des filles en situation de conflits ou dans la gestion post-crise ;
- Participation des femmes et des filles aux plateformes d'échanges sur la promotion de la paix et la sécurité ;
- Statistiques désagrégées par sexe et par âge des populations déplacées, migrantes ou réfugiées présentes sur le territoire ;

- Évolution de la perception des conflits frontaliers entre les communautés présentes sur le territoire de la collectivité ;

4.8.5 Bonnes pratiques de l'égalité de genre dans la promotion de la paix et de la sécurité

Bonne pratique N° 9 : Projet « Maka Pads », Ouganda, 2007⁴¹

Ce projet donne de l'emploi aux femmes réfugiées dans l'installation de réfugié·e·s de Kyaka II, ainsi qu'aux hommes réfugiés, qui fabriquent ensemble des serviettes hygiéniques avec des matières locales. Mis sur pied conjointement par le HCR, GTZ (partenaire opérationnel) et un·e enseignant·e de l'Université de Makere en 2007, ce projet contribue à rendre aux femmes et aux hommes réfugié·e·s un pouvoir économique et à augmenter le nombre de filles inscrites à l'école. Il contribue également à tenir l'engagement pris par le HCR de systématiser la fourniture d'articles sanitaires dans tous les programmes d'assistance du HCR.

Quelques ressources pour approfondir

- 1) ONU, Département des opérations de paix L'Égalité des Genres et Les Femmes, «La Paix et la Sécurité, dossier d'information », 2020,
https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gewps19_respack_v4_french_digital.pdf. UNHCR,
« Manuel pour la protection des filles et des femmes », 2008 -
<https://cms.emergency.unhcr.org/documents/11982/51689/HCR+%E2%80%93+Manuel+pour+la+protection+des+femmes+et+des+filles/ea4e7e05-0354-42b7-ac02-6f324b3e97c7> .

⁴¹UNHCR, « Manuel pour la protection des filles et des femmes », 2008 -
<https://cms.emergency.unhcr.org/documents/11982/51689/HCR+%E2%80%93+Manuel+pour+la+protection+des+femmes+et+des+filles/ea4e7e05-0354-42b7-ac02-6f324b3e97c7>

4.9 NOTE TECHNIQUE « PROTECTION DES ENFANTS, FILLES ET GARÇONS »

Cette note technique concerne l'article 10 de la Charte.

4.9.1 Concept lié à la protection des enfants

Un **enfant**⁴² s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable.

4.9.2 Contexte et enjeux de la protection des enfants, filles et garçons

Comme dit dans la Charte, le prisme sous lequel toute société est jugée plus ou moins digne du genre humain est son engagement pour l'épanouissement de ses enfants, filles et garçons. Les défaillances des systèmes de santé ou d'éducation dans les pays affectent gravement les enfants, filles et garçons. Les enfants sont souvent les premières victimes des mouvements migratoires provoqués par les crises ou les conflits.

De plus, les enfants, filles et garçons, sont victimes d'agressions physiques, sexuelles et psychologiques au sein des familles et des communautés, à l'école et dans les espaces publics. L'on compte parmi ces agressions, les bastonnades, les abus, l'exploitation à des fins économiques, les mariages précoces, les maternités précoces, les mutilations génitales, et les viols, particulièrement pour les filles, pour ne citer que celles-là. Certaines pratiques traditionnelles tendent à favoriser le plein épanouissement du garçon au détriment de la jeune fille, cette tendance peut expliquer l'origine des grossesses précoces chez les jeunes filles, et expliquer le taux élevé de déperdition scolaire chez les jeunes filles que chez les garçons.

Fuyant quelquefois ces violences, les enfants se retrouvent dans la rue. Le phénomène des enfants de la rue, évalués en Afrique à 30 millions d'enfants concernés⁴³, est assez inquiétant et demande une réaction urgente des autorités locales.

Par ailleurs, selon l'UNESCO, les taux d'enregistrement des naissances sont relativement faibles, privant ainsi de nombreux enfants d'une identité. Ce n'est en général que lorsqu'ils doivent passer l'examen pour accéder au cycle secondaire que ce manquement est mis à nu.

D'après une analyse de l'ONG Save the children⁴⁴, pour la plupart des pays du continent, une majorité, voire la plupart des enfants vivent une enfance tronquée.

⁴² Convention internationale relative aux droits de l'enfant (1989).

⁴³ CGLU Afrique-REFELA, « Rapport de l'analyse de la situation des enfants de la rue en Afrique », 2018.

⁴⁴ Save the Children, « Enfances volées », 2017.

Les élu·e·s locaux et locales devraient veiller à la mise en application des cinq dimensions des droits de l'Enfant recensés dans les indicateurs des Objectifs du Développement Durable : Chaque enfant survit et s'épanouit - Chaque enfant apprend - Chaque enfant est protégé·e contre la violence, les abus, l'exploitation et les pratiques nocives - Chaque enfant vit dans un environnement sûr et propre - Chaque enfant a les mêmes chances de réussir dans la vie.

4.9.3 Mise en œuvre des dispositions de la Charte sur la protection des enfants

4.9.3.1 Quelques questions à se poser pour le pré-diagnostic de la situation

- Existe-t-il dans l'organisation de l'administration locale, une entité qui s'occupe spécifiquement des problèmes de l'enfance ?
- L'administration locale répertorie-t-elle les mœurs susceptibles d'être porteuses de violences et de discriminations envers les enfants ?
- Existe-t-il des plateformes inclusives avec les parents permettant de discuter ou sensibiliser sur l'égalité entre les filles et les garçons, sur les risques générés par les rôles traditionnels des filles et des garçons dans leurs communautés et/ou les pratiques religieuses et culturelles en vigueur ?
- Les familles sont-elles sensibilisées sur la nécessité de déclarer toutes les naissances ou toute arrivée d'une enfant, fille ou garçon, sur le territoire ? Les centres d'état civil sont-ils aisément accessibles pour les populations ?
- Avez-vous vérifié que l'éducation et les soins de santé sont fournis aux enfants dans les conditions définies par les lois (gratuité ou tarifs réduits) ?
- Les établissements scolaires sur le territoire disposent-ils tous d'installations offrant séparément aux filles et aux garçons de l'eau potable et des services d'assainissement et d'hygiène ?
- L'administration locale organise t'elle des activités récréatives spécialement dédiées aux enfants, filles et garçons, sans discrimination aucune ?

4.9.3.2 Quelques idées pour améliorer la protection des enfants, filles et garçons

- Mettre en place un cadre de rencontre pour la sensibilisation et l'information des parents sur les agressions et les violences subies par les enfants, sur les risques générés par les rôles traditionnels des filles et des garçons dans leurs communautés et/ou les

pratiques religieuses et culturelles en vigueur ; cadre de réflexion pour assurer le plein épanouissement des enfants, filles et garçons ;

- Mettre en place en partenariat avec les administrations compétentes, des initiatives de réinsertion des enfants de la rue dans les familles ; adhérer à la campagne lancée par le REFELA sur le thème « Villes africaines sans enfants de la rue » ;
- Aligner la construction et l'équipement des écoles sur le territoire aux normes des « écoles amies de l'enfant, amies des filles⁴⁵ », avec, entre autres, des installations permettant de disposer d'eau potable et des équipements sanitaires et d'hygiène séparés pour les filles et les garçons ;
- Mener en partenariat avec les médias, des campagnes de sensibilisation, y compris dans les langues locales, pour informer les femmes sur l'importance de la déclaration des naissances, et veiller à l'équilibre de la présence équilibrée des femmes et hommes au sein des entités enregistrant les faits d'état civil ;
- Mener des campagnes de vérification de l'existence d'un acte de naissance pour chaque enfant inscrit·e à l'école ;
- Travailler avec les responsables des services de l'éducation afin de promouvoir la prévention des comportements sexistes, dès le plus jeune âge, afin d'outiller les filles et les garçons pour que devenus adultes, ils soient suffisamment avertis au sujet des violences sexistes et sexuelles ;
- Assurer le marquage des passages piétons dans les rues de la collectivité territoriale et sensibiliser les parents, les enfants dès l'école, et le public au respect des passages cloutés ;
- Veiller à mettre en place les mécanismes de lutte contre le travail des enfants au sein de la collectivité territoriale et encourager toute initiative favorisant leur protection.

4.9.4 Des pistes pour suivre et évaluer la protection des enfants

Le dispositif de suivi et d'évaluation mis en place devra permettre de vérifier les informations/indicateurs suivants :

⁴⁵ Projet « Ecole amie des enfants, amie des filles », <https://afrique.aide-et-action.org/projets-humanitaires/ecole-amie-des-enfants-amie-des-filles/>

- Régularité des rencontres des plates-formes de concertation sur la protection des enfants et application des mesures prises ;
- Évolution du taux d'abandon scolaire des filles et des garçons ;
- Proportion des écoles respectant les principes de l'école amie des enfants, amie des filles, et les conditions d'accès fixées par les lois ;
- Nombre des personnels des forces de l'ordre qui ont suivi une formation sur la protection de l'enfance au cours de l'année écoulée ;
- Nombre d'espaces de loisirs accessibles aux enfants, filles et garçons, au sein des quartiers ;
- Statistiques désagrégées par sexe des enfants de la rue ;
- Régularité des manifestations récréatives spécialement dédiées aux enfants.

4.9.5 Bonnes pratiques de protection des enfants

Bonne pratique N° 10 : Lutter contre les stéréotypes : Informer en direction des plus jeunes⁴⁶

La ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes résulte des choix stéréotypés qui se font pendant la formation initiale vers des filières d'études, d'ores et déjà sexuellement différenciées. En effet, il existe des croyances largement partagées depuis l'enfance sur ce que sont ou ne sont pas les filles et les garçons, croyances sous-entendues « par nature ». Ces « clichés » assignent alors les femmes et les hommes à des rôles sociaux prédéfinis, selon leur sexe et les enferment également dans des catégories de métiers.

Les stéréotypes de genre sont constamment présents dans l'éducation des enfants et influencent leurs orientations en termes d'études et de professions. On les retrouve principalement dans le matériel scolaire où les femmes/filles sont présentées de manière dévalorisée (visibilité peu importante, personnages secondaires, exerçant des activités futiles, dépendantes des sujets masculins dans leurs parcours ou la réalisation de leur destin/désirs, face à un nombre de choix restreints, à l'intérieur et dans l'univers familial et cantonnées à quelques professions, etc.). On les retrouve également sur d'autres supports allant des

⁴⁶

https://www.unapl.fr/sites/default/files/fichiers/publication_ceser/publication_guide_pratique/plaquette_egalite.pdf

catalogues de jouets, à la littérature, la publicité et les réflexions de l'entourage, dans les déclarations les plus anodines de chacun d'entre nous, etc. comme des « valeurs récurrentes » (S. Chaumier, in Daréoux, 2007).

Or, sous l'effet des stéréotypes, le champ des possibles se réduit pour chaque individu, le respect et l'estime diminue. En effet, bien que les inégalités agissent principalement contre les aspirations des femmes (les stéréotypes donnent une image dévalorisée des femmes et un modèle d'identification où elles tiennent des rôles traditionnels et socialement non gratifiants), les hommes sont également concernés. Par exemple, le congé de paternité (non obligatoire) est très peu utilisé par ces derniers, pourtant demandeurs. Or la plupart de ces stéréotypes ne témoignent pas de l'évolution de la société, ni du rôle des femmes, ni de celui des hommes. Dans ce cadre, il s'agit autant de permettre, que de ne pas interdire. Par exemple, les garçons s'interdisent les carrières des filières médico-sociales alors que les filles s'interdisent les carrières techniques ou scientifiques.

Quelques ressources pour mieux comprendre

- 1) UNICEF, « Pour chaque enfant, des progrès à l'ère des ODD, Résumé analytique », 2018, <https://data.unicef.org/uploads/2018/03/SDG...pdf>.
- 2) Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, <https://au.int/sites/default/files/treaties/36804-treaty-0014-african-charter-on-the-rights-and-welfare-of-the-child-f.pdf>.
- 3) Situation des droits de l'enfant dans chaque pays <https://www.humanium.org/fr/afrique/>.
- 4) Projet « École amie des enfants, amie des filles », <https://afrique.aide-et-action.org/projets-humanitaires/ecole-amie-des-enfants-amie-des-filles/>.
- 5) UNICEF, « Manuel de l'UNICEF sur les villes et communautés amies des enfants », 2019, https://s25924.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/11/UNICEF_CFCI_HANDBOOK_FRENCH.pdf.

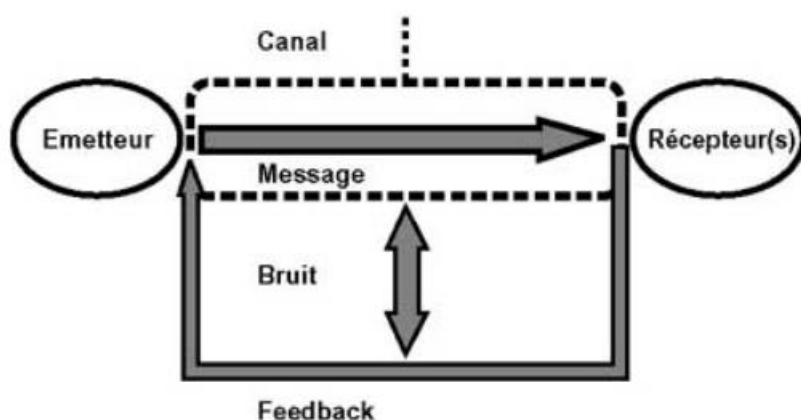
4.10 NOTE TECHNIQUE « COMMUNICATION ET SENSIBILISATION POUR L'ÉGALITE DE GENRE »

Cette note technique est relative à l'article 11 de la Charte.

4.10.1 Concepts liés à la communication et la sensibilisation

La **communication**⁴⁷ est un processus dynamique au cours duquel un émetteur et un récepteur échangent des informations, des idées, des opinions, des sentiments, ou des réactions. Ce processus ne se réduit pas aux médias ou aux messages, mais interagit dans un réseau de relations sociales.

Figure 3 : Schéma de base de la communication⁴⁸



La **communication pour le développement**⁴⁹ consiste en l'utilisation de façon planifiée et organisée des techniques et des moyens de communication (médiatiques et non médiatiques) pour promouvoir le développement, à travers un changement d'attitude et/ou de comportement, en diffusant l'information nécessaire et en suscitant la participation active et consciente de tou·te·s les acteurs et parties prenantes, y compris des bénéficiaires au processus.

Plus qu'une campagne d'information ou un exposé, une action de **sensibilisation**⁵⁰ cherche à transmettre un message fort et clair, qui reste dans les mémoires, permet une prise de conscience et fait évoluer les comportements.

⁴⁷ FAO, « Guide méthodologique d'élaboration d'une stratégie de communication multimédia », 2002, <http://www.fao.org/3/Y4333F/y4333f00.htm#Contents>

⁴⁸ Ibid

⁴⁹ Ibid

⁵⁰ http://medias.sncf.com/sncfcom/education/seances/lycee/S1/Fiche_Realiser_campagne_sensibilisation.pdf

4.10.2 Contexte et enjeux de la communication et la sensibilisation pour l'égalité de genre

La communication et la sensibilisation sont un des piliers de l'engagement pour l'égalité de genre. En fait, la prise en compte insuffisante du genre dans les politiques, les programmes et les projets au niveau local résulte souvent de la méconnaissance de la problématique des inégalités entre les sexes, ou du défaut de compétence à les gérer.

Informé et sensibiliser les populations sur les avantages de la pratique de l'égalité entre les hommes et les femmes, sans donner l'impression de renier les coutumes ou la culture, permettrait à la collectivité territoriale de bénéficier du plein potentiel de tout le capital humain disponible et surtout l'adhésion ou le soutien des différentes composantes de la communauté cible et donc de valoriser les savoirs portés par les femmes.

Ceci ne peut se faire sans impliquer les bénéficiaires, femmes et hommes, et toutes les autres parties prenantes. Il est important de veiller dans tout le processus à prendre en compte les préoccupations et les besoins spécifiques de chacun des groupes sociaux.

Accroître sans cesse et sans discrimination aucune, le nombre de personnes sensibilisées dans la démarche égalité permettra d'impliquer de plus en plus des personnes et d'en amplifier l'impact.

4.10.3 Mise en œuvre des dispositions de la Charte sur la communication et la sensibilisation pour l'égalité de genre

4.10.3.1 Quelques questions à se poser pour le pré-diagnostic de la situation

- Disposez-vous d'une cartographie des médias opérant sur le territoire, ainsi que l'étendue des cibles touchées par leurs messages en distinguant les femmes et les hommes ?
- Avez-vous une évaluation différenciée de l'efficacité des moyens que vous utilisez pour transmettre des messages et des informations ou pour échanger avec les femmes et les hommes, les garçons et les filles ?
- Communiquez-vous de manière uniforme avec toutes les composantes de la population, hommes, femmes, jeunes, personnes âgées, groupes vulnérables ?
- Utilisez-vous les langues locales pour communiquer avec les populations ?

4.10.3.2 Quelques idées pour améliorer la communication et la sensibilisation pour l'égalité de genre

- Élaborer une stratégie de communication sur l'égalité de genre comprenant entre autres l'adoption de l'écriture inclusive, la suppression des images portant les stéréotypes de sexe, impliquant des approches multimédias (journaux, radios communautaires, affiches, réseaux sociaux, etc.) et des canaux de communication interpersonnels comme des animations citoyennes dans les principales langues parlées dans la collectivité ;
- Mettre sur pied une plate-forme inclusive de concertation impliquant les médias, les organisations de la société civile, les administrations compétentes et les organisations communautaires, pour la coordination et la cohérence des initiatives de communication et de sensibilisation pour l'égalité de genre et le suivi de la stratégie de communication y relative.
- Soutenir par des allocations budgétaires les initiatives publiques et/ou privées de communication, d'information, d'éducation et de sensibilisation sur l'égalité de genres engagées au sein de la collectivité territoriale ;
- Engager un cycle de causeries éducatives avec les dirigeant·e·s traditionnel·le·s et d'autres détenteur·rice·s d'enjeux, afin d'identifier les rôles traditionnels valorisants des femmes et les promouvoir, mais aussi les sensibiliser sur l'importance et l'utilité de promouvoir un système de valeurs promouvant l'égalité de genre.

4.10.4 Des pistes pour suivre et évaluer la communication et la sensibilisation pour l'égalité de genre

Le dispositif de suivi et d'évaluation mis en place devra permettre de vérifier les informations/indicateurs suivants :

- Évolution des statistiques désagrégées par sexe de la couverture territoriale des médias ;
- Proportion des médias disposant d'un programme de promotion de l'égalité de genre ;
- Régularité des rencontres de la plate-forme inclusive de concertation ;
- Statistiques désagrégées par sexe des personnes touchées par les messages sur l'égalité de genre et/ou qui adoptent des attitudes ayant fait l'objet desdits messages ;
- Existence et mise à jour du répertoire des rôles traditionnels valorisants des femmes.

4.10.5 Bonnes pratiques de communication et de sensibilisation pour l'égalité de genre

Bonne pratique N° 11 : Utilisation des supports scripto-audio-visuels pour communiquer sur la gestion des ressources naturelles au Burkina Faso⁵¹

Au Burkina Faso, une étude sur l'impact des supports scripto-audio-visuels sur la gestion des ressources naturelles a recommandé la création, dans les villages, de points d'information sur la gestion des ressources naturelles. Il s'agissait d'ériger dans les villages un ou deux points d'information technique sur la gestion des ressources naturelles. Ce seraient des sortes de panneaux muraux traitant différents thèmes sur la sauvegarde de l'environnement avec des motifs en rapport avec la culture du terroir. En soi, cela constitue déjà des supports scripto-audio-visuels. L'avantage est que tout type de producteur et productrice, et même tout le village, auraient constamment sous les yeux et dans la tête le thème de la sauvegarde de l'environnement. Cela deviendrait, à terme, un réflexe, de plus ce serait un soutien à l'effort d'alphabétisation entrepris un peu partout depuis un certain temps, puisque ces panneaux se liraient dans la langue nationale fonctionnelle dans le village. Les thèmes doivent être en rapport avec les préoccupations majeures de la zone socio-écologique concernée et les contraintes spécifiques qui y sont connues.

Quelques ressources pour mieux comprendre

- 1) FAO, « Guide méthodologique d'élaboration d'une stratégie de communication multimédia », Rome, 2002, <http://www.fao.org/3/y43333f/y43333f.pdf>.
- 2) PNUD, « Guide pour la sensibilité au genre des communications nationales », 2015, <https://www.un-gsp.org/news/guide-pour-la-sensibilite-au-genre-des-communications-nationales>.
- 3) Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe », 2016, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publicue_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_1_02.compressed.pdf.

⁵¹ FAO, « Approche participative, communication et gestion des ressources forestières en Afrique sahélienne : Bilan et perspectives », 1995. <http://www.fao.org/3/v9974f/v9974f03.htm#3.2.1>

4.11 NOTE TECHNIQUE « PARTENARIAT ET COOPERATION POUR L'EGALITE DE GENRE »

Cette note technique concerne l'article 12 de la Charte.

4.11.1 Concepts liés au partenariat et à la coopération

Le **partenariat**⁵² se définit comme une association active de différent·e·s intervenant·e·s qui, tout en maintenant leur autonomie, acceptent de mettre en commun leurs efforts en vue de réaliser un objectif commun relié à un problème ou à un besoin clairement identifié envers lequel, en vertu de leur mission respective, ils et elles ont un intérêt, une responsabilité, une motivation, voire une obligation.

La **coopération**⁵³ est un mode d'organisation sociale qui permet à des individus ayant des intérêts communs de travailler ensemble avec le souci de l'objectif général.

La **coopération décentralisée**⁵⁴ est définie comme une relation de coopération entre deux autorités locales ou plus, de pays différents et pouvant associer d'autres familles d'acteurs et d'actrices des territoires (OSC, secteur privé, établissements scolaires, structures de santé, universités...).

Le **jumelage** est une forme de coopération décentralisée permettant aux collectivités territoriales d'un même pays ou de pays différents de conjuguer leurs efforts pour la réalisation des projets d'intérêt commun.

4.11.2 Contexte et enjeux du partenariat et de la coopération pour l'égalité de genre

Même si elles n'en constituent pas toujours la cible principale, les femmes sont impactées par tous les projets de la coopération décentralisée. À cet égard, les actrices et acteurs de la coopération et de la solidarité internationale ont un rôle majeur à jouer pour intégrer, tant dans leur structure que dans les projets de développement, la dimension de la sensibilité au genre.

L'utilité et la nécessité pour le gouvernement local ou la collectivité territoriale d'intégrer ce paramètre tant dans la conception et la mise en œuvre de ses programmes et projets de développement que dans ses accords de partenariat et de coopération au niveau local, national

⁵² Place Business, Un partenariat, c'est quoi ? Définition, objectifs, types de partenariats. <http://www.place2business.be/fr/fiche-documentaire/1/Pourquoi>.

⁵³ Dictionnaire La Toupie.

⁵⁴ Mestre C., Piñol Puig G., « Coopération décentralisée - Quelques leçons du terrain sur les pratiques des autorités locales en matière de développement, Rapport de synthèse », UE, 2015

voire international, est aujourd'hui unanimement reconnue et constitue un élément essentiel à la réalisation des droits humains de toutes et tous.

Intégrer l'approche genre dans les actions de solidarité au plan national ou global permettra de valoriser le travail de toutes les personnes ainsi que leurs apports dans le développement de la collectivité territoriale.

4.11.3 Mise en œuvre des dispositions de la Charte sur le partenariat et la coopération pour l'égalité de genre

4.11.3.1 Quelques questions à se poser pour le pré-diagnostic de la situation

- L'administration locale dispose-t-elle d'une entité ou d'un poste spécifiquement chargé du partenariat et de la coopération ? Les personnels y affectés sont-ils outillés sur la prise en compte de l'égalité de genre ?
- Les dispositions légales et réglementaires encadrant le partenariat et la coopération des collectivités territoriales sont-elles connues et exploitées ?
- Votre collectivité est-elle membre d'un réseau, d'une organisation faîtière ou de tout autre regroupement assurant la promotion de l'égalité de genre ?
- La perspective de genre est-elle systématiquement prise en compte par la collectivité locale dans les conventions de partenariat ou de coopération signées avec d'autres entités ?

4.11.3.2 Quelques idées pour améliorer le partenariat et la coopération pour l'égalité de genre

- Mettre en place une plateforme paritaire inclusive impliquant les administrations déconcentrées, les responsables des partis politiques, les médias, les organisations et la société civile, les organisations communautaires, et ayant pour mission d'échanger sur les initiatives de promotion de l'égalité de genre, et de mutualiser les ressources humaines, financières, matérielles et immatérielles pour plus d'efficacité et d'impact ;
- Adhérer aux dynamiques régionales, aux réseaux de collectivités territoriales ou réseaux multi-acteur·rice·s œuvrant pour l'égalité de genre ;
- Prendre part aux échanges et aux compétitions de bonnes pratiques en matière d'égalité de genre sur les plans national et international, ainsi qu'à la participation aux projets de coopération internationale Nord/Sud et Sud/Sud ;

- Initier des activités de renforcement des capacités sur la thématique genre, pour les personnels impliqués dans le traitement des dossiers de la coopération décentralisée ; promouvoir leur mise en réseau et l'ouverture des espaces de discussions au sein de la collectivité territoriale.

4.11.4 Des pistes pour suivre et évaluer le partenariat et la coopération pour l'égalité de genre

Le dispositif de suivi et d'évaluation mis en place devra permettre de vérifier les informations/indicateurs suivants :

- Nombre d'accords de partenariat ou de coopération signés intégrant la promotion de l'égalité de genre comme un des axes de partenariat ;
- Nombre de collectivités territoriales partenaires sur la question de l'égalité de genre ;
- Nombre de communications faites annuellement dans les rencontres internationales sur l'application de la Charte ;
- Nombre de collectivités territoriales bénéficiaires d'un échange de bonnes pratiques ;
- Nombre d'initiatives régionales portant sur l'égalité de genre dont la collectivité territoriale est membre.

4.11.5 Bonnes pratiques de partenariat et de coopération pour l'égalité de genre

Bonne pratique N° 12 : Coopération décentralisée entre le conseil départemental d'Ille-et-Vilaine et la région de Mopti au Mali⁵⁵

En 2010, afin de répondre aux besoins de la région de Mopti mais aussi des cercles et des communes, un système d'information géographique (SIG) a été mis en place au niveau de la région de Mopti dans le cadre de la coopération, avec l'appui du ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE). L'objectif visé est le renforcement de la sécurité alimentaire dans la région de Mopti à travers la structuration de la filière laitière et l'appui de la production rizicole. Le développement d'un SIG va permettre l'amélioration de la participation des productrices et des producteurs à la gouvernance locale. Il s'agit d'un outil d'aide à la décision, de cartographie et planification très apprécié des acteurs et actrices du développement, par

⁵⁵ Comité 21, « Guide pratique pour l'appropriation de l'Agenda 2030 par les collectivités françaises », 2019, <http://www.comite21.org/docs/doc-non-mis-en-ligne/2019/guide-oddetcollectivites-2019-a4-pap-interactif2.pdf>

ailleurs unique au niveau de la région de Mopti. Un comité de pilotage annuel définit les priorités et des formations sont régulièrement organisées pour augmenter l'autonomie de chaque collectivité dans la collecte de données, pour alimenter les cartes de leur territoire. Depuis 2010, près de 270 cartes ont été créées sur les thématiques suivantes : l'hydraulique, la santé, l'éducation, l'agriculture, l'élevage, la population, la migration, les énergies renouvelables. Les huit cercles et 80 communes sur 108 ont bénéficié des services de la cellule SIG en cartes ou en données statistiques. Les ONG, les bureaux d'études et les étudiants bénéficient aussi de ce service.

Bonne pratique N° 13 : Coopération entre la Diputació de Barcelona, avec ses communes de la province de Barcelone, et IMADEL, et les communes de la région Marrakech-Safi⁵⁶

Les municipalités de la province de Barcelone (Espagne) conjuguent leurs efforts avec les municipalités de la région de Marrakech-Safi pour renforcer la participation des citoyen·ne·s et promouvoir l'égalité de genre au niveau local. En effet, le renforcement de la participation des citoyen·ne·s et la promotion de l'égalité de genre au niveau local sont au cœur d'un partenariat entre 12 municipalités, dont 6 de la Province de Barcelone en Espagne et 6 de la région de Marrakech-Safi au Maroc. Étendu à 28 communes espagnoles et marocaines dans une seconde phase, le projet vise à étendre son champ d'action à l'ensemble du Maroc, en se concentrant sur l'intégration de l'égalité de genre dans les politiques publiques et la promotion de la participation des femmes dans les espaces de décision.

En 2020, ce projet de coopération a remporté le 1er prix des PLATFORM Awards, organisés par PLATFORMA.

Quelques ressources pour mieux comprendre

- 1) OIT, « Promotion de l'égalité entre hommes et femmes : les bonnes pratiques des projets de coopération de l'OIT », 2007. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087980.pdf.
- 2) Comité 21, « Guide pratique pour l'appropriation de l'Agenda 2030 par les collectivités françaises », 2019, <http://www.comite21.org/docs/doc-non-mis-en-ligne/2019/guide-oddetcollectivites-2019-a4-pap-interactif2.pdf>.

⁵⁶ <https://platforma-dev.eu/fr/watch-ojala-and-learn-more-about-diba-imadel-winning-partnership/>

5 Conclusion

L'objectif majeur de ce guide élaboré en accompagnement de la Charte des collectivités territoriales pour l'égalité des genres en Afrique, était de mettre à la disposition des signataires de la Charte, un outil facilitant leur appropriation des dispositions de cet important document, ainsi que son application sur leurs territoires.

En effet, il est de plus en plus prégnant que c'est à l'échelle des villes et des territoires qu'il est possible d'agir le plus efficacement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources productives, aux opportunités et dans la prise de décision.

Avec ce guide, les responsables des collectivités territoriales africaines disposent d'un document facile à exploiter dans les différents contextes sous régionaux pour mener de manière pratique, des activités en faveur de l'égalité de genre dans tous les aspects de la gouvernance et de la vie quotidienne au sein de leurs territoires.

Les « Notes Techniques » qui sont déclinées à travers le présent guide rendent aisée la mise en œuvre de la Charte et offrent des pistes pour suivre et évaluer ladite mise en œuvre. Ceci permettra aux autorités locales de tirer parti de leur proximité aux populations pour jouer un rôle de premier plan dans l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est ce à quoi nous convie le présent guide de manière pratique et détaillée.

Bibliographie

- 3) FAO, « Approche participative, communication et gestion des ressources forestières en Afrique sahélienne : Bilan et perspectives », 1995, <http://www.fao.org/3/v9974f/v9974f03.htm#3.2.1>
- 4) FAO, « Guide méthodologique d'élaboration d'une stratégie de communication multimédia », Rome, 2002, <http://www.fao.org/3/y4333f/y4333f.pdf>
- 5) ONU-FEMMES, FNUAP, « Pratique de la Budgétisation sensible au genre : un Manuel de Formation », 2006, https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender_manual_fre.pdf .
- 6) USAID, « Genre et gestion des vivres : Un guide de terrain », 2007, https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/Gender%20and%20CM%20a%20Field%20Guide_French.pdf .
- 7) ONU HABITAT, « Droits des femmes au sol, à la propriété et au logement : guide global pour les politiques publiques », 2007.
- 8) OIT, « Promotion de l'égalité entre hommes et femmes : les bonnes pratiques des projets de coopération de l'OIT », 2007, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087980.pdf
- 9) ONU-HABITAT, « Série Leadership des élus locaux, Compétences clés pour améliorer la gouvernance locale - Volume 3 : Concepts et Stratégies », 2008, <https://mirror.unhabitat.org/pmss/listItemDetails.aspx?publicationID=2622> .
- 10) UNHCR, « Manuel pour la protection des filles et des femmes », 2008, <https://cms.emergency.unhcr.org/documents/11982/51689/HCR+%E2%80%93+Manuel+pour+la+protection+des+femmes+et+des+filles/ea4e7e05-0354-42b7-ac02-6f324b3e97c7> .
- 11) CCRE, « Guide pour la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale », 2009.
- 12) PNUD, « Guide de la planification, du suivi et de l'évaluation axés sur les résultats du développement », 2009.
- 13) UN-INSTRAW, DCAF, Note pratique 13 Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », « Application des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité », 2010, https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Practice_Note_13_%20FR.pdf
- 14) WSP (water and sanitation programme), « Le Genre dans le contexte de l'eau et l'assainissement », 2010, <https://www.wsp.org/sites/wsp/files/publications/WSP-Genre-dans-Contexte-Eau-Assainissement-French.pdf> .
- 15) PNUD, « Guide Pour la Sensibilité au Genre des Communications Nationales », 2015, https://www.un-gsp.org/sites/default/files/documentos/50083 - undp_gender_team_french_sml.pdf.
- 16) Daniel Shu, « 5 piliers d'excellence en leadership », 2015.

- 17) PNUD, « Guide pour la sensibilité au genre des communications nationales », 2015, <https://www.un-gsp.org/news/guide-pour-la-sensibilite-au-genre-des-communications-nationales> .
- 18) Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe », 2016, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publice_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_1_1_02.compressed.pdf .
- 19) IFFD/OIF, « Guide méthodologique sur l'intégration du genre dans les évaluations environnementales », 2017, https://www.ifdd.francophonie.org/wp-content/uploads/2019/12/704_Guide_genre_EE.pdf .
- 20) OXFAM, « Cadre conceptuel d'OXFAM relatif à l'autonomisation économique des femmes », 2017, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620269/gt-framework-womens-economic-empowerment-180118-fr.pdf;jsessionid=81192F21CBBBCC6AA3DA806DA8D39DB1?sequence=8> .
- 21) Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées – Genève (DCAF), « Module 3, le genre et l'égalité de genre, Guide pour les Femmes sur la Réforme du Secteur de la Sécurité Programme de Formation », 2017.
- 22) UN-WOMEN, « Gender, taxation and equality in developing countries », 2018, <https://www2.unwomen.org/-/media/files/un%20women/grb/resources/geder-tax-report-fin-web.pdf?vs=3508> .
- 23) Marie Thérèse CHICHA, « Promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises, Guide de bonnes pratiques », BIT, 2018.
- 24) Union Africaine, « Stratégie de l'Union Africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes (GEWE), 2018-2028 », 2018.
- 25) UNICEF, « Pour chaque enfant, des progrès à l'ère des ODD, Résumé analytique », 2018, <https://data.unicef.org/uploads/2018/03/SDG...pdf> .
- 26) CGLU Afrique-REFELA, « Rapport de l'analyse de la situation des enfants de la rue en Afrique », 2018.
- 27) UNAPL, « Guide des bonnes pratiques en matière d'égalité-parité dans les entreprises libérales », 2018, https://www.unapl.fr/sites/default/files/fichiers/publication_ceser/publication_guide_pratique/plaquette_egalite.pdf .
- 28) ADEQUATIONS, « Intégrer le genre dans les actions d'adduction d'eau et d'assainissement », 2019, <http://www.adequations.org/spip.php?article377> .
- 29) UNICEF, « Manuel de l'UNICEF sur les villes et communautés amies des enfants », 2019, https://s25924.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/11/UNICEF_CFCI_HANDBOOK_FRENCH.pdf .
- 30) Comité 21, « Guide pratique pour l'appropriation de l'Agenda 2030 par les collectivités françaises », 2019, <http://www.comite21.org/docs/doc-non-mis-en-ligne/2019/guide-oddetcollectivites-2019-a4-pap-interactif2.pdf> .

- 31) Centre Hubertine Auclert, « Agir efficacement contre les violences faites aux femmes au niveau local, Guide pratique à l'usage des municipalités et des EPCI », 2020, <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/cha-guide-agirviolencescollectivites-web.pdf>.
- 32) ONU, Département des opérations de paix L'Égalité des Genres et Les Femmes, « La Paix et la Sécurité, dossier d'information », 2020, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gewps19_respack_v4_french_digital.pdf.
- 33) CGLU Afrique, REFELA, « Rapport analytique de la situation de l'autonomisation économique des femmes en Afrique », 2020. <https://www.knowledge-uclga.org/rapport-analytique-de-la-situation-de-l-autonomisation-economique-des-femmes-en.html>
- 34) PROTEGE QV, « Guide de planification et de budgétisation sensibles au genre pour les autorités locales au Cameroun », 2020
- 35) AIMF, « Intégration du Genre dans les actions de développement des villes - Guide à destination des villes et associations de villes membres de l'AIMF », 2020.
- 36) Cours universitaire de l'UNESCO sur la Théorie du Genre destiné au niveau Licence 1 (Madagascar);
- 37) ONU-FEMMES, « L'autonomisation économique : quelques faits et chiffres, Les avantages de l'autonomisation économique », <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- 38) Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, <https://au.int/sites/default/files/treaties/36804-treaty-0014 - african charter on the rights and welfare of the child f.pdf>
- 39) Situation des droits de l'enfant dans chaque pays <https://www.humanium.org/fr/afrique/>
- 40) Projet « Ecole amie des enfants, amie des filles », <https://afrique.aide-et-action.org/projets-humanitaires/ecole-amie-des-enfants-amie-des-filles/>
- 41) UNIFEM, "Picturing a Life Free of Violence: Media Communication Strategies to End Violence Against Women". <https://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/Picturing%20a%20Life%20Free%20of%20Violence%20English.pdf>
- 42) Répertoire des ressources des Nations Unies sur le genre et les questions relatives aux femmes, https://www.un.org/womenwatch/directory/women_in_power_and_decision_making_3007.htm
- 43) Réseau international francophone pour l'égalité des femmes et des hommes dans le développement, « Fiches pratiques pour intégrer le genre, Fiche n°. 4: Profil socio-politique des femmes, <https://www.genreenaction.net/Fiches-pratiques-pour-integrer-le-genre.html>.

CONTRIBUTIONS A L'ELABORATION DU GUIDE ET REMERCIEMENTS

Le présent guide a été élaboré dans le cadre de l'accord particulier PLATFORMA – DCI-CSO-LA/2019/405-168, financé par la Commission Européenne.

Y ont contribué :

Pour les secrétaires générales de CGLU, du CCRE et CGLU Afrique :

- M. Jean Pierre ELONG MBASSI, Secrétaire Général de CGLU Afrique ;
- Mme Emilia SAIZ, Secrétaire générale de CGLU ;
- M. Frédéric VALLIER, Secrétaire général du CCRE (2010-2022) ;

Pour le Groupe de Travail CGLU Afrique-REFELA :

- Mme Jacqueline MOUSTACHE-BELLE, Directrice du Département Genre et Jeune de CGLU Afrique ;
- Dr François YATTA, Chef du Pole des Opérations et assistance technique de CGLU Afrique ;
- Dr Najat ZARROUK, Directrice du développement et de l'Académie Africaine des Collectivités Territoriales CGLU Afrique ;
- Mme Jacqueline MOUSTACHE-BELLE, Directrice du Département Genre et Jeunesse de CGLU Afrique ;
- M. Mohammed NBOU, Directeur du Département climat et biodiversité de CGLU Afrique ;
- M. Brygo GAUTIER, Directeur du Département Coaching Territorial de CGLU Afrique ;
- M. Charles PATSIKA, Conseiller en décentralisation et gouvernance locale de CGLU Afrique ;
- M. Mustapha MOUFID, Directeur du programme Culture de CGLU Afrique.

Pour le Comité Afrique-Europe d'appui à la rédaction de la Charte :

- Tou·te·s les membres du Comité Afrique-Europe.

Pour l'équipe des points focaux :

- M. Drissa KEITA, Task-Manager de l'unité genre du Département Genre et Jeunesse, Point focal CGLU Afrique ;

- Mme Fatima RAZOUKI, Task-Manager de l'unité genre du Département Genre et Jeunesse, Point focal CGLU Afrique ;
- Mme Jaimie JUST, Conseillère politique pour l'égalité des genres et la diversité, Point focal CCRE ;
- Mme Sarah VIEUX, Directrice de la Communication- commission Culture, Point focal CGLU.
- Mme Julia MUNROE, Point Focal sur l'Égalité des Genres de CGLU.

Et la Consultante, Mme PEGMI DEBANA épouse SIYAM SIWE Sylvie, Experte-formatrice en matière de développement local.

Qu'ils et elles trouvent tou·te·s ici, l'expression des vifs remerciements de CGLU Afrique et REFELA, porteuses de ce projet.