

# Projet Jeunesse Action Citoyenne « JAC »

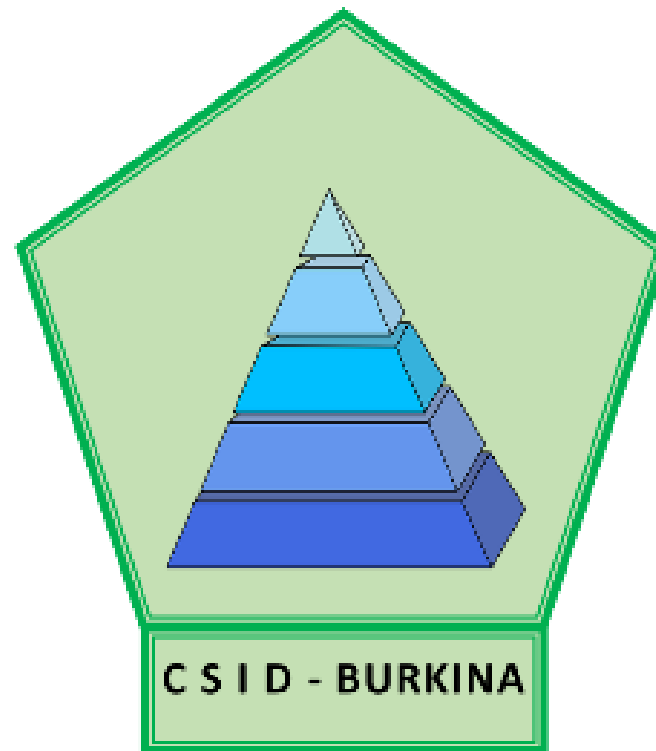
## Approche axée sur le genre et fondée sur les droits de l'homme et la médiation

26 et 27 mai 2022

Docteur SAWADOGO Honorine Pegdwendé  
INSS/CNRST

[huedraogosaw@gmail.com](mailto:huedraogosaw@gmail.com)

+226 70 37 01 72



Centre Solidarité et Initiatives pour  
le Développement - Burkina Faso

# Introduction

- L'approche genre est une approche en construction qui place les personnes, les relations femmes-hommes ainsi que les droits de l'homme au cœur même de la coopération au développement dans le but d'agir sur les inégalités existantes et, de cette manière, de **garantir la justice sociale** et **l'égalité effective entre femmes et hommes**.
- Cette approche est aussi un cadre conceptuel et analytique, une stratégie, une méthodologie et une pratique, qui se propose d'analyser et d'éradiquer les causes structurelles qui provoquent la **violation des droits de l'homme** et les **inégalités** ainsi que la **discrimination** subie par les femmes dans tous les contextes (économique, professionnel, politique, social et culturel).
- Voilà pourquoi il est important d'intégrer cette approche dans les actions de développement, en raison de son caractère transformateur et du rôle qu'y joue l'autonomisation des collectifs les plus exclus et, parce qu'elle est nettement axée sur le renforcement des compétences et la réduction des vulnérabilités.

# Introduction

- L'approche genre permet de transformer les relations fondées sur l'inégalité de pouvoir, et ceci dans tous les domaines (publics et privés) en faisant face aux causes structurelles sociales, économiques, politiques et culturelles patriarcales qui perpétuent les inégalités entre femmes et hommes.
- L'approche genre permet également d'appliquer concrètement les droits de l'homme à toutes les personnes, collectifs et peuples en priorisant ceux qui ont été traditionnellement exclus, et qui ont subi une violation plus prononcée de leurs droits, notamment les femmes et les jeunes (garçons et filles) en raison de l'inégalité structurelle et de la discrimination dont elles souffrent.

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Le féminisme

- Précédant la prolifération du terme de « genre » comme champ d'étude, l'adjectif « féministe » a été employé en 1872 pour la première fois en France, et dans le domaine médical par Alexandre Dumas fils (1824-1895).
- Dans un contexte en réalité antiféministe au sens que nous lui attribuons aujourd'hui, il caractérisait en premier lieu une déviance comportementale des hommes assimilable au « féminin » (Verschuur, 2009). Le féminisme n'est donc pas né sous de beaux jours, mais rapidement, des femmes militantes, et notamment Hubertine Auclert (1848-1914) se sont emparées de ce terme pour lui donner la connotation plus engagée que nous lui connaissons aujourd'hui (Verschuur, 2009).

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Le féminisme

- La première vague **féministe** est une période de l'histoire du **féminisme** qui va des années 1850 à 1945 et qui concerne les pays européens et les États-Unis.
- Le féminisme est un mouvement complexe à la fois politique, social, culturel et intellectuel, qui s'est affirmé dans le dernier tiers du XX<sup>e</sup> siècle au sein de la culture occidentale (États-Unis et Europe) pour s'étendre ensuite, sous des formes diverses, à toutes les régions

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Le féminisme

- En Occident, le féminisme politisé et auto-proclamé apparaît à la fin du 19ème siècle avec notamment le célèbre mouvement des suffragettes.
- Ce féminisme qualifié de la première vague s'attache particulièrement à des revendications en matière de droits pour les femmes, à commencer par le droit de vote, l'accès à l'emploi rémunéré, mais aussi à l'éducation, ce qui mena à une entrée des femmes dans le monde académique et une augmentation du nombre de chercheuses.
- Ce dernier élément mena à une transformation du mouvement à travers l'institutionnalisation du féminisme au sein du monde académique.

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Le féminisme

- Cela se traduit par un passage de féministes ayant vécu leur militantisme par la pratique à une génération découvrant le féminisme par la théorie, et, de ce fait, influençant les études académiques en matière de définition et problématisation des sujets de recherche (Bessin, Dorlin, 2005).

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Féminisme et genre

- Le genre insiste donc sur le caractère socialement construit des distinctions basées sur le sexe, et ajoute aux études féministes un aspect plus relationnel afin d'éviter un cloisonnement du champ d'étude à la femme seule (Scott, 1988) : « Cet usage rejette la validité interprétative de l'idée des sphères séparées et soutient qu'étudier les femmes de manière isolée perpétue le mythe qu'une sphère, l'expérience d'un sexe, n'a que très peu ou rien à faire avec l'autre sexe » (Scott, 1988, p.45).
- Dans cette continuité, la notion de « genre » a fait son entrée dans le champ d'étude académique et a pris un nouveau sens de celui de différenciation sexuelle qu'on lui attribuait dans les années 1970. **Le concept de genre a donc des origines féministes !**
- En définitive, le genre est un construit social mais aussi un outil sociologique d'analyse, de planification et de suivi susceptible de révéler les différences sociales et les inégalités dans les relations entre les hommes et les femmes.



# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- Connue sous le vocable de « Gender », le concept genre est d'origine anglo-saxonne. C'est un concept qui est né grâce à un long processus de l'engagement féministe à lutter contre les situations d'oppression que vivent les femmes.
- L'intégration du concept genre dans la pensée et les stratégies de développement a été réalisée selon des étapes bien définies.
- L'on est parti de l'approche Intégration de la Femme au Développement (IFD) à l'approche Femme et Développement (FED) avant d'en arriver à l'approche Genre et Développement (GED).

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- Les débuts de l'approche genre remontent aux années 1940 et notamment aux lendemains de la deuxième guerre mondiale. Lors de cette époque, on assiste à la création de la commission de la condition de la femme en 1946.
- La fin des années 1960, marquant le début des revendications pour les droits juridiques des femmes, a connu la naissance de l'approche de l'intégration des femmes au développement **IFD**.

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- Dans ce cadre, les stratégies de l'IFD ont été toutes focalisées sur des projets concernant les femmes afin de parvenir à un développement plus efficace et plus performant en prônant des projets féminins, des composantes femmes dans les projets, des projets intégrés et des activités génératrices de revenus.
- Toutefois, ce concept n'a pas comblé les attentes, dans la mesure où il ne s'attaquait pas aux causes fondamentales qui empêchaient les femmes de participer au développement de leurs sociétés. Par conséquent, d'autres progrès ont été réalisés et élaborés.

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- En 1970, l'anthropologue économiste danoise Esther Boserup avance que le progrès ou le déclin économique est en relation étroite avec la participation des femmes à la société. De même, démontre-t-elle, que si les femmes ne sont pas pleinement intégrées au processus de développement, le progrès économique tend à se faire au prix de la marginalisation des femmes d'où la nécessité de leur participation au processus du développement.
- Ainsi, les années 1970 ont apporté la première conférence mondiale des femmes à Mexico en 1975, l'année décrétée « Année internationale de la femme ». Vis-à-vis des omissions de l'IFD, la fin des années 1970 a connu l'émergence d'une autre approche, il s'agit de l'approche femmes et développement FED.
- Cette dernière, postulant que les femmes ont toujours fait partie des processus de développement, ne met pas l'accent seulement sur les stratégies d'intégration des femmes au développement mais elle s'intéresse plutôt à la relation entre les femmes et le processus de développement

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- De même, la valorisation de la contribution des femmes est désormais perçue comme un indice de la modernisation économique et sociale. Chose qui met en exergue les rendements élevés en matière de bien être, de l'investissement dans l'éducation et de la participation accrue des femmes.
- Les années 1980, elles, ont connu la conférence mondiale des femmes à Copenhague en 1980 et à Nairobi en 1985 et la mise en place de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples ratifiés en 1981 avec la reconnaissance des droits des femmes. Dès lors, le concept IFD est introduit dans la plupart des projets du développement et les organisations non gouvernementales (ONG) commencent à œuvrer pour la prise en considération des femmes dans le développement.
- En effet, l'approche FED reconnaît certes aux femmes leurs droits de participation aux mécanismes du développement mais sur une base inégale avec les hommes de sorte qu'elle a tendance, tout comme l'IFD à regrouper les femmes sans analyser suffisamment les différences sexuelles et sans faire appel aux divisions de classe, de race ou d'ethnies lesquelles ont aussi un impact important sur le statut social des femmes.

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- En outre, Les femmes, tout comme les hommes, ne forment pas un groupe homogène et monolithique ; l'expérience de travail des hommes et des femmes, leur participation à la vie politique et économique et leur capacité d'exercer leurs droits varient en fonction de leur race, de leur classe, de leur appartenance ethnique, de leur religion, de leur statut économique, et de leur orientation sexuelle.
- Néanmoins, le concept a été utilisé jusqu'à la fin des années 1980, l'évaluation de la décennie de l'*Organisation des Nations unies* (ONU) ayant dégagé les insuffisances liées à l'utilisation de l'approche IFD. Par ailleurs, plusieurs recherches menées par des femmes tant du nord que du sud ont montré que les insuffisances notées quant à l'IFD et l'FED résident dans le fait que ces dernières avaient ignoré l'apport des femmes en matière de la production des biens et des services au sein de leurs communautés. Chose qui signifie que les femmes étaient figées dans un rôle traditionnel et familial.

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- Et finalement, afin de combler toutes les insuffisances déjà mentionnées, la théorie genre a donné naissance à l'approche genre et développement GED vers la fin des années 1980.
- Dans cette nouvelle optique, on considère que les hommes et les femmes créent, perpétuent et déterminent la répartition des tâches mais les bénéfices et les souffrances, sont mal partagés en fonction du sexe. De surcroît, les hommes et les femmes ont des rapports différents les uns et les autres au sein de la société et évoluent dans des secteurs différents de la communauté et ce, malgré une certaine interdépendance.
- Ainsi, le développement se répercute-t-il de façon différente sur les hommes et sur les femmes car chaque catégorie exerce, selon son rôle social, une influence différente sur les projets et les ressources d'une société.

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- Partant du principe que les hommes et les femmes doivent tous participer à l'identification des problèmes et des solutions afin d'avancer les intérêts de la communauté, l'approche GED s'appuie d'avantages sur l'ensemble de l'organisation sociale, de la vie économique et politique, afin de comprendre la formation des aspects particuliers de la société. Elle s'intéresse, non pas à la femme en soi, mais, à la construction sociale de genre et à l'attribution des rôles et des responsabilités spécifiques que la société attend des hommes et des femmes.
- Le genre n'est donc rien d'autre qu'un construit social.
- L'approche GED privilégie un développement durable et équitable dans la mesure où elle cherche non seulement à intégrer les femmes au développement, mais elle s'aspire à exploiter le potentiel des initiatives de développement, à transformer les relations sociales et notamment celles de genre et ce, dans la finalité de réduire les inégalités de genre et de donner plus de pouvoir aux femmes.



# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- En somme, l'approche GED, à l'opposé des approches précédentes, considère les femmes comme agentes de changement plutôt que comme bénéficiaires passives de l'aide au développement. Par conséquent, l'application de l'approche GED doit permettre aux projets de développement de répondre aux besoins pratiques des femmes et aux intérêts stratégiques de celles-ci.
- De ce fait, l'approche GED se définit en tant que stratégie qui vise à permettre l'intégration des préoccupations de *genre* dans l'analyse, la planification et l'organisation de politiques, programmes et projets de développement. Elle s'identifie à une approche qui prône des valeurs d'égalité dans tous les domaines où les écarts entre les hommes et les femmes sont grands, notamment dans la division du travail ; l'accès aux services et aux ressources ; le contrôle des ressources et des bénéfices ; et le pouvoir décisionnel.

# HISTOIRE DU FÉMINISME: ÉVOLUTION VERS LE CONCEPT **GENRE**

## Du féminisme au genre

- En effet, c'est une approche qui ne se concentre pas uniquement sur les femmes ou sur les hommes, mais plutôt sur la transformation des rapports entre les genres dans un sens plus égalitaire tout en évitant de marginaliser les hommes et en tentant d'élargir la participation des femmes à tous les niveaux. Bref, c'est une approche qui ne vise pas à transformer les femmes en hommes, mais bien à s'assurer que l'accès aux ressources ne relève pas de l'appartenance à un sexe.
- Quant aux apports des années 1990, on note essentiellement la conférence sur la famille et le développement à Dakar en 1992, la 5<sup>ème</sup> conférence mondiale sur la population au Caire en 1994, la conférence des femmes africaines à Dakar en 1994, et la 4<sup>ème</sup> conférence internationale sur les femmes à Beijing en 1995. Pendant la même époque, les femmes luttent de plus en plus pour l'équité et la dénonciation des violences faites à leur égard. Pendant les années 2000, le concept IFD est de plus en plus critiqué tandis que le concept GED qui lui a succédé est de plus en plus répandu. Par conséquent, les violences faites aux femmes sont dénoncées et la lutte des femmes pour plus d'équité s'intensifie.
- On note alors une évolution terminologique: On ne parle plus de condition féminine, de droits de la femme, mais de droits des femmes, d'égalité des chances, d'équité, de parité, etc.

## LE CONCEPT **GENRE**

- Le genre se définit de manière relationnelle.
- Selon la sociologue Laure Bereni (2008), contrairement au sexe biologique (femelle ou mâle), le féminin et le masculin sont le produit d'un rapport social », ce qui signifie qu'on ne peut étudier l'un « sans le rapporter à l'autre.
- Laure Bereni (2008) propose cette définition : le genre désigne le système qui produit une bipartition hiérarchisée entre hommes et femmes.

## LA FILIATION CONCEPTUELLE ENTRE LE **GENRE** ET LE **SEXE**

| <b>Le sexe</b>  | <b>Le genre</b>  |
|---|--|
| Est inné et hérité  | Est acquis et appris   |
| Est immuable  | Est évolutif et modifiable   |
| Est biologique et désigne : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organes génitaux</li> <li>• Les chromosomes</li> <li>• Les conditions physiques (force, poids, taille...)</li> </ul> | Est construit par la société et découle : <ul style="list-style-type: none"> <li>• De la culture</li> <li>• Du processus d'apprentissage</li> <li>• Des rôles assignés aux femmes et aux hommes dans une société donnée</li> </ul> |
| Permet d'identifier les différences entre les femmes et les hommes.   | Permet d'identifier les relations entre les femmes et les hommes.  |
| <b>Rôles sexuels</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Allaiter un bébé au sein</i></li> <li>▪ <i>Porter une grossesse</i></li> </ul>   | <b>Rôle social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Bercer un bébé</i></li> <li>▪ <i>Faire la vaisselle</i></li> </ul>  |

Le genre résulte du processus de socialisation des hommes et des femmes qui leur assigne des rôles et des responsabilités différents.

# LA FILIATION CONCEPTUELLE ENTRE LE **GENRE** ET LE **SEXE**

## Sexe / genre

### Sexe

- La notion de sexe marque les différences biologiques entre les hommes et les femmes.
- Cette différence est universelle.

### Genre

- Le concept genre émane du terme anglais « gender », et décrit dans la littérature francophone par « rapports sociaux de sexe ».
- La notion de genre s'inscrit dans une définition socio-politique qui souligne l'importance de la construction sociale du masculin et du féminin.
- Le genre définit des différences socialement, culturellement et politiquement construites et déterminées. En effet, chaque société façonne les identités et les rôles féminins et masculins en termes d'activités, de statuts, de droits et de responsabilités.
- Ce sont ces identités que l'on appelle les rapports sociaux de sexe, ou le genre, et qu'on a longtemps tardé à prendre en compte. Elles ne sont pas figées ; elles évoluent, plus ou moins lentement, suivant les situations sociales, politiques, culturelles, religieuses et économiques.

## LA FILIATION CONCEPTUELLE ENTRE LE **GENRE** ET LE **SEXE**

- Les termes « **sexe** » et « **genre** » ne doivent pas être utilisés de manière interchangeable car, même s'il y a un lien entre eux, ils sont différents :
  - ✓ Le terme **sexe** renvoie à un ensemble d'attributs biologiques retrouvés chez les humains et les animaux.
  - ✓ Il est lié principalement à des caractéristiques physiques et physiologiques, par exemple les chromosomes, l'expression génique, les niveaux d'hormones et l'anatomie du système reproducteur. On décrit généralement le **sexe** en termes binaires, « femme » ou « homme »;

## LA FILIATION CONCEPTUELLE ENTRE LE **GENRE** ET LE **SEXE**

- ✓ Le terme **genre** renvoie aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités que la société construit pour les hommes et les femmes, les filles et les garçons.
- ✓ Le **genre** influe sur la perception qu'ont les gens d'eux-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir, ainsi que la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. L'identité du **genre** est binaire (fille/femme, garçon/homme) et non statique.
- ✓ Elle se situe plutôt le long d'un continuum et peut évoluer au fil du temps. Les individus et les groupes comprennent, vivent et expriment le genre de manières très diverses, par les rôles qu'ils adoptent, les attentes à leur égard, les relations avec les autres et les façons complexes dont le **genre** est institutionnalisé dans la société.

## LA FILIATION CONCEPTUELLE ENTRE LE **GENRE** ET LE **SEXE**

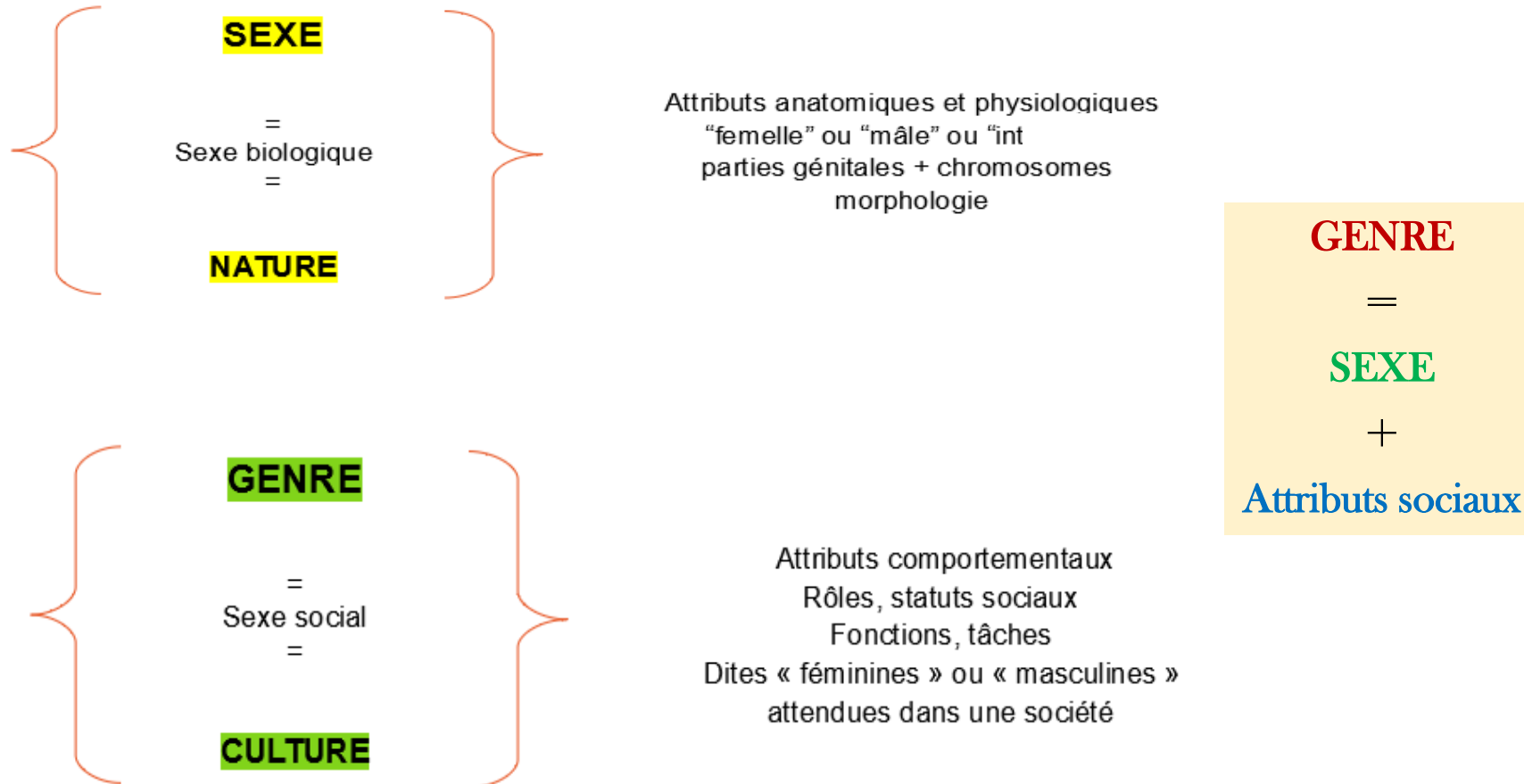
- Contrairement à la différence anatomique et biologique entre les sexes, qui est innée et fixe, les relations sociales entre femmes et hommes fluctuent et se modifient en permanence.
- Les représentations du masculin et du féminin peuvent ainsi différer :
  - ✓ Entre les sociétés.
  - ✓ Au sein d'une même société selon les époques et les groupes sociaux.
  - ✓ D'un individu à l'autre.
  - ✓ Chez une même personne qui a des représentations mouvantes au cours de sa vie ou selon les circonstances et les contextes.
- En d'autres termes : « les hommes » et les « femmes » sont deux catégories de sexes, tandis que les concepts « masculins » et « féminins » correspondent à des catégories de « genre ».



## LA FILIATION CONCEPTUELLE ENTRE LE **GENRE** ET LE **SEXE**

- ▶ La notion de **sexe** renvoie à un déterminisme biologique et génétique.
- ▶ Elle fait référence à la différence qui existe entre l'homme et la femme, au plan biologique et anatomique, (physique, chromosomes, organes génitaux). Le **sexe** relève du naturel et ne peut être changé par l'individu. (Toutefois il faut prendre en compte les avancées scientifiques). On parle de **sexe biologique**
- ▶ Le **genre** définit les valeurs et les attitudes qu'une communauté ou une société juge comme appropriées à un sexe ou à l'autre. « rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes ». Lorsqu'on parle de genre, on parle du **sexe social**, construit socialement par la socialisation, et qui induit certains comportements ou certaines attitudes.
- ▶ Le **genre** n'est pas la femme. Utiliser les deux termes de manière interchangeable est conceptuellement erronée.

# LA FILIATION CONCEPTUELLE ENTRE LE **GENRE** ET LE **SEXE**



## LA FILIATION CONCEPTUELLE ENTRE LE **GENRE** ET LE **SEXE**

- Le terme « genre » a maintenant dépassé la signification essentiellement grammaticale qui permettait de classer les substantifs en masculin, féminin ou neutre.
- Ce concept se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et qui sont largement variables tant à l'intérieur que parmi les différents contextes culturels, politiques et socioéconomiques.
- Genre = relations entre les femmes et les hommes
- Genre = relations entre les sexes

## LE GENRE, UN CONSTRUIT SOCIAL EXERCICE

- Le genre en tant que construit social trouve son sens dans la célèbre formule de Simone de Beauvoir : « On ne naît pas femme [ou homme], on le devient » et ce, sous l'influence de l'éducation patriarcale et de la socialisation.
- Les différences perçues entre les genres et la hiérarchie qui caractérise les rapports sociaux entre hommes et femmes ne sont pas réductibles à un déterminisme biologique. Elles sont le résultat d'une construction sociale qui, à partir du donné biologique, attache au féminin et au masculin un certain nombre de valeurs, de comportements, ainsi que des rôles spécifiques.
- Certains théoriciens, tel Pierre Bourdieu, estiment que cette citation est également valable pour les hommes : « On ne naît pas homme, on le devient », et c'est à travers toute une éducation, composée de rituels d'intégration de la norme masculine, que se façonne l'identité masculine, et que l'homme assure dans la société une fonction de reproduction de la domination et se construisent progressivement les rapports sociaux de genre.

## LE GENRE, UN CONSTRUIT SOCIAL

- Le système du genre produit des relations asymétriques et des rapports de pouvoir entre hommes et femmes.
- Bien que multiples, divers et localement reconfigurables, ces rapports se caractérisent par ce que Bourdieu appelle « la domination masculine », et que l'on peut aussi nommer le « patriarcat ».

## **LE GENRE, UN CONSTRUIT SOCIAL**

- Selon la Stratégie Nationale Genre 2020-2024, « le **genre** doit être analysé sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable » (Compaoré et Ouédraogo, 2020, p.10).

# GENRE ET DÉVELOPPEMENT AU BURKINA FASO

## Comment promouvoir le genre au plan national ?

### Cadre de promotion du genre au Burkina Faso

Il existe des dispositions légales qui prônent la **promotion** de l'équité, du **genre** et de l'égalité des droits, de chances et de sexes dans toute la vie nationale au Burkina Faso

#### Cadre institutionnel et organisationnel

- Toutes les institutions de l'État sont dotées de **cellules genre** qui mènent des actions dans le domaine de la promotion du genre.
- Un **ministère** est chargé spécifiquement de la promotion du genre: ce département est chargé de coordonner et veiller à la mise en œuvre de la politique de l'État en matière de promotion de la femme et de l'égalité de genre. En tant que structure de tutelle de la mise en œuvre des politiques de genre, le Ministère joue un rôle technique en faveur de l'institutionnalisation et de l'intégration transversale du genre dans toutes les politiques publiques et la mise en œuvre effective des actions planifiées dans ce domaine.

# **GENRE ET DÉVELOPPEMENT AU BURKINA FASO**

## Cadre de promotion du genre au Burkina Faso

- En plus du **Secrétariat Permanent du Conseil National pour la Promotion du Genre (SP/CONAP-Genre)**, plusieurs services techniques du Ministère sont responsabilisés pour l'exécution des missions qui lui sont dévolues. Ce sont:
  - ✓ Direction générale de la femme et du genre (DGFG)
  - ✓ Direction générale des études et des statistiques sectorielles (DGESS)
  - ✓ Fonds d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes (FAARF)
  - ✓ Secrétariat Permanent du Conseil National de Lutte contre la Pratique de l'Excision (SP/CNLPE)
  - ✓ Directions Régionales de la Femme, de la Solidarité Nationale, de la Famille et de l'Action Humanitaire (DRFSNFAH)
  - ✓ Secrétariat Permanent du Conseil national de secours d'urgence et de réhabilitation (SP/CONASUR)



# **GENRE ET DÉVELOPPEMENT AU BURKINA FASO**

## Cadre de promotion du genre au Burkina Faso

- Les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) bilatéraux et multilatéraux apportent leurs appuis à l'État burkinabè et à ses démembrements, sur le plan technique et financier à la mise en œuvre de la stratégie nationale genre pour la promotion de l'égalité hommes femmes dans le développement national à travers le Cadre de Concertation des PTF en Genre (CCG) et le Fonds Commun Genre (FCG).

# **GENRE ET DÉVELOPPEMENT AU BURKINA FASO**

## Cadre de promotion du genre au Burkina Faso

### Cadre politique

- En ce qui concerne la promotion de la Femme et du genre au Burkina Faso, deux politiques ont été élaborées et mises en œuvre.
- Il s'agit de la Politique Nationale de Promotion de la Femme (PNPF 2004-2010) et la Politique Nationale Genre (PNG 2009-2019).
- Ces deux politiques ont permis d'engranger des progrès dans plusieurs domaines: éducation, santé, emploi, entrepreneuriat, etc.
- L'évaluation de la PNG a donné naissance à la Stratégie nationale genre (SNG 2020-2024) qui est en cours de mise en œuvre.

# GENRE ET DÉVELOPPEMENT AU BURKINA FASO

## Cadre de promotion du genre au Burkina Faso

### Cadre politique

- La Stratégie nationale genre (SNG 2020-2024) a pour vision, bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes, et qui assure, à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économique.
- Selon la Stratégie Nationale Genre 2020-2024, « le **genre** doit être analysé sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable » (Compaoré et Ouédraogo, 2020, p.10).

# **GENRE ET DÉVELOPPEMENT AU BURKINA FASO**

## Cadre de promotion du genre au Burkina Faso

### Cadre politique

- L'objectif global de la stratégie nationale genre 2020-2024 est de **favoriser l'instauration de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles au Burkina Faso**. Les deux principaux impacts attendus de la SNG sont : (i) la protection des droits de la femme et de la jeune fille est garantie et (ii) les inégalités sociales et de genre sont réduites et la femme est promue comme acteur dynamique du développement.
  
- Les cinq (05) axes stratégiques sont :
  - ✓ Accès égal à la justice et à la protection juridique,
  - ✓ Promotion de l'équité d'accès aux services sociaux de base et à la protection,
  - ✓ Autonomisation économique des femmes et filles,
  - ✓ Participation, représentation et influence politique égale
  - ✓ Coordination et pilotage.

# **GENRE ET DÉVELOPPEMENT AU BURKINA FASO**

## Cadre de promotion du genre au Burkina Faso

### Cadre juridique

- ✓ **Au plan international :** la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF) ratifiée en 1984 par le Burkina Faso; La Résolution numéro 48/104 portant Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 20 décembre 1993.
- ✓ **Au plan sous régional :** La Déclaration des Chefs d'États et de Gouvernement sur l'Égalité entre les Femmes et les Hommes de 2004 et la Politique Genre de l'UA de 2008; Acte Additionnel A/SA.02/05/15 Relatif à l'Égalité de Droits entre les Femmes et les Hommes pour le Développement Durable dans l'Espace CEDEAO.

# GENRE ET DÉVELOPPEMENT AU BURKINA FASO

## Cadre de promotion du genre au Burkina Faso

### Cadre juridique

#### ✓ Au plan national :

- La loi n°061-2015 /CNT du 06 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes;
- La loi n°010-2009/AN du 16 avril 2009 portant fixation de quotas aux élections législatives et municipales au Burkina Faso.
- L'ensemble des textes internationaux ratifiés ont permis de faire une domestication des dispositions au niveau national par l'adoption de lois favorables aux droits des femmes et filles et à l'égalité entre les sexes.

# GENRE et DH

- Le genre est une modalité des relations sociales.
- Ce qui a un genre (...) ce ne sont pas les personnes elles-mêmes mais les actions et les relations que ces personnes mettent en œuvre en référence à des règles, des significations et des valeurs".
- "La distinction masculin / féminin (...) ne décrit pas des individus différents par leur "masculinité" ou "féminité", fût-elle acquise, mais énonce une règle sociale commune de partage sexué des droits et des devoirs (...)".

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Égalité / différence

### Égalité

- Dans l'Article 1 de la Déclaration des droits de l'Homme, nous lisons ceci : « Les hommes naissent libres et égaux en droits ».
- Si les droits égaux ont besoin d'être déclarés, c'est qu'ils n'existent pas en dehors de la volonté humaine qui les déclare.
- De fait, les humains ne naissent pas « libres et égaux », et en tant que tels, les hommes et les femmes non plus ; c'est donc un principe à affirmer et qui engage des actions.
- Il ouvre la réflexion vers l'égalité devant le droit, devant l'économie, devant la culture etc.
- Il est question dans ce cours, d'égalité devant la vie, d'égalité en tant que « personne », d'égalité en tant qu'« être vivant ».

### Différence

- Ce terme renvoie à ce par quoi des êtres ou des choses ne sont pas semblables ; caractère de ce qui distingue.
- A priori, les hommes et les femmes ont des éléments qui les distinguent et sont par là même différents.
- Par rapport à la notion de différence, le principe d'égalité garantit aux femmes à la fois le droit d'être des personnes "comme les autres" par la prohibition de toute discrimination qui en ferait un groupe à part (une catégorie), la possibilité d'être reconnues et admises "telles qu'elles sont" (c'est-à-dire dans leur différence avec les hommes) et surtout le droit pour chaque femme d'exprimer les particularités qui la distinguent des autres (hommes et femmes)



# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Égalité / différence

- C'est à partir des différences sexuelles que se construisent des inégalités qui se traduisent par une position de subordination de la femme vis-à-vis de l'homme
- C'est à partir des identités biologiques que les sociétés attribuent symboliquement aux hommes et aux femmes des valeurs différentes et créent de ce fait l'inégalité entre eux. Les amalgames sont vite faits en affirmant que les femmes et les hommes sont différents, donc ne sont pas égaux. Une telle formule n'est pas exacte, car le contraire de l'égalité, c'est l'inégalité et le contraire de la différence, c'est l'identité.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Égalité/Équité

### Égalité

- L'égalité est un principe fort : s'il y a des inégalités parmi les citoyens, il ne peut pas y avoir de démocratie.
- L'égalité, dont il est question ici, il s'agit de l'égalité des droits entre l'homme et la femme :
- Droit à la **parole**, droit à la **vie**, droit de participer à la **gestion** de la cité, droit d'avoir le **nombre d'enfant** qu'elle veut, droit **d'élire ses candidats**, droit d'avoir accès aux **ressources et de les contrôler**, droit d'être **respectée**, droit d'être **autonome** et, surtout droit de **prendre** des décisions et droit de dire **NON** ou **OUI**.

### Équité

- La notion d'équité se réfère à un sens naturel de la Justice, au respect des droits de chacun, à l'attribution à chacun de ce qui lui est dû.
- Dans un État démocratique, le principe d'équité cherche alors à éliminer les injustices (qui ne sont pas du fait des personnes elles-mêmes. Ex. : ne pas vouloir travailler).

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

Égalité / équité

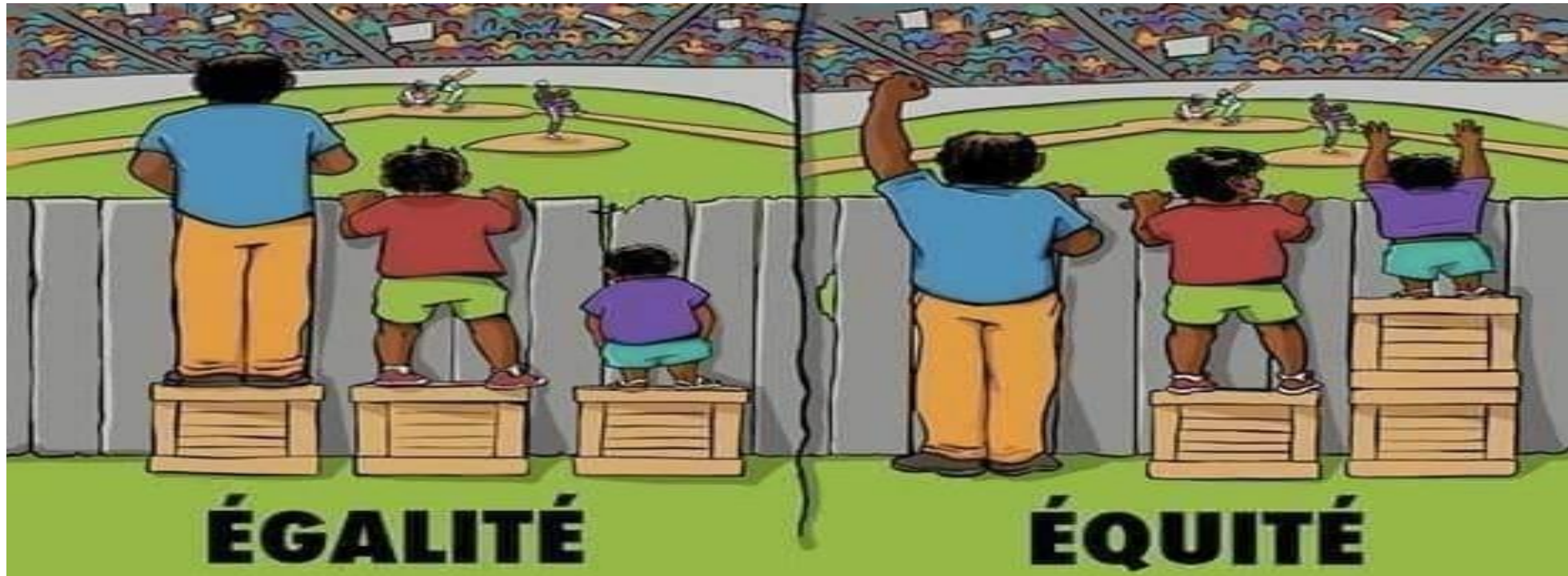
## Égalité

- ➔ L'égalité de traitement et de chances pour les hommes et pour les femmes : De sorte que toute personne (homme et femme) puisse jouir de ces possibilités et en tirer parti.
- ➔ S'il faut aller à l'école, tout le monde à l'école, si ce sont les allocations familiales tout le monde doit pouvoir en bénéficier ; si c'est la participation c'est tout le monde qui participe à toutes les activités ; si c'est la bouffe, tout le monde doit bouffer pas de discrimination ni d'injustices ;

## Équité

- L'équité s'oriente vers l'amélioration des situation plutôt que vers la transformation d'un système qui abolirait les hiérarchies (celui auquel tend l'égalité).
- La notion d'équité, appliquée dans le champ de l'égalité des hommes et des femmes, tend à privilégier la satisfaction des besoins des femmes tels qu'ils émergent dans leur position (souvent inégalitaires) au même titre que ceux des hommes.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES



L'égalité devant le droit, l'économie, la culture etc. Il s'agit d'égalité devant la vie, d'égalité en tant que « personne », d'égalité en tant qu'« être humain ».

Le principe d'équité vise à traiter les femmes et les hommes en tenant compte de leurs différences. Il s'agit de donner à chacun selon ses besoins.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Égalité entre les femmes et les hommes

- **L'égalité entre hommes et femmes**, signifie que les comportements, les aspirations et les besoins différents des hommes et des femmes doivent être, de manière égale, pris en compte, valorisés et encouragés. Cela ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que leurs **droits**, leurs responsabilités et leurs chances ne dépendront plus du fait d'être né de l'un ou l'autre sexe.
- Concrètement, parler de l'égalité signifie assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes chances, **droits**, occasions de choisir, conditions matérielles - par exemple, même accès aux soins médicaux, partage des ressources économiques, même participation à l'exercice du pouvoir politique...- , tout en respectant leurs spécificités.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Égalité entre les femmes et les hommes

- **L'égalité entre hommes et femmes**, s'entend du fait pour les hommes, les femmes, les filles et les garçons de bénéficier de **droits**, de responsabilités et de possibilités égaux et d'une capacité égale de façonner leur propre vie et de contribuer à la société.
- L'égalité entre les sexes englobe le concept plus étroit **d'équité** entre les sexes, qui concerne surtout les principes d'équité et de **justice** en matière d'avantages et de besoins.
- L'égalité entre les sexes s'entend aussi de l'engagement nécessaire pour transformer la société et faire de **l'égalité des droits** et des pouvoirs une réalité.
- L'égalité entre les sexes est à l'avantage des femmes, des hommes, des filles et des garçons et devrait être une préoccupation universelle.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Équité femme homme

- **L'équité** des genres signifie qu'un traitement impartial doit être accordé aux hommes et aux femmes, en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et de possibilités.
- **L'équité** représente l'idée de 'ce qui est juste'. Sa démarche vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques. Pour des raisons historiques, sociales ou biologiques, ces besoins et intérêts peuvent s'exprimer de façon différente.
- **Équité** : Notion de la justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacune. On parle donc d'une conception de la justice naturelle qui n'existe pas dans les lois en vigueur. Cette notion exigerait qu'on traite de la même manière celles et ceux qui sont semblables, et de manière différente celles et ceux qui sont différents, ce au nom de la justice.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Équité

- C'est le fait d'être juste envers les filles et les garçons, les hommes et les femmes.
- C'est l'accès égal des hommes et des femmes, des filles et des garçons aux chances et au développement de leurs capacités, en éliminant des barrières qui entravent leurs possibilités économiques, politiques...



# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Quotas / parité

### Quotas

- Les quotas sont un système de pourcentage d'une cible dont le point de départ est le constat d'inégalités flagrantes qui persistent dans l'accès des femmes aux responsabilités publiques.
- Il s'agit d'une mesure de rattrapage en vue de compenser le déséquilibre créé par une division sociale du travail qui se joue au détriment des femmes ou des hommes, l'absence de prise en considération à leur égard dans les différentes sphères de la vie en société.
- Une telle mesure s'inscrit dans la perspective des «actions positives».

### Parité

- La parité désigne une représentation égale d'hommes et de femmes au sein d'une instance, d'une organisation, etc. Son critère est quantitatif (numérique).
- La parité, en politique, est pensée comme une modalité propre de l'égalité, c'est-à-dire qu'elle doit permettre un égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
- Par ailleurs, l'enjeu de la parité n'est pas d'affirmer que les femmes représenteraient les femmes, et les hommes, les hommes ; paritairement, ils représenteraient tout le peuple (Gaspard 1997).
- **Attention !** quand une assemblée est **paritaire** (même nombre d'hommes et de femmes) et que les hommes occupent toutes les fonctions de décision et les femmes celles d'exécution, celle-ci **n'est pas égalitaire**.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## *Gender Mainstreaming*

ou

## *Intégration d'une perspective liée à l'égalité des genres*

- Intégrer une perspective liée à l'égalité des genres correspond à un processus d'évaluation des impacts pour les femmes et pour les hommes, de toute action prévue, notamment des lois, des politiques ou des programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.
- Il s'agit d'une stratégie pour que les expériences et les intérêts des femmes et des hommes fasse partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, de sorte que les hommes et les femmes bénéficient des mêmes avantages et que les inégalités ne soient pas perpétuées.
- Le but final est d'atteindre l'égalité entre les sexes

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## *Gender Mainstreaming*

ou

## *Intégration d'une perspective liée à l'égalité des genres*

- Le *gender mainstreaming* est : « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ».
- Le *gender mainstreaming*, ou approche intégrée de la dimension de genre, est donc une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## *Gender Mainstreaming*

ou

## *Intégration d'une perspective liée à l'égalité des genres*

- Une politique qui intègre la dimension de genre est une politique dans le cadre de l'établissement de laquelle on a examiné de manière comparative la situation des femmes et des hommes concernés, on a identifié les éventuelles inégalités entre les sexes, et on a cherché à les réduire ou à les éliminer.
- Le *gender mainstreaming* est une approche transversale, c'est-à-dire une approche qui s'applique à tous les domaines politiques (ex : Emploi, Affaires sociales, Finances, Santé, Mobilité, Justice,...).

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## *Empowerment*

- La traduction française d' « *empowerment* » a quelque chose à voir avec la notion de “montée en puissance” de la personne.
- Elle désigne les processus de développement des capacités d'une personne à occuper des fonctions pour lesquelles elle a les compétences mais aussi à être autonome et à se rendre acteur - actrice de sa vie.
- L'approche de genre participe d'une logique de transformation sociale et touche, par là- même, à cette question de l'*empowerment*.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## *Empowerment*

- Elle interroge : comment favoriser l'*empowerment* des hommes et des femmes, l'égalité de déploiement des potentiels des hommes et des femmes quand la répartition des rôles reste figée, pré-distribuée, quand celles-ci sont écartées de certaines fonctions de décision et de responsabilité, de l'exercice du pouvoir par exemple.
- On voit bien dans cet exemple que l'exclusion durable des femmes de l'exercice du pouvoir politique, même dans les sociétés les moins inégalitaires, reflète une résistance à modifier les modalités de gouvernance habituelle, une résistance non dite (implicite) à l'*empowerment*.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Discrimination positive

- La **discrimination positive** implique des **actions positives** qui reconnaissent, explicitement, les différences entre les hommes et les femmes et tentent d'éliminer les situations d'inégalités produites au nom de ces différences sociales, politiques, économiques, culturelles etc.
- La position inégale des femmes est le produit de difficultés qu'elles rencontrent du fait de rôles et de représentations définis et assignés par la société. Des actions positives peuvent être engagées dans tous les domaines : par exemple dans l'organisation du travail (embauche, salaires, promotion, formation etc.).
- Les actions positives sont, à ce jour, importantes car elles tendent à rééquilibrer des situations encore très inégalitaires pour les femmes, mais l'objectif visé par les politiques d'égalité est qu'à terme celles-ci n'aient plus de raison d'être

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Stéréotypes/préjugés/discriminations

### Stéréotype

- Les stéréotypes sont les croyances qui portent sur les caractéristiques d'une personne appartenant à un groupe (Hilton & Von Hippel, 1996).
- Les stéréotypes ne sont pas toujours négatifs, exemple, « les garçons sont bons en mathématique ». Cependant, les stéréotypes positifs sont réducteurs et ont souvent une connotation négative pour le groupe ciblé et/ou opposé.
- Les stéréotypes varient en fonction du temps et de l'espace. Par exemple, la profession de secrétaire, masculine au XIXe siècle, féminine au XXe siècle, s'ouvre à nouveau aux hommes en ce début de XXIe siècle.
- Utilité des stéréotypes ? Ils simplifient la réalité et permettent de prédire plus facilement celle-ci. Quand on voit une personne, on regarde ses caractéristiques et on la met dans une catégorie qui correspond à ces caractéristiques. On catégorise la personne, cette catégorisation nous aide à prédire son comportement elle nous permet d'anticiper et ainsi de réagir plus vite.



# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Stéréotypes/préjugés/discriminations

### Préjugés

- Un préjugé est une évaluation négative d'un groupe ou membre de ce groupe en se basant sur une généralisation erronée (comme le stéréotype).
- Le préjugé est lié à l'affectif. Les mots utilisés par un individu seraient « je n'aime pas ».
- Un préjugé est une croyance erronée qui va influencer notre évaluation d'un groupe de manière négative.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Stéréotypes/préjugés/discriminations

### Discrimination

- La discrimination fondée sur le sexe indique toute exclusion ou restriction faite sur la base des rôles respectifs des hommes et des femmes et de leurs relations mutuelles, privant un être humain de la pleine jouissance des droits de la personne.
- Les stéréotypes et les préjugés sont de l'ordre du mental, de la cognition alors que la discrimination est un comportement, un acte concret.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Stéréotypes de genre/Inégalités de genre

### ❖ Différences/stéréotypes

- Pour comprendre les inégalités liées au **genre**, il est nécessaire d'analyser les stéréotypes de genre, les rôles sociaux, les profils d'accès aux ressources et de contrôle des bénéfices, les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des hommes et des femmes.

Les stéréotypes et préjugés se construisent sur la base de la différence de sexe

| Différences            |               | Stéréotypes                 |  |
|------------------------|---------------|-----------------------------|--|
| Femme                  | Homme         | Femme                       | Homme  |
| Corps mou              | Corps robuste | Faible                      | Fort   |
| Voix aiguë             | Voix grave    | Voix soumise                | Voix autoritaire                             |
| Force physique limitée |               | Fragile, non apte aux défis | Fort, capable de réaliser des grands projets |

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Stéréotypes de genre/Inégalités de genre

### ❖ Stéréotypes/préjugés/discriminations

| Stéréotype   | Préjugé   | Discrimination   |
|--|---|--|
| Le stéréotype attribue une image générale à toutes les personnes d'un même groupe (idée).  | Le préjugé est une conviction que nous possédons avant d'entreprendre une recherche quelconque. C'est une certitude que nous estimons n'avoir pas eu besoin d'apprendre (jugement).             | La discrimination est un comportement refusant aux individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent ou ont droit (comportement).                                |
| Exemples : <ul style="list-style-type: none"><li>• Les filles sont calmes et patientes.</li><li>• Les garçons sont agressifs</li></ul> | Exemples : <ul style="list-style-type: none"><li>• Les femmes aiment rester à la maison pour s'occuper des enfants.</li><li>• Les garçons n'aiment pas lire, ils préfèrent se battre.</li></ul> | Exemples : <ul style="list-style-type: none"><li>• Un patron refuse d'employer une femme à temps plein.</li><li>• Un cours de danse n'accepte pas les garçons.</li></ul> |

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Stéréotypes de genre/Inégalités de genre

### ❖ Stéréotypes/préjugés/discriminations

- Le stéréotype est une présomption, les préjugés sont des croyances, tandis que la discrimination est un acte.
- Sur la base des différences sexuelles peuvent se construire des stéréotypes, et sur la base d'un stéréotype déjà intériorisé, peuvent naître des préjugés sur une personne ou un groupe (d'hommes ou de femmes).
- Il y a discrimination lorsque quelqu'un agit selon ses croyances pleines de préjugés.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Stéréotypes de genre/Inégalités de genre

### ❖ Stéréotypes/préjugés/discriminations

- Les stéréotypes mènent aux préjugés et les préjugés aux discriminations :
- Par exemple "les filles sont douces et gentilles" est un stéréotype.
- "C'est parce qu'elles sont douces et gentilles qu'elles ne peuvent pas être de bonnes directrices d'entreprise" est un préjugé, un jugement émis sur le groupe des femmes.
- "Je ne vais pas engager une femme comme directrice dans mon entreprise car elle sera trop gentille" est une forme de discrimination.
- Il est donc important de lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge en les déconstruisant avant qu'une forme de discrimination ne s'installe dans la société.

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Stéréotypes de genre/Inégalités de genre

### ❖ Inégalités liées au genre

- On entend par **inégalités liées au genre**, les inégalités qui retracent les différences entre la situation des hommes et celle des femmes dans un domaine donné.
- Elles sont essentiellement le résultat d'une perception sociale différente du rôle de la femme et de celui de l'homme.
- Il s'agit donc moins de différences objectives résultant des différences biologiques entre hommes et femmes que de différences propres à leurs rôles relatifs dans les structures économiques et sociales du monde contemporain.
- L'inégalité de genre est l'un des principaux obstacles au développement, car elle limite la façon dont les femmes et les filles, les hommes et les garçons, dans une communauté et une société peuvent réagir et gérer les changements

# GENRE ET CONCEPTS CONNEXES

## Stéréotypes de genre/Inégalités de genre

### ❖ Inégalités liées au genre

- Il est donc important de lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge en les déconstruisant avant qu'une forme de discrimination ne s'installe dans la société.
- Le Burkina Faso s'est engagé dans la lutte contre toute discrimination liée au sexe. Cet engagement se traduit dans ses politiques de développement, notamment à travers la SNG dont la vision est « bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes, et qui assure, à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économique ».
- Cette vision prend bien en compte les nombreux défis prioritaires du contexte national et est définie de manière à garantir et soutenir la quête légitime de sécurité exprimée actuellement par la majorité des citoyens Burkinabè sans distinction d'appartenance sexuelle.
- Les principaux objectifs visés par la SNG sont :
  - (i) garantir la protection des droits de la femme et de la jeune fille,
  - (ii) réduire les inégalités sociales et de genre et
  - (iii) promouvoir la femme comme actrice dynamique du développement.



# Synthèse

## ❖ Genre et concepts connexes

- Sexe est biologique, inné et universel
- Genre  $\equiv$  culturel, acquis et relatif à chaque contexte social
- Genre  $\equiv$  sexe  $+$  attributs sociaux (rôles, responsabilités, statuts, etc.)
- Contexte du Burkina Faso le genre « doit être analysé sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable »

# Synthèse

## ❖ Genre et concepts connexes

- Le Quotas vise la **parité**
- L'équité vise **l'égalité**
- La parité est **quantitative**
- L'égalité est **qualitative**

# Synthèse

## ❖ Genre et concepts connexes

- Le stéréotype est une **présomption**,
- les préjugés sont des **croyances**,
- la discrimination est un **acte**.

# Synthèse

## ❖ Genre et concepts connexes

- Les **stéréotypes** mènent aux **préjugés** et les préjugés aux **discriminations** :

**Par exemple** "les filles sont douces et gentilles" est un stéréotype.

- ✓ "C'est parce qu'elles sont douces et gentilles qu'elles ne peuvent pas être de bonnes directrices d'entreprise" est un préjugé, un jugement émis sur le groupe des femmes.
- ✓ "Je ne vais pas engager une femme comme directrice dans mon entreprise car elle sera trop gentille" est une forme de discrimination.
- ✓ Il est donc important de lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge en les déconstruisant avant qu'une forme de discrimination ne s'installe dans la société.

# CITOYENS ET DROITS HUMAINS

## Qu'est-ce qu'un citoyen ?

- ❖ Un citoyen est une personne qui est officiellement reconnue comme membre d'un État.
- ❖ De ce fait, l'État dont il est ressortissant lui reconnaît des droits et lui assigne des devoirs..

# DROITS HUMAINS

## Qu'est-ce qu'un droit du citoyen ?

- ❖ Un droit du citoyen est une prérogative ou un avantage que les lois d'un État reconnaissent à son citoyen dans ses relations avec les autres citoyens ou avec l'État ou les pouvoirs publics.
- ❖ Bien que fondés sur les droits humains, les droits du citoyen se distinguent des droits humains qui, eux, sont universels, reconnus et/ou garantis à tous les êtres humains, sans aucune distinction.
- ❖ Les droits du citoyen sont donc les droits reconnus exclusivement aux nationaux et qui sont destinés à assurer leur plein épanouissement et leur participation à la vie sociale, économique, politique et culturelle de son pays.

# DROITS ET DEVOIRS DU CITOYEN

## Qu'est-ce qu'un devoir du citoyen ?

- ❖ Un devoir du citoyen est une obligation que la loi lui impose dans ses relations avec les autres citoyens ou avec l'État ou les pouvoirs publics.
- ❖ Ils constituent la contrepartie des droits qui lui sont reconnus.

# DROITS ET DEVOIRS DU CITOYEN

## Quels sont les principaux devoirs du citoyen ?

Le citoyen n'a pas que des droits. Il a aussi des devoirs envers les autres citoyens, sa famille, la société et l'État. Ils sont la contrepartie des droits. Les principaux devoirs du citoyen burkinabè sont :

- ❖ le devoir de respecter la constitution, les lois et règlements du Burkina Faso ou devoir de civisme ;
- ❖ le devoir de respecter les droits des autres citoyens ;
- ❖ le devoir de contribuer au renforcement de la solidarité nationale ;
- ❖ le devoir de défendre la patrie et l'intégrité du territoire national ;
- ❖ le devoir de respecter l'autorité de l'État, les symboles de l'État et les institutions de la république ;



# DROITS ET DEVOIRS DU CITOYEN

- ❖ le devoir de respecter la constitution, les lois et règlements du Burkina Faso ou devoir de civisme ;
- ❖ le devoir de respecter et de protéger les biens publics ;
- ❖ le devoir de s'acquitter de ses obligations fiscales ;
- ❖ le devoir d'assister toute personne en danger ;
- ❖ le devoir de respecter les personnes âgées ou vulnérables ;
- ❖ le devoir de protéger et de promouvoir l'environnement ;
- ❖ le devoir de s'acquitter du service national.

# DEVOIRS DU CITOYEN ET SANCTIONS

Les sanctions en cas de non-respect des devoirs. Si un citoyen néglige, oublie, méconnaît ou refuse de respecter ses devoirs, il s'expose à des sanctions prévues par la loi. Ces sanctions sont de deux sortes :

- ❖ les sanctions administratives qui sont infligées par une autorité administrative compétente, sans l'intervention d'un juge ;
- ❖ les sanctions judiciaires qui sont infligées par les cours et tribunaux à l'issue d'une procédure judiciaire. Ce sont les peines d'amende, d'emprisonnement, les dommages et intérêts.

# DROITS HUMAINS

- ❖ Les droits humains sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, **sans distinction aucune**, notamment de race, **de sexe**, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation.
- ❖ Les droits humains incluent le droit à la vie et à la liberté. Ils impliquent que nul ne sera tenu en esclavage, que nul ne sera soumis à la torture.
- ❖ Chacun a le droit à la liberté d'opinion et d'expression, au travail, à l'éducation, etc.
- ❖ Nous avons tous le droit d'exercer nos droits humains **sur un pied d'égalité** et **sans discrimination**.

# GENRE ET DH POURQUOI

- Genre et droits humains partagent les mêmes principes : **égalité** et **équité**
- **L'égalité** entre les sexes indique un état dans lequel femmes et hommes **jouissent des mêmes droits**, des mêmes possibilités et des mêmes avantages dans la vie civile et politique.
- **L'équité** entre les sexes indique une situation dans laquelle femmes et hommes sont traités selon leurs besoins, s'agissant de **leurs droits**, de leurs obligations, des avantages dont ils peuvent bénéficier et des possibilités qui leur sont offertes.

# GENRE ET DROITS HUMAINS

- La question du genre se révèle dans les plus petits pans de nos vies. En effet à la maison, dans les écoles, au travail et dans les rues, les discriminations liées au sexe se font sans cesse ressentir.
- Les lois ont toujours été en faveur des hommes dans des systèmes sociaux fortement dominés par le patriarcat qui confèrent aux hommes toutes les prérogatives en ce qui concerne la prise de décision, les choix , l'accès aux ressources etc., (autorité parentale, sentence dans le cas d'adultère) et combien l'évolution pour le droit des femmes à certaines choses s'est faite graduellement (droit de vote, autorité parentale, droit à la contraception).

# GENRE ET DROITS HUMAINS

- Pour vivre donc et participer pleinement au développement de leur milieu, il a donc fallu que les femmes se mettent en ordre de bataille pour réclamer l'équité dans l'exercice de certains droits au même titre que les hommes et promouvoir les droits de la femme.
- Il faut donc tenir compte du «genre» dans tous les domaines de la vie
- Et comme vivre c'est perpétuellement s'interroger sur les questions de liberté et de développement et que la question du genre est une liberté, liberté de participer pleinement au développement de son milieu, il faut **articuler le genre avec les droits humains**.

# GENRE ET DROITS HUMAINS

- Les rôles respectifs des hommes et des femmes sont les comportements, activités et responsabilités qu'une société donnée juge appropriés pour un homme, une femme, un garçon ou une fille.
- Les relations entre les sexes sont les modalités selon lesquelles une société définit les droits, les responsabilités et l'identité des hommes et des femmes, les uns par rapport aux autres.

# GENRE ET DROITS HUMAINS

- L'analyse des rapports sociaux selon le genre permet de mettre en valeur et d'expliquer le déséquilibre général que l'on peut constater dans les relations entre les femmes et les hommes, l'importance des rôles selon le sexe dans le partage du **pouvoir**, la prise de décision, la division du travail, tant au sein du ménage que dans la société en général.
- Les rapports sociaux de genre dirigent notre attention sur tous les éléments acquis au cours du processus de socialisation : notre définition de nous-mêmes et de notre groupe, notre conception des rôles, des valeurs et des comportements appropriés, et surtout, des interactions attendues et acceptables entre les hommes et les femmes.



# GENRE ET DROITS HUMAINS

## COMMENT?

- Mettre en place des espaces, des mécanismes et des processus de participation actifs pour les collectifs protagonistes, notamment pour les collectifs traditionnellement exclus afin de leur permettre d'avoir de l'incidence sur les prises de décisions.
- Communiquer aux personnes et aux groupes impliqués l'information nécessaire et sensible afin qu'ils puissent accompagner le processus de mise en œuvre et de prise de décisions.
- Mettre en place des mécanismes de suivi participatifs en garantissant le respect des droits des personnes et en facilitant l'autonomisation des titulaires (hommes et femmes) de droits.

# GENRE ET DROITS HUMAINS

## COMMENT?

- Identifier les causes structurelles (sociales, politiques, économiques et culturelles) provoquant inégalités et violation des droits de l'homme pour les transformer.
- L'analyse des causes structurelles comprend l'analyse des relations de pouvoir et des inégalités de genre ainsi que l'analyse des structures qui les soutiennent, l'analyse des discriminations dans les sociétés et, en même temps, l'analyse des causes de la violation des droits de l'homme sous l'angle de leur interdépendance et de leur indivisibilité, non pas comme des droits isolés.

# GENRE ET DROITS HUMAINS

## COMMENT?

- Le genre, les inégalités de genre et les **intersectionnalités** (diversités) sont cruciales. Les principes d'égalité et de non-discrimination sont les piliers sur lesquels s'appuient les droits de l'homme, il faut donc tenir compte des inégalités de genre dans toutes les actions envisagées.
- **Les intersectionnalités** montrent la façon dont les inégalités de genre subies par les femmes s'entrecroisent avec d'autres formes de discrimination qui les aggravent et rendent d'autant plus difficile pour elles le plein exercice des droits de l'homme. Ces discriminations sont multiples comme le sexe, l'âge, la nationalité, l'origine sociale, la classe sociale, le handicap, etc.

# GENRE ET DROITS HUMAINS

## COMMENT?

- En définitive, c'est le potentiel transformateur des droits de l'homme qui est mis en valeur ou, en d'autres termes : l'exigence va au-delà de la reconnaissance formelle du droit, il faut en garantir toutes les dimensions (disponibilité, accessibilité, qualité, acceptabilité, abordabilité et durabilité) et les principes (non-discrimination, accès à l'information, participation, reddition de comptes).
- En outre, les droits créent aussi des obligations pour les pouvoirs publics qui doivent les protéger et les garantir.
- Les personnes ou les **groupes-cibles** ne sont plus considérés comme les bénéficiaires d'une aide quelconque, ils deviennent des **titulaires de droits**. Leurs besoins sont interprétés en termes de droits, la personne est reconnue en tant que **sujet actif** capable d'agir et de décider.
- Les **titulaires d'obligations** sont les **pouvoirs publics** qui doivent respecter, protéger et garantir les droits de l'homme sous toutes ses dimensions.
- Pour leur part, les titulaires de **responsabilités** sont les **acteurs privés**, soit des organismes n'appartenant pas au secteur public (entreprises, ONGs, médias, mais aussi familles, communautés et individus).

# GENRE ET DROITS HUMAINS

## COMMENT?

- Les actions visent essentiellement les groupes exclus ou les collectifs potentiellement vulnérables ou en situation de vulnérabilité. Parmi ces groupes, les collectifs de femmes sont considérés, au sein de leurs propres groupes défavorisés, comme composés de sujets spécialement discriminés. De mêmes, les jeunes (filles et garçons)

# GENRE ET DROITS HUMAINS

## COMMENT?

- La **participation** est un autre aspect-clé, notamment dans le processus de prise de décisions. Elle amène les acteurs du développement à fournir (1) des mécanismes et des espaces de participation aux collectifs traditionnellement exclus pour que ceux-ci puissent faire entendre leur voix et leurs revendications en participant aux processus de développement ainsi que (2) des stratégies qui permettront aux femmes et aux hommes de participer dans des conditions d'égalité.
- Appréhender la **participation** comme l'un des principes des droits de l'homme est quelque chose d'exigeant pour toute organisation, car c'est à travers la participation que les collectifs dépassent leur situation de bénéficiaires et prennent conscience du fait qu'ils sont des sujets de droits.
- La participation est, en même temps, un objectif puisqu'elle favorise l'autonomisation des personnes qui se considèrent désormais des sujets de droit et agissent à ce titre.

# GENRE ET DROITS HUMAINS

## COMMENT?

- **L'autonomisation** des titulaires de droits est essentielle pour qu'ils soient en mesure de prendre des décisions, de participer et de gérer activement leurs propres vies et la résolution des conflits.
- L'autonomisation s'entend comme un processus évolutif qui commence par la connaissance critique du contenu des droits, des différents rôles et des responsabilités de chacun dans la mise en application de ces droits et qui requière une attention particulière dans le cas des collectifs traditionnellement exclus.
- L'autonomisation a une dimension individuelle (personnelle) et une dimension collective (politique, sociale, économique et culturelle) et implique, simultanément, une transformation du concept de pouvoir au sens traditionnel en quelque chose de plus horizontal, démocratique et participatif.

# GENRE ET DROITS HUMAINS

## COMMENT?

- **Le renforcement des compétences des titulaires de droits, d'obligations et de responsabilités** est tout aussi essentiel. Dans le cas des titulaires de droits, il faut renforcer leur compétences pour qu'ils soient prêts à porter plainte, exiger et influencer sur les décisions qui les touchent ; dans le cas des autres titulaires, pour qu'ils respectent, défendent et mettent en application ces droits, ce qui constitue pour eux un devoir et une responsabilité.
- **La reddition de comptes devient prioritaire.** Il faut évaluer si la mise en œuvre du processus a engendré une autonomisation, s'il a permis de mesurer les résultats et les impacts obtenus en termes de droits de l'homme et d'égalité de genre.



# GENRE ET DROITS HUMAINS

## COMMENT?

- L'approche genre et droits humains prête une attention particulière aux **processus** c'est-à-dire à la façon dont les résultats sont obtenus. Les processus mis en œuvre pour atteindre les objectifs de développement doivent, eux-mêmes, matérialiser les principes des droits de l'homme, y compris le principe d'égalité et de non discrimination et mettre en application les droits des femmes. Pour L'approche genre et droits humains, les processus sont aussi importants que les résultats, il faut donc qu'une cohérence existe entre les deux.
- Il est nécessaire d'établir des alliances stratégiques et de faire appel à la **coresponsabilité** de tous les acteurs et de l'ensemble de la société (surtout les hommes) durant la transformation. En ce sens, **le dialogue social et le dialogue politique sont essentiels.**

# MÉDIATION

- La **médiation** est généralement définie comme un **processus volontaire de négociation** auquel participe un tiers neutre et impartial qui ne détient pas l'autorité d'imposer des solutions, mais qui a le mandat d'aider les parties à résoudre leurs conflits de façon consensuelle (Maresca, 1995 ; Marcotte et al., 1997 ; Wall, Stark et Standifer, 2001).
- Elle s'inscrit dans le courant des approches alternatives de résolution de conflit.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

- Les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies et trois résolutions de l'Assemblée générale ont appelé à une participation plus forte et plus effective des femmes dans les processus de médiation des conflits; à l'inclusion d'experts sur les questions de genre dans tous les efforts de rétablissement de la paix; à la prise en compte des besoins et des préoccupations spécifiques des femmes et des filles; et à la prévention des violences sexuelles en période de conflit.
- Toutefois, la participation des femmes aux processus de médiation et la prise en compte des sexospécificités dans les accords de paix ne se sont améliorées que progressivement, démontrant la nécessité de redoubler d'efforts pour combler le fossé entre les engagements mondiaux et régionaux ambitieux et le vécu des femmes dans les situations de conflit et les processus de paix

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

## Pourquoi

- Les femmes et les filles jouent des rôles variés lors de conflits violents.
- Les femmes peuvent être des combattantes ou dispenser des services aux combattants, ou elles peuvent être des agents de consolidation de la paix pour favoriser le règlement des conflits dans leurs communautés.
- Lorsque les hommes sont absents, blessés ou tués, les femmes jouent le rôle de soutiens de famille, prennent les décisions et prennent une part plus active dans la vie publique.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

## Pourquoi

- Les femmes dirigeantes peuvent également être des agents de la paix efficaces au niveau communautaire.
- Et pourtant, les femmes et les filles tendent, d'abord et avant tout, à être considérées comme des victimes de la violence, car elles constituent la majorité des personnes déplacées et des réfugiés dans le monde et sont exposées à des sévices physiques graves, notamment des violences sexuelles liées aux conflits.
- S'il est hautement important d'accorder une attention à leurs besoins en se fondant sur les droits, le rôle actif que les femmes jouent dans les situations de conflit ne doit pas pour autant être éclipsé.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

- ❖ Les dynamiques du conflit modifient généralement les relations entre les sexes, positivement comme négativement.
  - ❖ En temps de guerre, les femmes peuvent jouer des rôles sociaux et politiques différents; de nouvelles possibilités de leadership et de prise de décisions au sein de leurs communautés s'ouvrent ainsi à elles quand les hommes sont absents, mobilisés dans le conflit armé ou quand ils le fuient.
  - ❖ Leur aptitude à mobiliser des groupes cibles et à plaider auprès des combattants pour mettre fin à la violence se trouve ainsi renforcée.
  - ❖ Le rôle et la participation des jeunes femmes doivent également être reconnus. Si ces dernières font souvent partie de mouvements exigeant le changement, elles tendent toutefois à être exclues des processus de paix et de transition, qui, si tant est qu'ils associent des femmes, mobilisent généralement des dirigeantes plus âgées et disposant d'un réseau plus solide.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

- Les stratégies de médiation qui associent systématiquement les femmes et les hommes, et particulièrement, les femmes et les hommes de la société civile, sont susceptibles de générer une large appropriation nationale, d'appuyer un règlement négocié et d'aboutir à une paix plus durable car:
  - La participation des femmes peut élargir l'éventail des groupes cibles nationaux engagés dans un processus de paix, en renforçant sa légitimité et sa crédibilité.
  - Les points de vue des femmes apportent une lecture différente des causes et des conséquences du conflit, générant des propositions plus complètes et potentiellement ciblées en vue du règlement de ce conflit.
  - Les accords de paix qui répondent aux besoins spécifiques des femmes et des filles, des hommes et des garçons, contribuent à une paix durable.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

Conseils sur les principaux engagements de l'ONU sur le genre et une médiation inclusive

Les médiateurs et leurs équipes devraient :

- Utiliser les cadres normatifs et juridiques (y compris les cadres régionaux et nationaux pertinents) pour promouvoir la participation effective des femmes dans le règlement pacifique des différends, en particulier dans les processus de médiation officielle des conflits.
- Élaborer des stratégies concrètes sur le genre et la médiation et leur allouer les ressources requises pour accroître de manière significative, la participation des femmes, en particulier à un haut niveau, dans les négociations de paix officielles.
- Fournir, dès le départ, une expertise sur le genre et l'inclusion à tous les processus de médiation.



# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

Conseils sur les principaux engagements de l'ONU sur le genre et une médiation inclusive

Les médiateurs et leurs équipes devraient :

- Faire participer les parties aux conflits armés au dialogue afin d'obtenir des engagements assortis de délais en vue de mettre fin à tous les actes de violences sexuelles liées au conflit, conformément au droit international.
- Mener, dans le cadre des initiatives de rétablissement de la paix, des consultations systématiques avec la société civile, les organisations des femmes et les personnes ayant survécu à des violences sexuelles.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

Conseils sur les principaux engagements de l'ONU sur le genre et une médiation inclusive

Les médiateurs et leurs équipes devraient :

- Encourager les parties à renforcer la participation politique des femmes (élues et nommées), notamment par le biais de la promotion de mesures temporaires spéciales, telles que des quotas, le cas échéant.
- Encourager l'incorporation d'un libellé et de dispositions sexospécifiques dans tous les accords de cessez-le-feu et les accords de paix.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

Lors de la sélection et de la préparation des médiateurs et des équipes d'appui à la médiation, les options suivantes devraient être envisagées :

- Nommer des femmes en tant que médiatrices en chef.
- Rechercher la parité des sexes dans l'équipe d'appui à la médiation.
- S'assurer que tous les membres de l'équipe ont une bonne compréhension des aspects sexospécifiques de leurs domaines d'expertise thématiques ou géographiques.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

Lors de la sélection et de la préparation des médiateurs et des équipes d'appui à la médiation, les options suivantes devraient être envisagées :

- Inclure des spécialistes sur le genre et la médiation dans l'équipe de médiation ou faire appel à des experts externes.
- Organiser des ateliers contextuels sur le genre et l'inclusion à l'intention de l'équipe de médiation au début du processus de médiation et lorsque des questions particulières du conflit sont négociées.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

Une analyse des conflits intégrant les sexospécificités est impérative

- ❖ L'analyse des conflits intégrant les sexospécificités est une première étape essentielle vers un processus de médiation sensible au genre.
- ❖ L'analyse des conflits consiste en l'étude systématique des structures, des parties prenantes et de la dynamique du conflit afin de mieux appréhender les causes, les facteurs déclencheurs et les forces à l'œuvre dans un conflit violent ou dans l'édification de la paix.
- ❖ Il convient d'appliquer des démarches sexospécifiques tout au long du processus d'analyse du conflit.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

Une analyse des conflits intégrant les sexospécificités est impérative

- ❖ L'analyse doit aller au-delà de la documentation des pratiques de discrimination, d'exclusion et des effets des conflits sur les femmes et évaluer la dynamique sous-jacente (la dynamique du pouvoir politique et économique entre les hommes et les femmes au sein d'une société) et ses liens avec la paix et la sécurité.
- ❖ Elle doit également aider à cerner les possibilités et les capacités en matière de rétablissement de la paix.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

Une analyse des conflits intégrant les sexospécificités est impérative

- ❖ Les relations entre les hommes et les femmes sont à la jonction avec de nombreux autres éléments de clivage social, comme la classe, la race, l'origine ethnique, la situation géographique, l'inégalité économique et l'accès aux ressources.
- ❖ La violence sexuelle et sexiste contre les femmes ou les hommes peut déclencher de violentes réactions de défense ou des actes de vengeance, par exemple lorsque des groupes armés commettent systématiquement des actes de violence sexuelle contre des groupes particuliers, engendrant ainsi un cycle de violence.
- ❖ L'analyse devrait également évaluer dans quelle mesure l'influence (informelle) des femmes peut avoir augmenté lorsqu'elles assument des rôles de leadership social et politique dans leurs communautés en l'absence des hommes du fait du conflit armé.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

## Conseils sur la préparation de la médiation

Les entités de médiation, les médiateurs et leur équipe devraient :

- ❖ Choisir un médiateur ayant les connaissances, les compétences et l'expérience pour gérer le conflit; il conviendrait de rechercher et d'envisager les candidates lors de la sélection des médiateurs en chef.
- ❖ Être stratégique dans la composition d'une équipe d'appui à la médiation; s'employer à atteindre la parité entre les sexes, inclure des experts des questions de genre et garantir ou inculquer, au besoin, une expertise en matière d'égalité entre les sexes dans la médiation parmi tous les membres de l'équipe par le biais d'ateliers de formation et de documents d'orientation.



# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

## Conseils sur la préparation de la médiation

### Les entités de médiation, les médiateurs et leur équipe devraient :

- ❖ Analyser les conflits en intégrant les dimensions sexospécifiques et évaluer régulièrement le déroulement de la médiation en vue d'aménager si nécessaire les stratégies adoptées, en :
  - ✓ Évaluant l'impact différencié du conflit armé sur les hommes et les femmes et en reconnaissant que la dynamique du genre crée des occasions et des défis uniques en matière de rétablissement de la paix.
  - ✓ Analysant les nombreux et différents rôles des femmes dans les § conflits (de combattante à agent de la paix) et examinant les types de connaissances, d'informations et de réseaux qu'elles peuvent offrir.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

## Conseils sur la préparation de la médiation

Les entités de médiation, les médiateurs et leur équipe devraient :

- ❖ Étudier la manière dont les cadres normatifs et les contextes culturels, la position du pays sur les cadres normatifs internationaux/ régionaux et nationaux et les bonnes pratiques régionales peuvent aider le médiateur à promouvoir la médiation inclusive.
- ❖ Se préparer à faire face à une opposition aux approches de médiation inclusive, par exemple évaluer comment la culture ou les traditions locales affectent les possibilités de participation des femmes aux processus de médiation.

# GENRE ET STRATÉGIES DE MÉDIATION INCLUSIVES

## Conseils sur la préparation de la médiation

### Les entités de médiation, les médiateurs et leur équipe devraient :

- ❖ Assurer un soutien politique et financier constant en faveur de la participation effective des femmes au processus de médiation, par exemple par le biais de mécanismes de coordination entre les acteurs internationaux.
- ❖ Tenir compte des contraintes pesant sur la participation des femmes, telles que la nécessité d'une escorte, les obligations familiales, les heures de réunions et la sécurité, etc.
- ❖ Reconnaître le rôle des groupes de contact internationaux dans la mobilisation et la coordination des efforts menés pour promouvoir la participation effective des femmes et appeler ces groupes à harmoniser les efforts visant à renforcer les capacités des organisations de femmes de la société civile et à fournir des fonds spécifiques pour leur appui.

# GENRE, DROITS HUMAINS ET MÉDIATION

## ➤ Compétences

- ❖ En règle générale, ce sont les aptitudes et les ressources dont disposent les personnes, les organisations et la société dans son ensemble pour gérer et régler ses/leurs affaires avec succès.
- ❖ Il s'agit d'un processus endogène que l'on ne saurait imposer de l'extérieur, mais que l'on peut stimuler, promouvoir et accompagner.

# GENRE, DROITS HUMAINS ET MÉDIATION

## ➤ Appartenance

- ❖ On la définit au moyen de l'analyse du contexte dans lequel doit se dérouler l'action, l'analyse de la situation et des besoins de la population ainsi qu'en fonction de l'alignement de l'action sur la réglementation internationale, régionale et nationale concernant l'égalité de genre, les droits de l'homme et les droits de la femme.
  
- ❖ Et elle comprend plus précisément :
  - Une analyse complète de la situation à laquelle on s'intéresse à travers sa réglementation et son contexte juridique, une analyse des relations femmes hommes, une analyse des causes et de la situation.
  - Alignement de la planification de l'intervention sur les droits de l'homme, les droits de la femme et l'égalité de genre.
  - Analyse de la participation des titulaires de droits, des titulaires de responsabilités et d'obligations, de l'impact de la violation des droits et des effets différents selon le genre.
  - Analyse des compétences et/ou vulnérabilités sur lesquelles on entend influencer.

# GENRE, DROITS HUMAINS ET MÉDIATION

## ➤ Transformation

❖ Pour avancer en matière d'égalité de genre, de droits de l'homme et de droits de la femme, il est nécessaire de changer les structures sociales, économiques, politiques et culturelles qui les perpétuent. Il faut donc axer la transformation sur les aspects suivants:

- S'interroger sur les structures globales d'inégalité et éradiquer les modèles se fondant sur l'exploitation et l'inégalité ainsi que sur les pratiques nuisibles ou discriminatoires envers les femmes.
- Renforcer les alternatives axées principalement sur la durabilité de la vie humaine et environnementale et mettre en évidence l'importance politique de la question de la procréation, notamment du droit à la guérison et à l'auto-guérison.

# GENRE, DROITS HUMAINS ET MÉDIATION

## ➤ Transformation

- ❖ Aborder les inégalités sous leurs multiples dimensions en raison de leur complexité et établir des alliances.
- ❖ Réduire les inégalités et la violation des droits par l'autonomisation des titulaires de droits et le renforcement des compétences de tous et toutes les titulaires.
- ❖ Accroître la prise de conscience à propos des inégalités et des violations des droits de l'homme par la sensibilisation, l'éducation, la formation et la recherche, l'incidence politique, la revendication et la mobilisation sociale. Renforcer le tissu social organisé et développer un contexte favorable à l'incidence sociale et à la citoyenneté par la défense des droits de l'homme et l'exigence de leur mise en application.

# GENRE, DROITS HUMAINS ET MÉDIATION

## ➤ Participation

- ❖ Elle est considérée comme un droit et une exigence démocratique, non pas comme un simple processus servant à promouvoir la mise en commun de l'information et de l'analyse dans le cadre d'une prise de décisions partagée, horizontale et transformatrice.
- ❖ Dans cet esprit, **l'approche genre, droits humains et médiation**, porte une attention particulière à :
  - ✓ La qualité de la participation, c'est-à-dire le degré et la modalité de participation des titulaires de droits, d'obligations et de responsabilités tout au long de l'intervention en évaluant son degré d'incidence sur la prise de décisions, notamment pour ce qui est des titulaires (hommes et femmes) de droits.
  - ✓ Aux obstacles et aux barrières qui entravent la pleine participation des femmes et d'autres collectifs traditionnellement exclus en prenant des mesures pour leur intégration.
  - ✓ L'introduction de mécanismes permettant de distribuer équitablement les bénéfices de l'intervention.
  - ✓ Rendre visibles les alliances et les collaborations ainsi que les mécanismes de coordination et de résolutions des conflits d'un commun accord.



# GENRE, DROITS HUMAINS ET MÉDIATION

## ➤ Reddition de comptes

- ❖ Dans l'esprit de *l'approche genre, droits humains et médiation*, la reddition de comptes est un droit des titulaires de droits et une obligation des titulaires d'obligations.
- ❖ Rendre des comptes signifie évaluer le processus de façon participative, évaluer si l'autonomisation et le renforcement des compétences ont été promus, évaluer les résultats et les impacts obtenus, évaluer si les objectifs ont été atteints et s'ils sont transformateurs et cohérents avec le principe d'égalité de genre et les droits de l'homme.

# GENRE, DROITS HUMAINS ET MÉDIATION

## ➤ Reddition de comptes

- ❖ De même, la reddition de comptes implique une transparence dans les processus et dans l'utilisation des ressources ainsi qu'en ce qui concerne leur impact sur les femmes (entre autres groupes d'exclus) et les écosystèmes.
- ❖ L'évaluation des processus et la gestion de cette information favorisent les mutations sociales en permettant aux personnes, considérées désormais des titulaires de droits, de s'autonomiser, et en leur fournissant des outils pour faire valoir leurs droits.
- ❖ C'est pour cette raison qu'elles s'adressent non seulement aux citoyens catalans mais aussi, et surtout, aux citoyens des pays du Sud et soulignent les effets et les impacts des actions sur les rapports de pouvoir et sur les écarts entre hommes et femmes.

# GENRE, DROITS HUMAINS ET MÉDIATION

## ➤ Durabilité

- ❖ Elle mesure la façon dont l'intervention renforce certains facteurs-clés (autonomisation, participation et principes des droits de l'homme) nécessaires à la mise en application effective de l'égalité de genre, des droits de l'homme et des droits de la femme de façon à ce qu'ils durent dans le temps.
- ❖ La notion de durabilité sous ses trois dimensions - environnementale, sociale et économique - est réinterprétée par **l'approche genre, droits humains et médiation** sous l'angle de leur interdépendance : durabilité sociale/écologique et durabilité de la vie.

# Bibliographie

- Barsky, A.E. (2007). « Mediative evaluations: The pros and perils of blending roles », *Family Court Review*, vol. 45, no 4, p. 560-572.
- Bryan, V., C. Collins-Camargo, N. Anderson et C. Kantar (2011). « Making the Case for Evaluation Partnerships in Child Protection Mediation Programs: Insights from a Case Study », *Juvenile and Family Court Journal*, vol. 62, no 2, p. 35-52.
- Chamberland, C., et P. Durning (2009). « La violence et la maltraitance envers les enfants : un enjeu social et scientifique », *Santé, Société et Solidarité*, vol. 8, no 1, p. 5-11.
- Chouinard, D., É. Dionne, S. Drapeau et J. Tremblay (2013). « L'approche de médiation en contexte de protection de la jeunesse », Guide de pratique réalisé par les Centres jeunesse de Québec-Institut universitaire, de la Montérégie et de Chaudière-Appalaches.
- Colman, R., et J. Ruppel (2007). *Child Permanency Mediation Pilot Project. Multi-Site Process and Outcome Evaluation Study*, New York State Office of Children & Family Services, 56 p.
- Cunningham, A., et J. van Leeuwen (2005). *Finding the third option: The experience of the London child protection mediation project*, Center for Children and Families in the Justice System, London Family Court Clinic, Inc., 214 p.
- De Boer, C., et N. Coady (2007). « Good helping relationships in child welfare: learning from stories of success », *Child and Family Social Work*, vol. 12, no 1, p. 32-42.
- Dobbin, S.A., S.I. Gatowski et M. Litchfield (2001). *The Essex County Child Welfare Mediation Program: Evaluation Results and Recommendations*, National Council of Juvenile and Family Court Judges. Duffy, J., B.
- Taylor et S. McCall (2006). « Human Rights and Decision-making in Child Protection through Explicit Argumentation », *Child Care in Practice*, vol. 12, no 2, p. 81-95.
- Dumais, J. (2012). « Philosophie des lois de protection de la jeunesse et protection de l'enfance au Québec et en France », dans P. Brisson et M. Savourey-Alezra, *Protection de l'enfance et de la jeunesse-médiation. Comment accompagner la famille autrement. L'approche médiation : Principes et méthodologie*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 51-77.
- Eaton, M., P. Whalen et G. Anderson (2007). « Permanency Planning Mediation Pilot Program: the Michigan Experience », *The Michigan Child Welfare Law Journal*, vol. 10, no 3, p. 2-10. Edwards, H.L. (2009). « Child Protection Mediation: A 25-year perspective », *Family Court Review*, vol. 47, no 1, p. 69-80. Fillion, L. (1998). « L'approche médiation en contexte d'autorité », Document de formation non publié. Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.

- Gatowski, S.I., S.A. Dobbin et M. Litchfield (2001). The Miami Model Court Family Decision-Making Conference Program: Evaluation Results, Permanency Planning for Children Department of the National Council of Juvenile and Family Court Judges, 89 p.
- Gatowski, S.I., S.A. Dobbin, M. Litchfield et J. Oetjen (2005). Mediation in Child Protection Cases : An Evaluation of the Washington, D.C., family Court Child Protection Mediation Program, National Council of Juvenile and Family Court Judges, 27 p.
- Giovannucci, M., et K. Largent (2009). « A guide to effective child protection mediation: Lessons from 25 years of practice », Family Court Review, vol. 47, no 1, p. 38-52.
- Gladstone, J., G. Dumbrill, B. Leslie, A. Koster, M. Young et A. Ismaila (2012). « Looking at engagement and outcome from the perspectives of child protection workers and parents », Children and Youth Services Review, vol. 34, no 1, p. 112-118. Healy, K., et Y.
- Darlington (2009). « Service user participation in diverse child protection contexts: principles for practice », Child and Family Social Work, vol. 14, no 4, p. 420-430. Kathol, J. (2009). « Trends in Child Protection Mediation : Results of the Think Tank Survey and Interviews », Family Court Review, vol. 47, no 1, p. 116-128.
- Krueger, R.A. (1994). Focus groups: A practical guide for applied research, Thousand Oaks (CA), Sage Publications, 255 p.
- L'Écuyer, R. (1990). Méthodologie de l'analyse développementale de contenu. Méthode GPS et concept de soi, Sillery, Presses de l'Université du Québec, 472 p. Litchfield, M., J.A. Oetjen, D.M. Maxwell, S.I. Gatowski et S.A.
- Dobbin (2003). Empowering Families in Child Protection Cases: an Implementation Evaluation of Hawai'i's 'Ohana Conferencing Program, Reno (NV), National Council of Juvenile and Family Court Judges, 88 p.
- Manuel de référence sur la protection de la jeunesse (2010). Gouvernement du Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Marcotte, R., P. Brisson, J. Olivier et M.K. Laflamme (1997). Évaluation du processus de médiation en protection de la jeunesse, Lévis, Centres jeunesse Chaudière-Appalaches. Marcotte, R., et F. Cyr (2002). Évaluation de la formation approche-médiation (vol. 1), Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Maresca, J. (1995). « Mediating child protection cases », Child Welfare, vol. 74, no 3, p. 731-742.
- Ney, T., J.-A. Stoltz et M. Maloney (2013). « Voice, power and discourse: Experiences of participants in family group conferences in the context of child protection », Journal of Social Work, vol. 13, no 2, p. 184-202.
- Paillé, P., et A. Mucchielli (2008). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociale. 2e édition. Paris, Armand Collin.

- Pringle, J. (2003). Evaluation of the Surrey Court Project: Facilitated Planning Meeting, Final Report, Vancouver, British Columbia Ministry of Attorney General.
- Pryor, D. et S. Boyce (2005). The Center for Dispute Settlement Child Permanency Mediation Program. A survey of Stakeholders and Key Program Participants, Center for Government Research. Saint-Jacques, M.-C., S. Drapeau, G. Lessard, A.
- Beaudoin (2006). « Parent involvement practices in child protection – A matter of know-how and attitude », Child and Adolescent Social Work Journal, vol. 23, no 2, p. 196-215.
- Simard, G. (1989). Animer, planifier et évaluer l'action. La méthode du « focus group », Laval, Mondia, 102 p.
- Stanley, N., B. Penhale, D. Riordan, R.S. Barbour et S. Holden (2003). « Working on the interface : Identifying professional responses to families with mental health and child-care needs », Health and Social Care in the Community, vol. 11, no 3, p. 208-218.
- Thoennes, N. (1997). « An Evaluation of Child Protection Mediation in Five California Courts », Family and Conciliation Courts Review, vol. 35, no 2, p. 184-195.
- Thoennes, N. (2009). « What We Know Now: Findings from Dependency Mediation Research », Family Court Review, vol. 47, no 1, p. 21-37. Wall, J.A., J.B.
- Stark et R.L. Standifer (2001). « Mediation. A current review and theory development », Journal of Conflict Resolution, vol. 45, no 3, p. 370-391.

**MERCI DE VOTRE  
ATTENTION  
SOUTENUE**