

## NOTE STRATÉGIQUE WSM SUR LE GENRE

### TABLE DES MATIERES

1	Introduction.....	1
2	Les institutions internationales prennent la défense des droits des femmes .....	2
2.1	Une succession de conférences des Nations unies sur les femmes.....	2
2.2	Le genre comme thème important des OMD (Objectifs du Millénaire pour le Développement) et des ODD (Objectifs de Développement durable).....	3
2.3	L'Organisation internationale du Travail (OIT) confirme l'importance du genre en tant que thème transversal.....	4
3	Le genre et le <i>gender mainstreaming</i> dans la politique belge de développement .....	5
4	Le mouvement ouvrier (international) et le genre .....	6
5	Quelques concepts clés .....	7
5.1	Le genre versus le sexe.....	7
5.2	<i>Gender mainstreaming</i> .....	8
5.3	<i>Empowerment</i> ou autodétermination .....	8
6	Genre et <i>gender mainstreaming</i> : les acquis et les défis pour WSM .....	8
6.1	Le genre en tant que thème transversal intégré dans la vision, la mission et les programmes de WSM .....	8
6.2	Création et fonctionnement d'une cellule thématique genre .....	9
6.3	Acquis et ambitions pour l'avenir.....	10
6.4	Renforcement des compétences des collaborateurs par le biais de formations en genre ..	10
6.5	Le genre comme domaine important au sein du renforcement des capacités .....	11
6.6	Le genre comme point d'attention dans la gestion du personnel .....	11
6.7	Le genre, aussi l'affaire des organes de décision de WSM.....	12

### 1 Introduction

En 2012, la direction de WSM décide de créer une cellule thématique genre chargée de renforcer les compétences genre dans l'ensemble de l'organisation.

Dans les programmes précédents, les femmes étaient déjà un groupe cible prioritaire dans les actions des partenaires Sud, et d'importants efforts étaient menés tant dans le fonctionnement Nord que Sud en matière d'égalité des genres. Malgré cela, il ressort d'évaluations internes et externes qu'une approche plus structurée et systématique donnerait de meilleurs résultats et qu'une cellule thématique genre pourrait y contribuer.

La première étape de la cellule genre dans cette direction a été de rédiger une note stratégique (2012) qui sert de fil conducteur pour la préparation et la mise en œuvre du programme 2014-2016. L'intégration de la note dans la préparation du programme est essentielle dès le départ : tant lors du séminaire international de 2012 que lors des séminaires continentaux de 2013, on a cherché des moyens d'en transformer le contenu en actions concrètes.

En automne 2015, WSM se lance dans la préparation du programme 2017-2021 et souhaite de nouveau accorder suffisamment d'importance au genre en tant que thème transversal lors de cette phase préparatoire. C'est pourquoi il est souhaitable d'évaluer notre approche en matière de genre et de formuler de nouvelles stratégies pour le prochain programme, sur base des enseignements tirés et des bonnes pratiques. Cette note stratégique actualisée pourra alors encore servir de guide pour les années à venir.

## **2 Les institutions internationales prennent la défense des droits des femmes**

### **2.1 Une succession de conférences des Nations unies sur les femmes**

Cela ne fait que quelques décennies que le monde a pris conscience du fait que l'inégalité entre les hommes et les femmes est un problème universel. Les femmes sont discriminées dans différents domaines, ce qui compromet leurs opportunités de développement (et celles de leurs familles) : l'enseignement, la santé, la prise de décision dans la famille et dans la communauté, les droits fonciers, le droit à la propriété, le droit à la succession, le droit de participer au commerce.

L'essor historique du dialogue mondial sur l'égalité a lieu en 1975 : l'année déclarée par les Nations unies **Année internationale de la Femme**. L'ONU souhaite ainsi mettre en œuvre un de ses principes fondamentaux, **l'égalité entre les hommes et les femmes**.

L'année se conclut par la première Conférence des Nations unies sur les femmes, qui se tient à Mexico. Cette **première Conférence mondiale sur les femmes à Mexico** débouche sur un Plan d'action mondial incitant les gouvernements à développer des plans et des objectifs nationaux. Un aspect crucial de la conférence de Mexico est la participation importante (d'organisations) de femmes elles-mêmes, ce qui contribue au développement de collaborations et d'échanges entre (organisations de) femmes à travers le monde.

La **deuxième Conférence mondiale sur les femmes à Copenhague (1980)** conduit à une évaluation mondiale. Malgré le fait que de nombreux progrès ont été réalisés, on commence à se rendre compte que l'égalité des droits ne signifie pas nécessairement l'égalité des chances. C'est pourquoi le plan d'action de Copenhague met surtout l'accent sur l'accès à l'enseignement, aux soins de santé et au marché du travail.

Lors de la **troisième Conférence mondiale sur les femmes à Nairobi (1985)**, les participants constatent que les objectifs de Mexico et de Copenhague sont loin d'être réalisés. Une nouvelle approche s'avère nécessaire. La conférence de Nairobi devient un nouveau jalon. Nairobi donne naissance aux '**Stratégies prospectives**' qui proclament que tous les thèmes sont des thèmes liés aux femmes. Pour la première fois, les droits des femmes ne sont pas perçus comme un domaine stratégique séparé, mais comme une cause devant être défendue au sein de tous les domaines stratégiques.

Lors de la **quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Pékin (1995)** - peut-être bien la plus importante - cette reconnaissance est transformée en plans d'action grâce à l'introduction de nouveaux concepts tels que le **genre** et le **gender mainstreaming**. Les plans d'action des conférences précédentes avaient amélioré la condition des femmes dans quelques domaines, mais l'inégalité fondamentale entre hommes et femmes restait inchangée. Au cours des années '90, on commence à comprendre que **faire participer des femmes, de manière équivalente, à tous les processus de prise de décision** constitue la clé de l'égalité. La structure entière de notre société, avec toutes les relations entre hommes et femmes qu'elle implique, doit être revue. **La Plateforme de Pékin, une plateforme d'action se concentrant sur 12 points d'attention importants, décrit comment procéder.** Des réunions d'évaluation de la Plateforme de Pékin ont lieu sous les auspices de l'ONU en 2000, 2005 et 2010.

En 2015, l'ONU organise à New York 'Beijing 20+', pour tirer les conclusions des résultats obtenus 20 ans après la Conférence mondiale de Pékin. Dans certains domaines, et dans certaines régions, des progrès ont indéniablement été réalisés, mais on est encore loin du but. C'est pourquoi l'ONU lance la campagne « Planet 50-50 by 2030: [Step it Up for Gender Equality](#). »

## **2.2 Le genre comme thème important des OMD (Objectifs du Millénaire pour le Développement) et des ODD (Objectifs de Développement durable)**

Pendant des décennies, l'idée que les femmes jouent un rôle important dans le développement n'entre pas en ligne de compte, mais cela commence à changer grâce à la succession de conférences internationales sur les femmes. Au sein de l'ONU, on reconnaît de plus en plus que les femmes jouent un rôle crucial dans le processus de développement, et qu'il est donc important de reconnaître et de valoriser leur rôle dans ce processus.

En l'an 2000, les États membres de l'ONU lancent la **Déclaration du Millénaire**. Dans cette déclaration, l'égalité entre les hommes et les femmes et davantage d'autonomie pour la femme sont reconnues comme des facteurs décisifs pour l'éradication de la pauvreté dans le monde. **L'objectif 3** aborde spécifiquement la promotion de l'égalité des genres, et doit donc être intégré au sein de tous les autres objectifs. La communauté internationale reconnaît que l'égalité des genres est au centre de la réalisation des OMD.

En 2014, la Commission de la condition de la femme des Nations unies constate que de modestes progrès ont été réalisés en matière d'égalité des genres et 'd'*empowerment*', mais qu'il existe toujours d'innombrables inégalités entre les hommes et les femmes. Un certain nombre de ces inégalités se situent dans des domaines et des thèmes qui sont prioritaires dans le travail de WSM et ses partenaires : les femmes ont difficilement accès au travail rémunéré et sont surreprésentées dans l'économie informelle, elles sont surreprésentées dans des emplois typiquement féminins à bas salaires, elles ont difficilement accès à la protection sociale et restent sous-représentées à tous les niveaux de prise de décision. En outre, les femmes sont très souvent victimes de violences, aussi bien chez elles que sur le lieu de travail, et de féminicide.

Fin septembre 2015, les 193 pays de l'ONU attachent leur accord aux nouveaux **objectifs** globaux en matière de **développement durable (ODD)**. Ces objectifs sont déterminants pour le développement et la coopération au développement au niveau mondial dans les 15 années à venir, dans la continuité des Objectifs du Millénaire. Il y a de nouveau un objectif, l'ODD 5, dédié spécifiquement à la

promotion de l'égalité des genres : « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles. » Il va de soi que cet objectif ne peut pas être réalisé sans investir simultanément dans le *gender mainstreaming* des autres objectifs.

### **2.3 L'Organisation internationale du Travail (OIT) confirme l'importance du genre en tant que thème transversal**

Afin de construire des sociétés de manière durable et inclusive, WSM est convaincue que le travail décent constitue une stratégie politique cruciale. Le concept de **travail décent** a été lancé par l'Organisation internationale du Travail, qui milite activement en sa faveur. Il s'appuie sur 4 piliers : l'accès à un travail productif et justement rémunéré (1), qui respecte les droits internationaux du travail (2), qui donne accès à la protection sociale (3) et où les travailleurs et les travailleuses ont une voix grâce au dialogue social (4).

Ici aussi, l'importance du genre en tant que thème transversal est claire, non seulement parce que l'égalité des genres est une question de droits de l'homme et de justice sociale, mais également parce que la contribution des femmes à l'économie est énorme. Ceci est vrai non seulement pour le travail « rémunéré » qu'elles effectuent, mais aussi pour le travail « non rémunéré » (s'occuper des enfants, des parents, etc.) qu'elles accomplissent également. C'est pourquoi pour l'[OIT, le genre](#) est réellement au cœur de l'agenda du travail décent. En 2009, la Conférence internationale du Travail a accordé à l'OIT un nouveau mandat en matière d'égalité des genres. Ce mandat déclare explicitement que l'OIT doit intégrer le genre de manière structurelle tant au niveau institutionnel (c'est-à-dire dans le fonctionnement de l'organisation) qu'au niveau opérationnel (c'est-à-dire dans ses activités). L'OIT a rédigé à cet effet le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, dont les résultats seront suivis et évalués tous les ans.

Il est important de noter dans ce contexte que les normes de travail approuvées par l'OIT appuient l'égalité des genres, comme par exemple la Convention 100 sur l'égalité de rémunération, la C111 concernant la discrimination à l'emploi, la C156 sur les travailleurs/travailleuses ayant des responsabilités familiales, la C183 sur la protection de la maternité, la C189 sur la reconnaissance du travail domestique comme travail à part entière, la Convention 102 et la Recommandation 202 sur la protection sociale et la Recommandation 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Actuellement, l'OIT envisage de développer une nouvelle norme de travail concernant la violence à l'encontre des femmes et des hommes au travail mais aucune date n'a encore été déterminée.

Alors que les Conventions sont contraignantes pour les États membres qui les ratifient, les Recommandations offrent surtout des lignes directrices aux États membres pour l'élaboration de leurs politiques. Ces deux types de normes de travail sont très importantes pour le travail de WSM et de ses partenaires, car nous nous en servons comme moyens de pression dans notre travail politique afin d'inciter les gouvernements à prendre des mesures pour l'égalité des genres en matière de droit du travail et de protection sociale.

### 3 Le genre et le *gender mainstreaming* dans la politique belge de développement

Au sein de L'Union Européenne il existe également un consensus sur le fait que le développement durable est voué à l'échec si on n'y implique pas les femmes et sur le fait que l'inclusion de l'aspect genre est essentielle pour réduire la pauvreté.

La coopération belge au développement le reconnaît également. La Commission belge Femmes et Développement (CFD) est créée en 1993 en tant qu'organisme exécutif de la volonté politique d'investir dans le développement des femmes.

La loi de 1999 sur la coopération au développement international fait du genre un thème multidisciplinaire important. La stratégie de la coopération au développement belge consiste à appuyer les efforts des partenaires en matière d'égalité des genres et à inclure l'aspect genres dans toutes les mesures politiques, programmes et projets. Cette stratégie est reconfirmée dans les priorités que le Ministère fédéral pour la Coopération au Développement avance dans sa note stratégique du 23 décembre 2001.

La [note stratégique « égalité des droits et des chances pour les hommes et les femmes » \(2002\)](#) développée par la DGCD (direction générale coopération au développement) à l'époque, contient notamment un plan d'action couplé aux moyens nécessaires pour mettre en œuvre le *gender mainstreaming* au sein de la coopération belge au développement.

La [loi actuelle sur la coopération au développement](#), datant de mars 2013, détermine explicitement que « la dimension genre (qui vise l'*empowerment* des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes dans la société) doit être intégrée de manière transversale dans toutes les interventions. » Le travail décent et durable est inclus dans la loi comme thème prioritaire, et fait explicitement référence dans sa définition à l'égalité des chances et le traitement égal entre les hommes et les femmes.

Récemment (en avril 2014), le [BE-Gender](#) a été créé par arrêté royal. Il s'agit d'une plateforme belge qui veut contribuer à une meilleure intégration du genre dans les politiques de développement. Elle rassemble un large éventail d'organisations de la société civile, et sa coordination a été confiée aux Coupoles Nord-Sud CNCD et 11.11.11. La plateforme appuie l'expertise de ses membres afin qu'ils puissent promouvoir la dimension genre auprès des acteurs de la coopération au développement. En outre, la plateforme contribue aux conseils que le Conseil consultatif Genre et Développement apporte au ministre de la coopération au développement et au gouvernement belge.

Le [Conseil consultatif Genre et Développement](#), qui a également été créé en avril 2014, est chargé de conseiller, à sa demande, le ministre de la coopération au développement sur les implications de la dimension genre dans l'élaboration de ses politiques et de faire des propositions afin d'alimenter le fonctionnement des instances internationales, également dans le cadre de la préparation des prises de position de la Belgique auprès de ces instances internationales.

L'[évaluation de 2015 sur le genre et le développement au sein de la Coopération belge au développement](#) en arrive néanmoins à une conclusion décevante : malgré un cadre juridique solide, la Coopération belge au développement n'a pas réussi à contribuer de manière substantielle à l'égalité des genres. On constate un grand décalage entre les politiques et leur mise en œuvre. Les nombreux efforts fournis se heurtent souvent à l'absence d'un appui social solide pour l'égalité des

genres – aussi bien ici que dans le Sud. De nombreuses initiatives rencontrent encore une résistance explicite et implicite : de nature politique, institutionnelle et culturelle, et ceci venant aussi bien des individus que des communautés et des institutions. Les leçons tirées et les recommandations reprises dans le rapport sont pour WSM des leviers d’inspiration, à utiliser particulièrement lors de la préparation du programme 2017-2021.

#### **4 Le mouvement ouvrier (international) et le genre**

En tant qu’ONG faisant partie du mouvement ouvrier chrétien de Belgique, la vision et la stratégie du mouvement ouvrier (international) en matière d’égalité des genres sont extrêmement importantes – notamment parce que nombreux de nos partenaires au Nord comme au Sud sont membres de structures internationales telles que la Confédération syndicale internationale (CSI), le réseau de l’économie sociale et solidaire RIPESS ou encore le mouvement de jeunesse JOC.

##### **CSI**

En 2009, la CSI organise à Bruxelles la [première conférence mondiale sur les femmes](#) « travail décent, vie décente pour les femmes », dans le but de faire avancer l’égalité des genres à l’agenda international. La crise financière et économique globale risque d’affaiblir encore la position des femmes. La convention appelle dès lors les gouvernements à ratifier un certain nombre de conventions importantes de l’OIT et de les mettre en œuvre (cfr.1.3.). Les 450 délégués venant de d’une centaine de pays, y compris des partenaires syndicaux de WSM, font des propositions concrètes en vue de faire progresser la parité des genres dans les structures de la CSI.

La [deuxième conférence mondiale sur les femmes](#) à Dakar (2013) « Renforcer le pouvoir des travailleuses » cherche des stratégies en vue de faire respecter les droits du travail des femmes dans un contexte économique mondial qui reste très incertain.

Lors de ce congrès des solutions sont recherchées à une problématique à laquelle les femmes sont confrontées à travers le monde : la combinaison du travail et de la famille. Des mesures telles qu’un salaire viable, la protection de la maternité, des dispositifs collectifs de qualité, transformer le travail informel en travail formel ... doivent toutes renforcer la position des femmes sur le marché du travail.

Une stratégie essentielle est d’organiser les travailleuses les plus exploitées et les plus vulnérables, telles que les travailleuses domestiques, et de les impliquer dans le travail syndical. La conférence tient à également éliminer le plafond de verre au sein du syndicat, et lance dans cette optique la Campagne [Count Us In!](#) Un autre résultat important de la conférence est l’appel à la création d’une Convention de l’OIT condamnant la violence contre les femmes au travail. De toutes les violations des droits humains, la violence à l’encontre des femmes est en effet la plus commune et la plus tolérée.

##### **JOC**

Dans le [Plan d’Action international 2012-2016](#) du JOC, l’égalité des genres est mise en avant comme l’un des principaux domaines d’action. Eux aussi en arrivent à l’observation qu’au sein du groupe des jeunes travailleurs, les femmes sont les plus vulnérables : elles sont moins bien payées, ont plus de

mal à progresser, et sont davantage confrontées à la violence sur le lieu de travail. C'est pourquoi l'organisation s'engage à mener une sensibilisation globale à ce sujet, mais également des actions politiques afin notamment d'attirer l'attention sur ses revendications pour des salaires égaux.

## **Ripess**

Au sein de ce réseau international qui regroupe des organisations actives dans le domaine de l'économie sociale, la promotion de l'égalité des genres est au premier rang des priorités. Sur base de l'analyse (toujours la même) que les femmes sont parmi les groupes cibles les plus vulnérables, car elles sont plus que les hommes confrontées à la discrimination et à l'oppression, Ripess cherche expressément à collaborer avec les mouvements de femmes. L'autonomisation des femmes par le biais de l'économie sociale joue ici un rôle central.

## **5 Quelques concepts clés**

### **5.1 Le genre versus le sexe**

Le sexe fait référence aux différences biologiques entre les hommes et les femmes : les femmes donnent naissance aux enfants et ont une poitrine.

Le genre fait référence à **la construction sociale** d'être homme ou d'être femme. Le genre part du principe que les relations entre les hommes et les femmes sont déterminées par la société. Des études ont démontré que les rôles que les hommes et les femmes se voient attribuer, sont des constructions sociales et culturelles et sont donc modifiables. Ils ne sont pas universels, mais dépendent de la société, de l'état d'esprit de l'époque, de la classe sociale et de la catégorie d'âge à laquelle on appartient. C'est un rapport de force (le rapport de genre) qui se caractérise souvent par l'inégalité, en faveur de l'homme et au détriment de la femme.

Le genre permet d'**analyser** comment l'inégalité prend forme au sein de l'exercice des droits entre les hommes et les femmes. Il est nécessaire de l'identifier afin de prendre les actions nécessaires. Les analyses du genre attirent l'attention sur les inégalités sociales entre les hommes et les femmes en matière de rôles et de responsabilités, d'accès et de contrôle des ressources, de prise de décision et de l'image de soi.

Ces dernières années on a commencé à comprendre que le genre est un facteur important mais pas l'unique dans la détermination de la position sociale d'un individu. L'« intersectionnalité » part du principe que les différentes composantes de l'identité (le genre, l'âge, la classe sociale, l'ethnicité, la nationalité, la préférence sexuelle...) jouent un rôle simultané et interactif. La position sociale de l'individu est définie par ses composantes car elles font en sorte que certains groupes de personnes soient mieux ou moins bien perçus, aient plus ou moins de succès dans la vie, aient plus facilement ou plus difficilement accès à l'emploi, aux soins de santé, aux relations et à la politique. Ces positions sociales s'accompagnent en effet de pouvoir et de rapports de force. Le genre ne peut donc plus être vu comme séparé des autres axes de définition.

Très souvent la combinaison d'un certain nombre de ces éléments rend les choses encore plus difficiles pour les femmes, et aggrave la discrimination à laquelle elles sont confrontées.



Une femme de carrière belge hautement qualifiée et lesbienne, par exemple, a d'autres obstacles à surmonter qu'une mère célibataire belge au chômage peu qualifiée. Une femme africaine travaillant dans le secteur informel est quant à elle confrontée à d'autres obstacles encore, tout comme une informaticienne indienne hautement qualifiée.

Pour déterminer une politique en matière de genre adéquate, l'intersectionnalité nous aide à partir d'une **bonne analyse de contexte**, un prérequis nécessaire pour obtenir les résultats souhaités.

## **5.2 Gender mainstreaming**

Le *gender mainstreaming* ou l'approche intégrée de la dimension genre est une **stratégie** qui vise à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société. Le *gender mainstreaming* n'est donc pas un but en soi, c'est un moyen pour atteindre l'égalité des genres. Le *gender mainstreaming* signifie qu'une organisation tient compte de l'impact éventuel sur les femmes/sur les hommes dans toutes les phases, à tous les niveaux et dans tous les différents domaines de la prise de décision. Un processus de décision qui tient compte de l'aspect 'genre' compare la situation des hommes et des femmes, définit les inégalités éventuelles et vise à diminuer ou à faire disparaître ces inégalités.

Si l'on applique cela à la coopération au développement, on pourrait dire que l'aspect genre doit être inclus systématiquement dans toutes les phases du cycle de projet (développement, mise en œuvre et évaluation).

## **5.3 Empowerment ou autodétermination**

Il ne suffit pas de donner des droits aux femmes ou aux hommes, on doit également leur donner du « pouvoir » afin de faire valoir ces droits. L'*empowerment* est le processus par lequel les individus et/ou les communautés créent les possibilités ou les conditions nécessaires pour obtenir le contrôle sur leur vie et sur leur environnement afin de pouvoir les modifier. Plusieurs éléments différents jouent ici un rôle :

- La dignité, l'estime de soi, le sentiment d'avoir de la valeur.
- La capacité à réaliser quelque chose dans la vie : les aptitudes, les compétences, l'esprit critique et l'autonomie matérielle.
- La volonté de se rassembler et de s'organiser de manière collective afin de réaliser le changement.

Davantage d'égalité des genres dans la législation et dans les politiques peut améliorer l'*empowerment* des femmes. Le contraire est tout aussi vrai : plus d'*empowerment* permet aux femmes de transformer ces droits formels en droits effectifs.

## **6 Genre et gender mainstreaming : les acquis et les défis pour WSM**

### **6.1 Le genre en tant que thème transversal intégré dans la vision, la mission et les programmes de WSM**

Pour WSM l'essence du développement est la construction des sociétés. Ce développement doit être un développement durable et inclusif :

- **Durable**, car les développements économique, écologique et social vont de pair ; et



- **Inclusif**, car aussi bien le gouvernement, les acteurs économiques que la société civile doivent être impliqués dans la construction de la société à travers le dialogue.

Pour WSM, l'égalité des genres est essentielle afin de garantir le caractère durable et inclusif du développement. Tout d'abord parce que les femmes représentent la moitié de la population mondiale. Il ne peut pas être question d'un développement durable et inclusif si la moitié de la population mondiale en est exclue.

Outre ce « principe d'équité », WSM comprend que les femmes jouent un rôle important dans toutes les sociétés (au Nord et au Sud). Les femmes font partie de la solution, elles ne sont pas le problème... Il est donc évident pour WSM qu'elles aient leur part dans les décisions concernant la manière et la direction dans laquelle la société évolue. Les femmes doivent obtenir la place qui leur est due au sein du système politique, dans les structures économiques et dans la société civile. Ces positions doivent leur permettre de dialoguer de manière effective sur les développements de la société.

L'approche thématique « **Travail Décemment** » est une stratégie clé pour réaliser la transformation vers une société durable et inclusive. Les droits du travail et la protection sociale sont donc des thèmes prioritaires dans lesquels WSM et les mouvements sociaux au Nord et au Sud s'investissent. Le genre constitue ici un axe transversal. Tant au niveau des droits du travail que de la protection sociale, les femmes se trouvent en effet souvent dans les positions les plus précaires et ce sont elles qui souffrent le plus de l'absence de systèmes de protection sociale. Dans la note stratégique développée par WSM sur ces thèmes, on retrouve des exemples de cette discrimination, mais aussi des actions menées par les partenaires sur le terrain afin de faire respecter et de renforcer le droit des femmes en matière de Travail Décemment.

Afin de mettre en pratique ses convictions, WSM fournit dans ses programmes de sérieux efforts pour donner aux femmes la place qui leur est due, tant au sein de sa propre organisation que dans la coopération avec les partenaires au Nord et au Sud.

## **6.2 Création et fonctionnement d'une cellule thématique genre**

### Pourquoi une cellule genre ?

La cellule genre a été créée en 2012, lors du lancement des préparatifs pour le programme 2014–2016, dans le but d'intégrer le thème transversal du genre de manière plus structurée et plus axée sur les processus, dans l'ensemble de notre fonctionnement.

### Mission de la cellule genre

L'objectif général était/est de donner une impulsion positive pour une politique genre intégrée au sein de l'organisation en renforçant les compétences genre de WSM.

Cela se traduit concrètement par :

- ✓ Le développement d'une politique et d'une stratégie genre
- ✓ L'organisation de formations pour les collaborateurs
- ✓ L'inventorisation des instruments utiles pour les collaborateurs et les partenaires du Sud
- ✓ L'organisation d'activités spécifiques autour du genre, au Nord et au Sud

- ✓ L'échange de bonnes pratiques avec les partenaires Nord disposant d'expertise thématique
- ✓ Le maintien du thème genre au centre des débats par un suivi du processus, de nouvelles impulsions, des recommandations aux cellules de travail et à la stratégie de WSM.

### Composition de la cellule genre

D'une part chaque service de WSM est représenté dans la cellule genre : le service Nord, le Noorddienst, le service stratégique et le service Sud. Ceci est crucial pour garantir l'implication et l'assise transversale.

D'autre part, nous faisons appel au sein de la cellule à certaines organisations partenaires (Nord) disposant d'une grande expertise en matière de genre, plus particulièrement CSC- ACV, Femma et CIEP. L'expertise en matière de genre dont disposent ces organisations et qu'elles nous fournissent est inestimable. Elles se sont engagées, sur demande de WSM, à participer à la cellule genre et à contribuer à l'organisation de certaines activités ou actions.

### Ambitions pour l'avenir de la cellule genre

Nous pouvons affirmer que la création et le fonctionnement de la cellule genre a réellement fait avancer la stratégie genre au sein de l'organisation. La principale ambition est donc que cette cellule continue dans les années à venir à produire assez d'incitations pour continuer à donner au genre en tant que thème transversal la place importante qu'il mérite, dans le travail au Sud, le travail au Nord et le travail politique. La cellule continue en outre à développer des initiatives plurilatérales en matière de genre.

En ce qui concerne la composition de la cellule genre il reste important de pouvoir compter sur l'expertise de la CSC-ACV, de Femma et de CIEP. Cela reste actuellement un défi de convaincre le mouvement des femmes francophone de notre réseau (Vie Féminine) à participer. Nous voulons en outre rechercher des manières d'impliquer davantage les coopérants des trois continents dans le fonctionnement de la cellule genre. Dans le Sud aussi certains de nos partenaires disposent d'une grande expertise en matière de genre qui a jusque-là été trop peu capitalisée.

### **6.3 Acquis et ambitions pour l'avenir**

Dans sa note stratégique de 2012, WSM affirme que l'égalité des genres est l'une des priorités au sein de ses actions et au sein de celles de ses organisations partenaires. La note énumère un certain nombre d'acquis – aussi bien dans le fonctionnement Sud que dans le fonctionnement Nord – et identifie les défis à relever. Il est encore trop tôt pour réaliser une évaluation finale – nous ne sommes encore qu'à moitié chemin du programme 2014–2016.

Vu l'importance d'inclure la dimension genre dans la préparation du prochain programme (2017–2021) nous effectuons cependant une brève évaluation intermédiaire du plan d'action établi début 2014. Sur base de cette évaluation nous rédigeons un plan d'action adapté pour la période août 2015–décembre 2016 dans lequel nous décrivons les objectifs que nous souhaitons atteindre et dont le suivi et le monitoring est entre les mains de la cellule thématique genre. Ces plans d'action doivent être lus de concert avec la note stratégique.

### **6.4 Renforcement des compétences des collaborateurs par le biais de formations en genre**

La formation des collaborateurs était reprise dans la note genre précédente comme un défi majeur, et WSM a donc réalisé d'importants investissements dans ce domaine ces dernières années. Après une première journée de formation commune pour l'ensemble du personnel en 2013, de nouvelles initiatives de formation ont régulièrement été prises par la cellule genre. Plusieurs collaborateurs ont ensuite également reçu une formation en externe sur le thème du genre. Ces moments de formation ont en tout cas contribué à une prise de conscience auprès de tous les collaborateurs sur l'importance du genre, ce qui s'est à son tour traduit en résultats positifs pour l'ensemble du fonctionnement de l'organisation.

#### Ambitions pour l'avenir : continuer à investir dans la formation en matière de genre

Au moins une fois par an, la cellule genre prend l'initiative d'organiser une formation spécifique en matière de genre pour tous les collaborateurs. L'organisation prévoit en outre également un budget formation pour des collaborateurs individuels qui souhaitent suivre un cours ou une formation en externe à ce sujet. Les membres de la cellule genre en particulier reçoivent des opportunités et font d'importants efforts pour renforcer leurs compétences en matière de genre.

#### **6.5 Le genre comme domaine important au sein du renforcement des capacités**

Le renforcement des capacités de nos partenaires dans le Sud est une composante très importante du programme WSM. Le genre est l'un des cinq domaines de notre programme de renforcement des capacités. Le genre fait ainsi partie intégrante du programme, et est abordé systématiquement dans son suivi et son accompagnement. Des données sont disponibles à ce sujet dans l'approche SMART de l'élaboration du programme et nous disposons également de chiffres différenciés par sexe dans le rapportage. Au cours de la semaine des coopérants en 2013 et en 2014, du temps a été consacré à des moments d'échange sur l'approche genre avec les partenaires du Sud.

Dans le programme Nord, il est maintenant devenu un réflexe naturel d'inclure la dimension genre dans toutes nos activités (éducation, sensibilisation, communication, travail politique). Cela se traduit concrètement par la poursuite d'un équilibre en matière de genre lorsque nous invitons des hôtes du Sud ou des orateurs lors d'initiatives de formation, par la relecture de publications sous une optique 'genre', par l'intégration du genre lors de la formulation de revendications politiques durant nos campagnes et par l'organisation d'activités 'genre' spécifiques.

#### Ambitions pour l'avenir : un suivi plus systématique pour le domaine du genre au sein du renforcement des capacités

Nous souhaitons investir davantage dans un suivi 'processus' des marqueurs de progrès en matière de genre dans le programme en cours, ainsi que dans de la formation en matière de genre plus systématique pour tous nos partenaires Sud, à l'aide notamment des outils mis à disposition par la cellule genre. Nous prévoyons en outre un moment de réflexion dans le cadre de la préparation du nouveau programme sur le meilleur moyen d'obtenir des résultats et de les mesurer : continuer à travailler avec des marqueurs de progrès, ou plutôt opter pour des indicateurs nets.

#### **6.6 Le genre comme point d'attention dans la gestion du personnel**

WSM accorde de l'importance à une gestion du personnel adaptée aux besoins des familles et à un règlement de travail permettant de concilier vie professionnelle et familiale, tant pour les femmes que pour les hommes (semaine de 35 heures avec une grande liberté pour prendre des journées AV,

de nombreux systèmes de crédit-temps, un bon système de compensation pour les missions et le travail en soirée et pendant les week-ends, un système de travail à la maison occasionnel...)

#### Ambitions pour l'avenir : vers un équilibre en matière de genre au sein de la direction et des services

On constate qu'en matière d'équilibre 'genre', plusieurs services peuvent faire mieux. Ainsi tous les collaborateurs du service Nord sont des femmes, alors que les coopérants sont tous des hommes.

À l'embauche, les qualités et les compétences des candidats sont évidemment des éléments décisifs, mais en cas de compétences égales, l'équilibre 'genre' sera à l'avenir un critère important.

#### **6.7 Le genre, aussi l'affaire des organes de décision de WSM**

Pour la **composition des nouveaux organes de décision** (janvier 2014) la cellule genre et la direction avaient l'intention d'accorder l'attention nécessaire à une représentation homme/femme équilibrée. Force est de constater que cet objectif n'a été réalisé que de manière très restreinte : la représentation des femmes ne s'élève à plus d'un tiers que dans la Commission Nord et dans le service Nord. Dans le Conseil d'Administration en particulier, mais également dans l'Assemblée Générale et dans la Commission Sud, les femmes sont fortement sous-représentées. La proposition de la cellule genre d'introduire la règle d'un tiers n'a pas été retenue car la direction ne voulait pas compromettre l'autonomie des partenaires Nord. Il est néanmoins clair qu'il faut activement prendre des mesures afin de féminiser les organes de décision (Assemblée Générale, Conseil d'Administration et Commission Sud).

Au cours de la période écoulée, le **thème du genre** a régulièrement été mis à l'ordre du jour **du comité de direction** – en vue de suivre les conseils de la cellule genre. Au niveau du Conseil d'Administration et de l'Assemblée Générale cela s'est fait indirectement, mais aucun point d'agenda spécifique n'y a jamais été dédié. Cela va changer dans la période à venir.

#### Ambitions pour l'avenir : intégrer le genre de manière plus prononcée au niveau des organes de décision

En ce qui concerne la **composition des organes de décision** : à court terme, lors de changements au sein du Conseil d'Administration, de l'Assemblée Générale et de la Commission Sud, WSM fera à chaque fois explicitement la requête d'une représentation féminine. À long terme, lors de la reconstitution des organes de décision, WSM fera un point de travail de la composition équilibrée de celles-ci en entamant au préalable un dialogue avec les partenaires Nord faisant partie de ces organes de décision.

En ce qui concerne la **mise à l'ordre du jour du thème du genre** au niveau du Conseil d'Administration et de l'Assemblée Générale : WSM abordera ce sujet au moins deux fois par an comme point d'agenda séparé auprès des instances dirigeantes. Lors de la discussion et de l'approbation de dossiers où le genre est un point d'attention transversale ceci sera également souligné systématiquement.