



HAL
open science

**Le partenariat entre acteurs de développement en faveur
de l'égalité femmes/hommes : enjeux, freins et
perspectives. Étude de cas : réflexion sur la politique
d'appui aux partenaires du CCFD-Terre Solidaire en
Amérique Latine et aux Caraïbes**

Mathilde Bourgerie

► **To cite this version:**

Mathilde Bourgerie. Le partenariat entre acteurs de développement en faveur de l'égalité femmes/hommes : enjeux, freins et perspectives. Étude de cas : réflexion sur la politique d'appui aux partenaires du CCFD-Terre Solidaire en Amérique Latine et aux Caraïbes. Science politique. 2012. dumas-00815452

HAL Id: dumas-00815452

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00815452v1>

Submitted on 18 Apr 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Master 2 CIAHPD
Coopération internationale, Action Humanitaire et Politiques de Développement
Université de Paris I, Panthéon-Sorbonne
Année Universitaire 2011-2012

**Le partenariat entre acteurs de développement
en faveur de l'égalité femmes/hommes :
enjeux, freins, perspectives**

Etude de cas :

*Réflexion sur la politique d'appui aux partenaires du CCFD-
Terre Solidaire en Amérique Latine et Caraïbes*

Mlle BOURGERIE Mathilde

Sous la direction de Mme FREGOSI Renée

Novembre 2012

AVERTISSEMENT

" L'Université Paris I n'entend donner aucune approbation aux opinions émises dans les mémoires. Ces opinions doivent être considérés comme propres à leur auteurs".

REMERCIEMENTS

Mes remerciements s'adressent en premier lieu à Madame Renée FREGOSI pour m'avoir accordé sa confiance en acceptant de diriger ce mémoire et pour m'avoir encadrée dans mon travail.

Je souhaite également remercier du fond du cœur les personnes qui ont accordé un temps précieux à la relecture de ce mémoire : Anaëlle, Pauline ainsi que ma maman. Merci plus particulièrement à Anaëlle pour son cadeau bonus concocté avec SOIN et AMOUR qui me sauvera surement de nombreuses fois à l'avenir.

Mes remerciements vont également au service Amérique Latine et Caraïbes du CCFD – Terre Solidaire pour m'avoir confié cette mission avec leur entière confiance. Ce fut très enrichissant et formateur pour moi d'être en contact avec l'ensemble de ces organisations de développement.

Merci enfin à Clémence pour sa présence et sa *positive attitude* pendant ces six mois de stage.

SYNTHESE

L'égalité entre les femmes et les hommes est largement reconnue comme étant un enjeu pour le développement. L'approche « Genre et Développement » intègre le concept de « genre » pour mener une réflexion sur la nature des rapports entre femmes et hommes. Son objectif est de discerner et de remettre en cause les logiques de domination à l'œuvre. Cette approche du développement est aujourd'hui adoptée par la grande majorité des organisations internationales et par de nombreuses ONG. De nombreux acteurs de développement locaux, convaincus de la nécessité de travailler en faveur de l'égalité femmes/hommes rencontrent néanmoins des difficultés pour traduire en pratique leurs engagements relatifs à cette thématique. De nombreuses formes de résistance sont identifiables. Le partenariat entre acteurs de développement du Nord et du Sud apparaît alors comme une perspective d'amélioration pertinente. Le CCFD –Terre Solidaire, acteur de développement français souhaite redéfinir sa stratégie d'action partenariale en Amérique Latine et dans les Caraïbes par rapport à cet enjeu. Mais considérant l'opposition frontale de l'Église catholique face au genre, des difficultés apparaissent dans le travail de cette ONG catholique. La pertinence du partenariat est alors interrogée. La présente étude vise à actualiser les données et à élargir l'analyse sur le positionnement des acteurs de développement par rapport au thème du « genre » afin de rendre compte des nouvelles réalités des organisations et de mettre en place de nouvelles bases pour le travail en interrogeant le partenariat comme solution.

Mots clés :

Egalité femmes/hommes, Genre, rapport sociaux de sexe, Genre et Développement, acteurs de développement, transformation sociale, résistances, partenariat, CCFD –Terre Solidaire, ONG catholique, Eglise catholique, Amérique Latine et Caraïbes

SYNTHESIS

Equality between women and men is widely recognized as an important challenge for development. The Gender and Development approach uses the concept of gender to propose a reflection on the nature of the relations between men and women. Its aim is to identify and question the present domination system. This development approach is widely embraced among international organizations and by a majority of NGOs. Many actors of local development, convinced of the necessity to work for gender equality, have difficulties to transform their commitments into acts. Several forms of resistance can be identified. First, the partnership strategy between actors of development in the North and the South appears like/seems to be a relevant form of improvement on this issue. The French development organization CCFD-Terre Solidaire wishes to redefine its partnership strategy regarding this issue in Latin America and the Caribbean. But the frontal opposition from the Catholic Church on this topic creates difficulties for the work of this Catholic NGO. Thus, the relevance of the partnership strategy is questioned. The present study aims to update the data on the issue and to broaden the analysis of the positioning of development actors on the theme of "gender", in order to reflect the new realities of organizations and establish new foundations for their work, while questioning the partnership strategy as a solution.

Key Words :

Equality between women and men, gender, gender social relations, gender and development, Actors of development, social transformation, resistances, partnership, CCFD –Terre Solidaire, NGO, catholic, Catholic church , South America and Caribbean.

SOMMAIRE

SYNTHESE
SOMMAIRE
INTRODUCTION
METHODOLOGIE

CHAPITRE 1 :

UN ENGAGEMENT DIFFICILE DES ACTEURS DE DEVELOPPEMENT POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES

*SECTION 1 : DES POSITIONNEMENTS DIFFERENTS PAR RAPPORT A LA THEMATIQUE
EGALITE FEMMES/HOMMES : UNE SIGNIFICATION SUR LES REPRESENTATIONS*

*SECTION 2 : ANALYSE DES FORMES DE RESISTANCES A LA MISE EN PLACE DE
L'EGALITE FEMMES/HOMMES*

CHAPITRE 2 :

LES PERSPECTIVES D'AMELIORATION : LE PARTENARIAT COMME SOLUTION ?

*SECTION 1 : LA PERTINENCE DU PARTENARIAT SUR L'ENJEU DE L'EGALITE
FEMMES/HOMMES*

SECTION 2 : QUELLE APPROCHE DU GENRE POUR UNE ONG CATHOLIQUE ?

ANNEXES
BIBLIOGRAPHIE
SIGLES
TABLE DES TABLEAUX ET ILLUSTRATIONS
TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

- **Les relations femmes hommes comme enjeu de développement**

« *L'égalité entre les hommes et les femmes est un aspect fondamental du développement. Elle est un objectif du développement manifeste, et elle est aussi un atout pour l'économie* »

Tel est le message dominant du rapport sur le développement dans le monde 2012 de la Banque Mondiale intitulé « *Egalité des genres et développement* »¹. Ce rapport a pour objectif premier de faire valoir qu'il est important d'éliminer les disparités qui persistent entre les hommes et les femmes. Le choix de la Banque Mondiale de traiter de l'égalité des genres dans son rapport annuel sur le développement est une illustration pertinente du contexte général mondial de prise de conscience de l'enjeu que représente l'amélioration des relations entre femmes et hommes pour le développement.

Depuis plusieurs décennies, le principe de l'égalité hommes - femmes est un sujet d'attention de la communauté internationale. Un mouvement planétaire s'est mobilisé afin d'encourager une institutionnalisation des questions relatives à l'égalité afin de permettre de disposer des conditions essentielles pour atteindre une situation d'égalité effective entre femmes et hommes.

Le préambule de la Charte des Nations-Unies (1945) a ouvert la voie en proclamant « *l'égalité de droits des hommes et des femmes* ». Son article 1 fait référence au respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion. Dans la même lignée, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 vient reconnaître le principe de « *l'égalité des droits des hommes et des femmes* ». En 1975, lors de la conférence qui s'est tenue à Mexico, à l'occasion de l'année internationale de la femme, les Nations-Unies lancent la décennie « *Égalité, Développement et Paix* ». On recommande alors à tous les pays d'établir des statistiques différenciés selon le sexe, afin d'élaborer des politiques plus adaptées aux besoins des femmes. En 1979, avec la *Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, un pas de plus est franchi vers l'égalité puisque celle-ci est mise en relation avec l'instauration d'un nouvel ordre économique international fondé sur l'équité et la justice. Enfin, c'est la conférence de Pékin en 1995 qui, après avoir réaffirmée l'égalité entre hommes et femmes comme un droit fondamental, déclare que c'est également « *une condition nécessaire à*

¹ Banque Mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Egalité des genres et développement*, Washington, 2012

l'aboutissement d'une justice sociale, en plus d'être une exigence préalable indispensable et fondamentale pour l'égalité, le développement et la paix. »². La notion de « genre », qui met l'accent sur les relations sociales inégalitaires entre les femmes et les hommes, est alors officiellement adoptée. Plus récemment, lors de l'adoption des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en 2000, l'importance de l'égalité comme moyen de lutte contre la pauvreté est rappelée. Parmi les huit objectifs devant être atteints pour parvenir à «*un monde meilleur pour tous*» à l'échéance de 2015, l'objectif 3 concerne spécifiquement la «*promotion de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes* ». C'est enfin en 2011 qu'est créée au sein de l'Organisation des Nations Unies (ONU) une nouvelle organisation, ONU-Femmes, vouée spécifiquement à la promotion de l'égalité hommes-femmes. Cela marque un aboutissement majeur de cette prise de conscience au niveau international. La portée de ces mesures institutionnelles sur la condition des femmes dans le monde depuis 1970 est indéniable. Cependant, si l'institutionnalisation des questions relatives à l'égalité est nécessaire, elle est loin d'être suffisante. On peut donc considérer ONU-Femmes comme l'aboutissement de ce processus d'institutionnalisation, mais aussi comme un nouveau point de départ pour la défense des droits des femmes.

Aujourd'hui, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes jouit d'une forte légitimité, il est perçu comme un droit, un engagement politique et un indicateur de bonne gouvernance. « L'égalité » signifie que les femmes et les hommes jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains. Ils bénéficient des mêmes aptitudes pour contribuer au développement politique, économique, social et culturel, et doivent par conséquent profiter des résultats de façon égalitaire.

Au-delà de cette reconnaissance de l'importance de l'égalité femmes/hommes, des efforts concrets en faveur du développement sont mis en place afin d'atteindre cette situation d'égalité. Depuis plus de quarante ans, les approches de développement pour les femmes se sont succédées afin de permettre aux interventions d'améliorer les conditions de vie des femmes et leur position dans les rapports de pouvoir. Les orientations ont évolué vers une plus grande intégration des femmes au développement.

Les premières perspectives de développement, apparues entre les années 1950 et 1970, ont rapidement fait les preuves de leurs effets contre-productifs et de leur inefficacité. En effet, cette approche traditionnelle plaçait les femmes dans une position de réceptrices passives du développement

² ONU, *Programme d'action*, « Paragraphe 1 », 1995

puisque leur contribution fondamentale se limitait à un travail reproductif, où elles endossaient essentiellement leur rôle traditionnel de mères. Les plans d'actions et les stratégies mis en œuvre avaient ainsi pour objectif principal de permettre aux femmes de remplir leurs tâches domestiques de façon plus efficace.

L'aspect restrictif constaté de cette vision traditionnelle, qui cantonnait les femmes à certains rôles, a conduit à l'élaboration d'une nouvelle approche dénommée « *Intégration des femmes dans le développement* ». Cette stratégie, également appelée « *promotion féminine* », a été mise en place dans les années 1970. Les projets d'intégration des femmes au développement ciblaient les « *besoins des femmes* »³, cantonnées au rang de « *bénéficiaires* » et se concentraient généralement sur les aspects économiques. Ils avaient pour but d'améliorer leur présence effective et leur efficacité dans le secteur productif. Cette approche a ainsi mis beaucoup d'emphasis sur la capacité individuelle des femmes à s'outiller pour s'intégrer aux structures déjà existantes du développement, en mettant en avant l'accès à l'éducation et à la formation comme priorité.

Toutefois, cette approche a également montré ses limites suite à l'identification de plusieurs problèmes de fonds : Les femmes y étaient toujours considérées comme des réceptrices passives d'une aide au développement. Les « *intérêts stratégiques* »⁴ des femmes sont laissés de côté dans cette approche dans le sens où l'on répond principalement à un besoin immédiat sans remettre en cause l'inégalité. Cette approche a également ignoré la question des rapports sociaux femmes-hommes et les rapports de pouvoir entre femmes et hommes. Sa tendance à véhiculer une vision stéréotypée et ethnocentrique des femmes a par ailleurs été critiquée. Enfin, les structures du développement ne sont pas questionnées, ni le développement lui-même d'ailleurs, et perpétue de ce fait les inégalités existantes.

Aujourd'hui une nouvelle approche tend à considérer les femmes non plus comme de simples bénéficiaires du développement, mais d'avantage comme des actrices du développement : c'est l'approche « *Genre et Développement* ». Cette approche intègre le concept de « *genre* » pour mener une réflexion sur la nature des rapports entre femmes et hommes.

Le genre est la traduction de l'anglais « *gender* ». Ce terme sert à définir une construction sociale et culturelle de la différence entre hommes et femmes. Se positionner dans une « *perspective genre* » c'est donc considérer qu'il n'y a pas d'essence féminine et masculine fondées en nature :

³ On parle ici des « *besoins pratiques* » : ce sont les besoins essentiels à la subsistance. Ils incluent donc la nourriture, l'accès à l'eau potable, au logement, aux revenus, aux services de santé.

⁴ Les « *intérêts stratégiques* » renvoient au statut et à la position des femmes par rapport aux hommes dans la société. Ce sont les leviers d'action qui permettent une progression de leur position sociale: une meilleure considération, une plus grande autonomie économique, une meilleure participation à la prise de décision...

féminin et masculin sont variables dans le temps et l'espace. Ce sont des constructions historiques et sociales qui assurent la domination du masculin sur le féminin.

L'objectif de l'approche « *Genre et Développement* » est donc de discerner et remettre en cause les logiques de domination à l'œuvre. Cette perspective invite à réfléchir sur la répartition des rôles et des activités entre femmes et hommes. C'est une approche qui s'intéresse particulièrement à l'articulation des temps de vie par exemple (famille, travail, temps communautaire...). La perspective « *Genre et Développement* » vise à intervenir en amont pour se concentrer sur la transformation des rapports femmes/hommes pour plus d'égalité. Cette analyse cherche à comprendre les facteurs qui favorisent le maintien de la subordination des femmes pour remettre en cause les pratiques des acteurs du développement, et créer des outils de travail et des stratégies plus égalitaires. Dans cette approche, le travail sur les « *besoins pratiques* » est un moyen d'œuvrer pour les « *intérêts stratégiques* » des femmes. L'objectif est donc de favoriser l'amélioration des conditions des femmes de façon durable. Dans cette perspective, les femmes sont donc pleinement actrices, (conjointement avec les hommes), du développement et non pas les bénéficiaires passives d'une aide.

La perspective « genre » a un impact réel et durable sur la situation des femmes, ce qui explique son adoption par la grande majorité des acteurs du développement et les institutions internationales. Les grandes agences des Nations-Unies et la Banque Mondiale ne conçoivent plus de parler de la condition des femmes sans évoquer l'importance d'une approche par le genre.

- **Le CCFD – Terre Solidaire engagé en faveur de « l'évolution des relations femmes hommes pour plus d'égalité »**

C'est dans ce contexte que le Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement – Terre Solidaire (CCFD - Terre Solidaire), première ONG française de développement⁵, inscrit son engagement en faveur d'une évolution des rapports femmes/hommes pour plus d'égalité. Le CCFD – Terre Solidaire a fêté en 2011 ces 50 ans, date à laquelle cette association a reçu de la Conférence des évêques de France le mandat de mobiliser la solidarité des chrétiens, notamment lors de la période de Carême. Cette mobilisation est mise au service de ses deux missions : l'appui aux partenaires du Sud et l'éducation au développement.

Le CCFD – Terre Solidaire a fait le choix de ne pas mener lui-même des actions dans les pays en développement mais préfère soutenir des acteurs de développement, « *groupes organisés d'hommes*

⁵ http://ccfd-terresolidaire.org/ewb_pages/q/qsn_leccfd.php?PHPSESSID=3b901c85deb978f187a8ca18620c49fa

et de femmes au sein des sociétés civiles qui souhaitent prendre en charge leur destin, transformer leurs réalités »⁶. Le CCFD –Terre Solidaire appuie ces acteurs de transformations sociales avec qui il partage des valeurs communes « vers la promotion de la personne humaine, le souci du bien commun et la participation à la vie démocratique ».⁷ Ces acteurs sont alors considérés comme des « Partenaires » du CCFD-Terre Solidaire, qui œuvrent en faveur de la construction d'un monde de paix, de justice et de solidarité. Connaisseurs de leurs environnements socio-économiques, politiques et culturels, comme de leurs réels besoins, ce sont ces acteurs de développement qui mènent des actions de développement adaptées. Le CCFD – Terre Solidaire les accompagne dans leurs initiatives. En 2010, le CCFD – Terre Solidaire déclare avoir soutenu jusque-là 466 initiatives dans 60 pays⁸.

Par ailleurs, le CCFD – Terre Solidaire pense que « la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est un vecteur important de transformation sociale dans le monde »⁹. C'est pour cette raison qu'il travaille pour la promotion des femmes et avec des organisations accompagnant des groupes de femmes au Sud et à l'Est depuis sa création. En 2007, le Rapport d'Orientation 2008/2012 du CCFD – Terre Solidaire intègre pour la première fois une thématique - parmi les six prioritaires¹⁰ - intitulée « Evolution des rapports Femmes/Hommes pour plus d'égalité » qui met en avant la construction sociale et historique des rapports sociaux de sexe et des inégalités structurelles qui en découlent. Dans cette optique, le CCFD – Terre Solidaire s'intéresse en premier lieu au « changement social » et aux acteurs qui portent ces changements. Il s'engage par conséquent à « à agir pour que l'égalité entre les hommes et les femmes et les interactions sociales entre hommes et femmes entrent bien dans nos modes de pensée et nos pratiques de partenariat ».¹¹

Le service Amérique latines et Caraïbes de la Direction des Partenariat Internationaux du CCFD – Terre Solidaire, notamment fait le constat préoccupant de la situation des femmes en Amérique latine¹² :

⁶ http://ccfd-terresolidaire.org/ewb_pages/s/soutenir_developpement.php. Les acteurs de développement que soutient le CCFD –Terre Solidaire peuvent être de natures diverses : ONG, associations à but non lucratif, mouvements, syndicats, communautés et groupes religieux...

⁷ CCFD – Terre Solidaire, *Rapport d'orientation 2008 – 2012, Politique d'appui aux partenaires du CCFD*, 2007, pp.43, p.6

⁸ http://ccfd-terresolidaire.org/ewb_pages/s/soutenir_developpement.php, consulté le 13/11/12

⁹ CCFD – Terre Solidaire, *Rapport d'orientation 2008 – 2012, Politique d'appui aux partenaires du CCFD*, 2007, pp.43, p.6

¹⁰ Les autres thématiques prioritaires sont : la prévention et la résolution des conflits ; la souveraineté alimentaire et les modèles agricoles ; les migrations internationales ; le partage des richesses financières ; la promotion d'une économie sociale et solidaire.

¹¹ CCFD – Terre Solidaire, *Rapport d'orientation 2008 – 2012, Politique d'appui aux partenaires du CCFD*, 2007, pp.43, p.18

¹² L'ensemble des informations du paragraphe suivant sont les analyses portées par le service Amérique latine et Caraïbes de la Direction des Partenariats internationaux du CCFD – Terre solidaire, contenu dans le plan

Malgré quelques évolutions positives (des femmes élues plus nombreuses, une scolarisation féminine mieux couverte...) les inégalités entre hommes et femmes restent fortes dans un sous-continent marqué par le patriarcat et le machisme : l'accès à l'éducation, à la santé, à l'emploi, aux responsabilités reste plus difficile pour une femme. De nombreuses femmes doivent pourvoir seules aux besoins de leur famille, suite à la déstructuration des foyers due aux nombreux conflits qui ont éclaté et à la migration, au chômage et à une protection sociale diminuée. Les violences faites aux femmes dans la sphère familiale comme dans la sphère publique perdurent. Pourtant les femmes occupent souvent le premier plan pour faire bouger la société. Le mouvement féministe s'affirme depuis les sorties de dictature ou de guerres et doit aujourd'hui combattre les expressions fondamentalistes qui font régresser les droits des femmes dans la société.

Par conséquent, c'est par l'appui accordé à plus de 80 organisations locales dans 14¹³ pays du sous-continent, que le CCFD – Terre Solidaire s'engage à intervenir en faveur d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes : « *Le CCFD favorisera la prise en compte de la dimension « genre » chez ses partenaires, grâce à des actions d'accompagnement, d'échanges et de systématisation d'expériences. Il s'attachera fortement à lutter contre les mécanismes de féminisation de la pauvreté, et soutiendra aussi des initiatives de lutte contre les discriminations féminines et visant l'organisation et l'émancipation des femmes.* »¹⁴

Mais de manière plus opérationnelle, le CCFD –Terre Solidaire se pose aujourd'hui la question de la stratégie d'action partenariale qu'il veut adopter sur cette thématique, dans cette région. Comment aider ces acteurs de locaux de développement à mettre en place des réponses adaptées aux enjeux énormes de l'égalité femmes/hommes et à développer de véritables solutions ?

C'est dans cette perspective que l'on situe ce travail, puisque pendant six mois¹⁵ j'ai personnellement été en charge d'appuyer le service Amérique latine et Caraïbes du CCFD –Terre Solidaire dans la définition de sa stratégie d'action partenariale en matière d'égalité femmes/hommes. Une enquête¹⁶ a donc été effectuée auprès des partenaires du CCFD –Terre Solidaire présents en Amérique Latine et dans les Caraïbes, afin de les interroger sur leur niveau d'engagement sur la thématique égalité femmes/hommes et leur attentes.

d'action 2012 du service : CCFD –Terre Solidaire, Direction du Partenariat International Service Amérique latine et Caraïbes, *Plan d'Action 2012*, pp.128, p.5

¹³ Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Cuba, El Salvador, Guatemala, Haïti, Mexique, Nicaragua, Paraguay, Pérou, Uruguay

¹⁴ CCFD –Terre Solidaire, Direction du Partenariat International Service Amérique latine et Caraïbes, *Plan d'Action 2012*, pp.128, p.5

¹⁵ Du 15 avril au 5 octobre 2012

¹⁶ Présentation de la méthodologie de l'enquête dans la partie suivante : Méthodologie

Par ailleurs, se pose plus précisément ici la question de la pertinence de l'engagement d'une ONG catholique en faveur d'une évolution des rapports sociaux de sexes vers plus d'égalité. En effet, le « *genre* » est un concept encore largement controversé. L'Eglise catholique notamment dénonce les « *dérives* »¹⁷ de cette conception qui considère que l'identité biologique ne constitue pas le seul facteur de détermination de l'identité sexuelle et mène un combat frontal contre cette question : « *Les questions de genre constituent certainement l'un de deux principaux fronts (avec la bioéthique) sur lesquels se mobilisent aujourd'hui les autorités catholiques.* »¹⁸. Quel partenariat un acteur de développement catholique peut-il alors envisager sur les questions égalités femmes/hommes ?

C'est à la lumière d'une Etude de cas que l'on essaiera de répondre à ces questions. Le CCFD – Terre Solidaire, dans son approche partenariale en Amérique Latine et Caraïbes, sur les questions d'égalité femmes/hommes, sera l'objet de cette étude. L'analyse des positionnements des partenaires du CCFD – Terre Solidaire en Amérique Latine, sur cette thématique nous servira d'illustration. Au-delà de sa politique partenariale, c'est plus largement le CCFD –Terre Solidaire dans son approche de cette question « *Genre et Développement* » que l'on interrogera.

La perspective de ce travail est double : il s'agit d'une part de proposer une analyse du travail de l'égalité femmes/hommes par des acteurs de développement et d'autre part d'aider le CCFD – Terre Solidaire à définir sa stratégie d'action partenariale sur la thématique de l'égalité femmes/hommes en Amérique latine et dans les Caraïbes. La présente étude vise à actualiser les données et à élargir l'analyse sur le positionnement des acteurs de développement par rapport au thème du « *genre* » afin de rendre compte des nouvelles réalités des organisations et de mettre en place de nouvelles bases pour le travail.

Considérant l'égalité entre femmes et hommes comme un enjeu pour le développement, comment des acteurs locaux de développement se situent-ils par rapport à cet enjeu ? Dans quelle mesure le partenariat entre acteurs de développement du Nord et du Sud est-elle une solution pertinente pour combattre les difficultés posées par le travail en faveur de l'égalité femmes/hommes ?

¹⁷MEGEVAND Matthieu, « Théorie du genre : l'Eglise contre-attaque », *LeMondedesreligions.fr*, publié le 12/09/2011, consulté le 2 novembre 2012. http://www.lemondedesreligions.fr/actualite/theorie-du-genre-l-eglise-contre-attaque-12-09-2011-1828_118.php

¹⁸BERAUD, Céline, « Quand les questions de genre travaillent le catholicisme », *Etudes*, 2011/2, Tome 414, pp. 211 à 221, p.213

Dans une première partie nous nous intéresserons au travail en faveur de l'égalité femmes/hommes de ces acteurs de transformations sociales latino-américains. Nous nous essayerons à dresser un état des lieux du positionnement de ces acteurs en nous penchant en premier lieu sur leurs approches à la fois conceptuelles et pratiques sur cet enjeu. Ensuite notre regard portera sur l'identification des formes de résistances au travail en faveur de l'égalité femmes/hommes, qu'elles soient liées aux fondements de l'action ou à sa mise en œuvre.

Face aux obstacles et aux difficultés rencontrées par les acteurs de développement pour s'engager en faveur de l'égalité femmes/hommes, il conviendra de réfléchir à des solutions pertinentes afin de permettre à ces acteurs de développement de concrétiser leurs engagements. Après avoir dressé cet état des lieux et identifié les freins limitant l'investissement des organisations, on portera notre regard sur les solutions envisageables.

Aussi, dans une deuxième partie on s'interrogera sur les perspectives d'améliorations possibles sur cette thématique, en proposant le partenariat comme solution. Il conviendra alors d'interroger la pertinence du partenariat en matière d'égalité femmes/hommes, au regard des attentes et des appuis possibles des organisations partenaires. Plus encore, se pose ici la question plus délicate du partenariat avec une ONG catholique. Après analyse de la relation frontale entre genre et catholicisme, nous nous intéresserons aux difficultés que le travail en faveur de l'égalité femmes peut poser pour un acteur de développement catholique et le danger qu'il peut représenter.

METHODOLOGIE

Ce travail étant un mémoire de stage, il convient de repreciser le contexte et les objectifs du stage, afin de pouvoir par la suite, définir les matériaux qui nous ont servi à la réalisation de cette étude.

Le stage a été réalisé au CCFD – Terre Solidaire, à son siège à Paris, du 06/04/12 au 05/10/12. L'objectif défini du stage effectué était de venir en : « *Appui à la définition d'une stratégie d'action partenariale en matière d'égalité Femmes/Hommes en Amérique Latine et Caraïbes* ».

Afin de remplir cette mission, deux tâches principales ont été effectuées : la réalisation d'une enquête sur l'intégration de l'approche genre par les ONG partenaires du CCFD- Terre Solidaire en Amérique Latine et dans les Caraïbes d'une part, et la réalisation d'une étude sur les politiques d'actions partenariales en matière d'égalité femmes/hommes, des membres de la CIDSE¹⁹. Leurs résultats de ces missions vont nous servir comme matériaux pour cette étude :

- **Enquête sur l'intégration de l'approche genre dans les ONG partenaires du CCFD- Terre Solidaire en Amérique Latine et dans les Caraïbes : objectif et méthodologie**

- *Objectif de l'enquête*

Le service Amérique Latine et Caraïbes, de la Direction des partenariats Internationaux du CCFD –Terre Solidaire est en relation avec plus de 80 partenaires, acteurs locaux dans 14 pays d'Amérique Latine, divisés en sous régions²⁰ :

- Cône Sud : Argentine, Chili, Paraguay, Uruguay
- Pays Andins : Pérou, Bolivie, Colombie
- Brésil, Cuba
- Mésoamérique : Nicaragua, El Salvador, Guatemala, Mexique
- Haïti

Afin de rendre possible la définition d'une stratégie d'action partenariale en matière d'égalité femmes/hommes sur cette région, le service a décidé qu'il était prioritaire d'interroger les partenaires

¹⁹ L'alliance internationale d'agences de développement catholiques. Le CCFD – Terre Solidaire est membre de cette alliance

²⁰ Le découpage en sous régions présenté ici correspond au découpage choisit au sein du CCFD –Terre Solidaire. Chaque zone est attribuée à un chargé de mission.

sur leurs attentes au préalable. Le stage a donc eu pour objectif de prendre contact avec les partenaires en vue de dégager les priorités et des atterrissages concrets pour déboucher sur la définition d'une stratégie continentale.

- *Méthodologie de l'enquête*

L'ensemble des partenaires a donc été sollicité par mail, afin de répondre à un questionnaire ²¹ visant à connaître leurs avancées et attentes envers le CCFD –Terre Solidaire sur cette thématique. L'ensemble du recueil des réponses s'est déroulé sur une période de 3 mois : juin/juillet/septembre 2012. La participation à cette enquête a été très importante : Sur un total de 78 partenaires sollicités, 50 ont répondu à nos questions. C'est sur la base de ces réponses que l'on argumentera ce travail de recherche.

❖ *Tableau 1 : Récapitulatif de la participation des partenaires, par sous régions*

REGIONS	Cône sud	Brésil/Cuba	Pays Andins	Mésoamérique	Haïti	TOTAL AL&C
Nombre total de partenaires	21	17	16	20	4	78
Nombre de partenaires ayant participé au questionnaire	15	6	11	16	2	50
Nombre de partenaires n'ayant pas participé au questionnaire	6	11	5	4	2	28

Ils ont participé de trois façons différentes :

- entretien via Skype (d'une durée d'une heure par entretien en moyenne²²)
- réponses écrites
- entretien via Skype et réponses écrites

❖ *Tableau 2 : Moyen de participation à l'enquête*

Mode de participation	Nombre de partenaires (TOTAL 50)
Entretien via Skype	18
Réponse envoyée par écrit	19
Entretien + réponse écrite	13

²¹ Voir le questionnaire en annexe

²² Minimum: 40min / maximum : 1h20

- **Les limites de la méthode d'enquête :**

Il est important de préciser dans cette enquête certaines limites méthodologiques : Nous n'avons pas eu le choix de l'interlocuteur, celui-ci était choisi au sein de l'organisation. Dans certains cas ce sont les directeurs/directrices des organisations qui nous ont répondu. Dans d'autres cas cette tâche avait été confiée aux responsables « genre » des organisations, s'il y en avait. Concernant les entretiens, ils ont été réalisés avec un ou plusieurs interlocuteurs (minimum : 1 personne / maximum : 8 personnes)

Nous sommes conscients de certaines limites de la méthode d'enquête effectuée, qu'Elisabeth Hofmann nous invite à prendre en considération :

« *Un autre aspect important concerne les méthodes d'enquête. Même en choisissant soigneusement des interlocuteurs variés, il faudrait être conscient des limites des enquêtes directes. Dans le contexte des rapports de genre encore plus que dans d'autres domaines, beaucoup d'informations ne seront pas exprimées directement et explicitement* »²³

- **Analyse des positionnements des membres de la CIDSE sur leur politique d'action partenariale en matière d'égalité femmes/hommes**

Le CCFD – Terre Solidaire, fait partie d'un réseau agence de développement catholique d'Europe ou d'Amérique du Nord : La CIDSE²⁴, l'alliance internationale d'agences de développement catholiques. Afin d'envisager les options possibles pour définir une stratégie d'action partenariale en matière d'égalité femmes/hommes, il est pertinent de s'intéresser à ce que font les agences de développement de même confession sur la question. C'est pourquoi, une des tâches de ce stage a été de s'intéresser aux politiques menées par ces acteurs de développement.

Cette recherche a été effectuée par une simple analyse des sites internet ou documents disponibles en ligne des organisations. Dans certains cas j'ai contacté directement les membres de ces organisations pour avoir d'avantage de précisions sur leurs stratégies. L'ensemble des données recueillies m'a permis d'établir une comparaison entre les différentes stratégies mises en œuvre. Les résultats de cette analyse m'ont servis pour la réalisation de cette étude.

²³ HOFMANN Elisabeth, *Le genre et les projets de développement - démarches et limites*, Université de Bordeaux (IATU/ Chaire UNESCO), Réseau Genre en Action, CEAN, publié le 16 décembre 2007.
http://www.cafe-geo.net/article.php3?id_article=1215

²⁴ <http://www.cidse.org/>

CHAPITRE 1 :

UN ENGAGEMENT DIFFICILE DES ACTEURS DE DEVELOPPEMENT POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES

Afin de pouvoir définir une stratégie d'action partenariale adaptée au contexte et au niveau d'engagement des organisations partenaires, il convient au préalable d'actualiser l'analyse sur le positionnement de ces acteurs de développement par rapport au thème du genre afin de rendre compte des nouvelles réalités. Ce travail d'analyse des données fera donc l'objet de cette première partie, l'objectif étant d'établir une vision globale des avancées réalisées par les partenaires dans le travail sur l'égalité femmes/hommes d'une part, et des difficultés rencontrées dans ce processus d'autre part. Aussi, nous nous intéresserons tout d'abord au positionnement des acteurs sur cette question, pour ensuite porter notre regard sur l'identification des formes de résistance au travail en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Avant tout, on se permet néanmoins de préciser qu'une très grande majorité des acteurs de développement qui ont été sollicités pour répondre à ce questionnaire ont témoigné de leur intérêt pour cet enjeu de l'égalité des sexes. En effet, sur 78 organisations, 50 ont pris le temps de répondre à ce questionnaire et ont toutes montré dans leur réponse leur sincère préoccupation pour cet enjeu. Le simple fait de participer à cette enquête atteste bien de leur intérêt. On peut donc considérer que dans les 28 qui n'ont pas répondu, c'est principalement parce qu'ils n'étaient pas sensibles à la thématique.

SECTION 1 : DES POSITIONNEMENTS DIFFERENTS PAR RAPPORT A LA THEMATIQUE EGALITE FEMMES/HOMMES : UNE SIGNIFICATION SUR LES REPRESENTATIONS

L'objet premier de cette enquête a été d'observer comment la thématique égalité femmes/hommes est travaillée par ces organisations et plus précisément de voir s'ils intègrent l'approche genre dans leur travail. On s'intéressera d'une part à l'approche conceptuelle faite par les organisations et à sa traduction dans la pratique en second lieu.

Paragraphe 1 : Dans la définition de l'approche genre : définition conceptuelle

Il n'y a pas qu'une seule approche pour concevoir l'égalité entre les femmes et les hommes et en développer les stratégies opérationnelles qui en découlent.

Les premières questions de notre enquête visaient à interroger les organisations sur la définition de l'approche genre au sein de leur organisation²⁵.

Par conséquent, on se propose ici de faire une analyse sur la manière de présenter l'approche de l'égalité femmes/hommes, ou l'approche genre, la façon dont cela est pensé par ces acteurs. Le choix des termes implique des significations divergentes et faire une telle analyse du champ sémantique revient à faire une investigation sur les représentations. Qu'impliquent ces représentations ?

Le genre est un concept que chaque organisation adapte à ses principes et à ses activités. Il évoque des contenus différents pour celles et ceux qui l'approchent. On peut distinguer plusieurs grandes orientations conceptuelles des organisations interrogées : l'une centrée sur les femmes et l'autre d'avantage orientée sur les rapports sociaux de sexe.

²⁵ Se reporter au questionnaire en annexe.

A. Approche centrée sur les femmes

Pour plusieurs acteurs de développement, l'approche genre implique de centrer son attention sur les femmes. Si pour certains, ce choix résulte d'un engagement délibérément militant, pour d'autre il est plus ambigu et révèle dans certains cas d'une mauvaise compréhension du genre.

1. Approche féministe

Certains acteurs se placent dans une approche féministe. Deux organisations interrogées²⁶ en particulier se positionnent dans ce courant de pensée.

L'une des personnes sondée nous explique que dans l'organisation dans laquelle elle travaille, ils ne parlent pas de « genre » mais préfèrent parler de « *féminisme* », qu'ils définissent comme « *le cadre théorique pour la construction de l'émancipation et la libération des femmes de toutes les oppressions et subordinations qui se reproduisent au sein même du système* »²⁷. Ils rappellent que ce positionnement théorique va plus loin que l'approche genre.

C'est un autre acteur qui nous interpelle sur le fait qu'il est important de faire la différence entre « *approche genre* » et « *approche féministe* »²⁸. Ils définissent alors l'approche féministe comme « *un engagement militant et révolutionnaire ayant comme projet politique de changer les relations de genre qui sont injustes, par l'abolition d'un système de pouvoir actuel, qui se base sur la domination patriarcale, coloniale et capitaliste comme un tout* »²⁹. Cette organisation déclare préférer l'approche

²⁶ Actoras de Cambio au Guatemala et Indeso Mujer en Argentine.

²⁷ Actoras de Cambio - Guatemala, entretien réalisé le 20/07/12 via Skype + réponses écrites : « *preferimos hablar de feminismo que es el marco teórico para la construcción de la emancipación y liberación de las mujeres de todas las opresiones y subordinaciones que se reproducen dentro del sistema y microsistemas del patriarcado* »

²⁸ Il est toutefois indispensable de rappeler que le genre découle directement du féminisme comme nous le rappelle Emmanuelle Le Nouvel : « *Le concept de « genre » est en partie le fruit de la « deuxième vague » de féminismes qui a marqué les sociétés occidentales à partir de la fin des années 1960. Il visait à contester la notion de « condition féminine », dominante alors dans les sciences sociales qui appréhendaient essentiellement les femmes dans la famille, pour mettre en évidence des « rapports sociaux de sexe » traversant toute la société* » Emmanuelle Le Nouvel, « *Derrière l'évolution des mots, un débat éthique* », in « Dossier Egalité Femmes-Hommes. Changer les rapports sociaux », *Economisme et Humanisme*, Numéro 378, octobre 2006, pp.120

²⁹ Red Alforja – Mésoamérique, entretien réalisé le 11/07/12 via Skype + réponses écrites. « *Cuando hablamos de un enfoque feminista hablamos de un compromiso militante y revolucionario con proyectos políticos que tratan de cambiar las relaciones injustas entre géneros, mediante la abolición del sistema de poder actual que se basa en la dominación patriarcal, colonial y capitalista como un todo* »

féministe, considérant que l'approche genre est « *insuffisante parce qu'elle ne permet pas de rendre visibles les causes structurelles*³⁰ ».

En effet, le féminisme peut être défini comme un « *mouvement militant pour l'amélioration et l'extension du rôle et des droits des femmes dans la société*³¹ ». C'est un ensemble d'idées philosophiques, politiques et sociales qui cherchent à promouvoir les droits des femmes et leurs intérêts dans la société civile. Il s'incarne dans des organisations dont les objectifs sont d'abolir l'ensemble des inégalités sociales, politiques, juridiques, économiques et culturelles dont les femmes sont victimes.

Cette approche donne donc une vision très politique et une volonté manifeste de voir les femmes libérées de toutes formes de subordination. Le projet de ces organisations est bien de vouloir transformer, agir sur la société dans laquelle elles interviennent, comme en témoigne le discours de ces deux acteurs. Le statut de la femme est bien au cœur de cette approche militante.

2. Des organisations mixtes qui mettent la femme au centre de leur attention

Par ailleurs, un grand nombre d'organisations font le choix d'une approche qui met la femme au centre de l'attention mais contrairement à l'approche féministe leurs positionnements ne font pas l'objet d'engagements militants affirmés. Ces acteurs de transformation sociale ont le souci du rôle et de la place des femmes. Selon cette approche, les femmes sont considérées comme vulnérables et une attention particulière doit leur être accordée afin d'atteindre une situation d'égalité entre les femmes et les hommes. Certains parlent des femmes comme « *une catégorie de personnes vulnérables*³² ». D'autres les considèrent comme un groupe « *historiquement exclu*³³ ».

Aussi, de nombreuses organisations décident de travailler directement avec des femmes afin de leur permettre d'être actrices des projets de développement. Ils encouragent les femmes à participer aux différents espaces, à accéder aux postes de prises de décision...

³⁰ Red Alforja – Mésoamérique, entretien réalisé le 11/07/12 via Skype + réponses écrites: “*consideramos que el enfoque de genero es insuficiente porque invisibiliza las causas estructurales*”

³¹ Définition du dictionnaire Larousse

³² SERJUS – Guatemala, entretien réalisé le 21/07/12 via Skype + réponses écrites

³³ ODHAG - Guatemala, entretien le 05/07/12 via Skype

“Para la organización el enfoque de género pasa por la incorporación efectiva de las mujeres desde sus conquistas de espacios, dentro de las instancias organizativas³⁴”.

Par conséquent, selon cette approche le terme « *genre* » adopte un sens totalement différent. Si pour certains le choix est réfléchi de centrer son attention sur les femmes, pour d’autres il y a une confusion dans la définition de l’approche genre qui est perçue comme un synonyme de « femmes ». L’analyse de ces discours est assez révélatrice, puisque l’approche genre est considérée comme un effort de participation des femmes aux espaces de décision :

“El enfoque de género se define como el espacio y el reconocimiento que se da a las mujeres dentro de la organización, el tomarlas en cuenta a la hora de la toma de decisiones”³⁵

Le genre est alors compris comme un outil de travail pour inclure les femmes. Ces témoignages révèlent la diversité des sens alloués au terme « *genre* ». Cela traduit une fois de plus la difficile maîtrise de cette approche et dans un sens la volonté de s’aligner dans ce courant de pensée « à la mode » dans le monde du développement. Cette utilisation incorrecte, ambiguë témoigne d’une mauvaise maîtrise du terme. On peut par ailleurs en déduire que ces acteurs sont davantage positionnés dans une approche d’« Intégration des Femmes au Développement ».

Se distinguant de cette approche conceptuelle centrée sur les femmes, un deuxième groupe d’organisations portent leur attention sur les deux sexes.

B. Approche qui accorde une importance plus ou moins partagée aux deux sexes

Pour d’autres acteurs de développement, l’enjeu de l’égalité femmes/hommes nécessite une approche focalisée à la fois sur les femmes mais également sur les hommes. Cette approche, plus récente dans le champ de la coopération internationale, tend à se répandre grâce aux succès actuel de l’approche « *Genre et Développement* ». Si l’objectif est le même, la méthode pour toutefois être différente.

³⁴ OLT – Paraguay, réponse écrite envoyée le 29/07/12 : traduction : « *pour l’organisation, l’approche genre passe par l’incorporation effective des femmes de leurs espaces conquis aux instances organisationnelles* »

³⁵ Cac la Florida – Colombie, Réponses écrites envoyées le 12/09/12. Traduction : « *L’approche genre se définit comme l’espace et la reconnaissance que l’on donne au femmes dans l’organisation, la prise en compte à l’heure de la prise de décision* »

1. Approche basée sur les rapports sociaux de sexe

« La categoría “género” no se refiere a los hombres y mujeres, sino a las relaciones entre ambos, y en consecuencia al modo cómo estas relaciones se construyen socialmente, varían de una sociedad a otra y se han determinado históricamente. »³⁶

Ce discours reflète bien l’approche partagée par un certain nombre de partenaires qui se positionnent depuis une approche centrée sur les rapports sociaux de sexe, sur la relation entre les deux sexes, pour baser leur engagement en faveur de l’égalité femmes/hommes.

Le « genre » est selon cette conception bien compris comme la construction culturelle de rôles sociaux. Le centre d’intérêt de cette approche n’est plus la femme, mais les relations sociales entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement le lien de subordination de la femme par rapport à l’homme. L’accent est mis sur les interactions entre les deux sexes, et une analyse des constructions sociales de sexes est alors un préalable à l’action.

Dès lors parler d’égalité entre les femmes et les hommes c’est supposer que chacun-e soit libre de se développer de façon autonome, sans être limité-e ou discriminé-e en raison de son sexe. Dans les faits les acteurs interrogés ont donc comme objectif de transformer les relations inégalitaires pour accroître le pouvoir des femmes afin d’atteindre un niveau de développement équitable où hommes et femmes ont la capacité de prendre le pouvoir. Il s’agit donc d’agir au-delà d’une simple réponse aux besoins pratiques, mais de faire un travail sur les intérêts stratégiques. Ces acteurs semblent se positionner dans une approche « *Genre et Développement* ».

2. Approche basée sur la reconnaissance des droits humains

Enfin, un dernier groupe d’acteurs positionne son engagement en faveur de l’égalité femmes/hommes en centrant son intérêt sur la protection et la réalisation des droits de la personne³⁷. L’approche par les droits suppose la définition des droits fondamentaux de la personne en amont. Il

³⁶ FOVIDA- Pérou, Réponses écrites envoyées le 22.08.12 : traduction : « la catégorie genre ne se réfère pas aux hommes et aux femmes mais plutôt à la relation entre les deux et par conséquent à la façon dont ces relations sont construites socialement. Elles varient d’une société à une autre et ont été déterminées historiquement »

³⁷ Assesoar – Brésil, Pour cette organisation par exemple, « genre » signifie l’égalité des droits et l’égalité dans la prise de décisions. Entretien réalisé le 08/08/12 via Skype par la chargée de mission Brésil – Cuba du CCFD – Terre Solidaire

s'agit ici de reconnaître la conception universelle des droits de la personne comme point de départ. Cette approche se dresse en opposition à une vision culturellement relativiste des droits humains de la femme et considère donc l'égalité entre femmes et hommes comme un droit humain. Ainsi, selon cette conception, l'approche genre est donc définie par les organisations comme la nécessité de mettre l'accent sur le respect des droits de tous et notamment sur la promotion des droits de la femme, comme des droits humains fondamentaux. L'égalité de genre est donc effective dès lors qu'il y a une égalité des droits. Cette organisation argentine par exemple mène cette approche :

“SERPAJ trabaja desde una visión integral de los Derechos Humanos, centrada en la No-violencia Activa. Desde ese lugar, se busca desarticular las relaciones de dominación, acompañando a las personas y organizaciones en la búsqueda de esa liberación³⁸”.

Parmi les organisations qui défendent une approche basée sur la défense des droits humains, on retrouve notamment des organisations religieuses. En effet, prenons l'exemple de ce partenaire, organisme d'Eglise qui précise dès le départ ne pas évoquer le terme de genre, puisque celui-ci n'est pas reconnu par l'Eglise. Il préfère alors parler d'égalité femmes/hommes et travaille cette question du point de vue des droits humains :

“Para nosotros como organismo oficial de la iglesia, tenemos que ser sensible. Entonces no hablamos de equidad de genero, pero hablamos de igualdad de derechos entre mujeres /hombres. Pero un 90% de la temática pasa por ahí³⁹”.

Dès lors on voit bien que cet acteur de développement travaille la situation d'après une vision holistique des droits humains.

L'analyse des positionnements conceptuels des organisations sur l'égalité femmes/hommes témoigne bien de la divergence des approches. Le terme genre évoque des contenus différents pour celles et ceux qui l'abordent, notamment pour ceux qui l'abordent pour la première fois. De manière confuse, certains pensent qu'il s'agit des femmes, d'autres d'égalité entre les sexes. Cela renvoie aux

³⁸ SERPAJ – Argentine, réponses écrites envoyées le 30/07/12. Traduction : « *SERPAJ travaille depuis une vision intégrale des Droits humains, centré sur la Non-violence active. A partir ce cela, on recherche à désarticuler les relations de domination, en accompagnant les personnes et organisations dans la recherche de cette libération* »

³⁹ CEAS – Pérou, Entretien réalisé via Skype le 12/07/12 : traduction « *Pour nous, en tant qu'organisme officiel de l'Eglise nous devons être sensible. Ainsi, nous ne parlons pas d'équité de genre, mais nous parlons d'égalité des droits entre femmes et hommes. Mais dans 90% des cas, la thématique passe par là.* »

deux conceptions apparues l'une après l'autre mais que l'on retrouve parfois dans la même organisation : l'approche « Intégration des Femmes au Développement » et l'approche « Genre et Développement ».

Quelle que soit l'approche conceptuelle adoptée, les niveaux de réflexion et d'intellectualisation du concept varient. Si certains organismes semblent avoir beaucoup réfléchi à la définition théorique du terme, d'autres reconnaissent un manque de définition de la notion au sein de leur organisation, alors qu'ils considèrent néanmoins que ce thème demanderait à être davantage intellectualisé, comme le révèle le discours de ce partenaire :

“Todos esos temas necesitan una reflexión, que es muy intelectual. En nuestra organización todavía falta hacer más esfuerzos para definir el enfoque de género”⁴⁰

Au-delà de l'approche conceptuelle de la thématique par ces acteurs de développement, il est intéressant de voir quelles approches pratiques en découlent.

Paragraphe 2 : Dans la pratique : **différents niveaux d'engagement des acteurs sur la thématique**

Au-delà de la définition conceptuelle de l'égalité femmes/hommes que les organisations interrogées ont adoptée, il convient de voir de quelle manière ces acteurs traduisent leurs engagements en faveur de l'égalité femmes/hommes dans la pratique. Comment se traduit de manière concrète leur combat en faveur de l'égalité femmes/hommes ? Quelle place ces acteurs accordent-ils au genre au sein de leurs organisations ? L'approche genre concerne les tous les champs d'action des organisations. Elle est globale et affirmative. Suivant les réponses des personnes interrogées, on distingue trois niveaux d'application différents, bien que complémentaires : la politique générale élaborée par l'organisation, ces programmes et projets en enfin son organisation interne. L'investissement des acteurs dans ces champs d'action varie d'une organisation à l'autre.

⁴⁰ COOPERACION – Pérou, entretien via Skype le 16/07/12 : traduction « *Tous ces thèmes nécessitent une réflexion, qui se doit d'être très intellectuelle. Dans notre organisation, nous devons encore faire des efforts pour définir l'approche genre* »

A. Dans la politique générale : décision institutionnelle ou efforts informels ?

Depuis la conférence de Pékin en 1995, le genre est devenu une référence incontournable dans les milieux du développement, dans les ONG, chez les bailleurs de fonds ou encore au sein des agences internationales. C'est pourquoi, de plus en plus, les organisations de développement abordent cette thématique dans leur politique générale de façon accrue. Considérant cette réalité, on se propose ici de voir comment le souci du genre a été intégré dans les stratégies d'action des associations. Comment les organisations intègrent la lutte pour l'égalité femmes/hommes dans leur politique générale ?

1. Décision institutionnelle

Un certain nombre d'acteurs de développement intègre le travail de l'égalité femmes/hommes dans leurs décisions institutionnelles. Ils accordent alors à cette thématique soit une place privilégiée en en faisant un axe prioritaire, soit elle fait l'objet d'un point d'attention plus discret.

- Un axe prioritaire

Quel que soit l'approche conceptuelle défendue pour aborder cette thématique, un certain nombre de ces acteurs inscrivent la défense de l'égalité femmes/hommes comme valeurs de l'organisation. Beaucoup d'entre elles ont une réelle volonté d'avancer sur cette thématique et ont donc fait le choix de traduire cette question dans leur stratégie institutionnelle. Des organisations se dotent d'un groupe femmes⁴¹. D'autres adoptent un axe « femme »⁴².

Cependant, il convient de relever que le fait de s'être doté d'un plan stratégique n'implique pas forcément que la pratique qui en découle soit aisée. Cela ne va pas de soi, comme le révèle cette organisation qui malgré l'adoption d'un plan stratégique reconnaît ne pas avoir mis en place d'actions spécifiques dans la pratique.

“La oficina tiene un plan estratégico del año 2010 para 5 años, hasta finales de 2014. Dentro del plan estratégico uno de los ejes temáticos es el tema de Mujer. Entonces se supone que los proyectos

⁴¹ C'est le cas de la RED PUNA en Argentine par exemple.

⁴² On peut citer différentes organisations comme par exemple : CAC la Florida au Pérou, ODHAG au Guatemala, CCDA au Nicaragua

que tenemos acá deben desarrollarse a partir de ese plan. Sin embargo no tenemos un proyecto específico sobre el tema de Mujer⁴³”.

- **Un point d’attention**

Un moyen plus modeste de s’engager sur cette thématique est d’en faire un point d’attention dans sa politique générale.

Ce moyen traduit une certaine sensibilisation sur la perspective « *genre* ». La thématique n’est pas intégrée dans sa globalité comme un axe prioritaire, mais représente un enjeu que l’organisation s’engage à prendre en compte dans son travail.

Traduire son engagement dans la politique générale de l’organisation relève d’une décision politique préoccupée par l’enjeu de l’égalité des sexes. C’est donc un premier pas essentiel en faveur d’un investissement de l’organisation, une promesse que des efforts seront fournis. Toutefois, cela ne signifie pas pour autant que les organisations qui n’ont pas traduit cet enjeu dans leur politique générale, ne sont pas préoccupées également.

2. **Efforts informels**

Si elles ne traduisent pas la thématique de l’égalité femmes/hommes dans leur politique générale, d’autres organisations évoquent malgré tout dans leurs discours des efforts effectués, de manière informelle, pour prendre en compte les questions d’égalité femmes/hommes. Par « effort », on entend ici donc le caractère spontané de la démarche. On parle alors d’une « intention positive »⁴⁴ en faveur de la thématique égalité femmes/hommes.

Cette préoccupation est parfois liée à la présence d’une personne dans l’organisation, sensible sur cette question, qui essaie de faire avancer la thématique. C’est dans certains cas la direction qui essaie d’intégrer cette question comme un point à prendre en considération.

⁴³ Entretien ODHAG, Guatemala, le 05/07/12 via Skype : traduction « *l’Organisation a un plan stratégique datant de l’année 2010, pour 5 ans, jusqu’à fin 2014. Dans ce plan stratégique, un des axes thématiques est le thème de la Femme. Par conséquent, cela suppose que les projets que nous avons ici doivent être développés à partir de ce plan. Cependant, nous n’avons pas de projet spécifique sur le thème Femme* »

⁴⁴ GONZALEZ ALTEA Sandra, *L’approche genre dans les ONG, résultats d’enquête et recommandations*, collection analyse et plaidoyer, Le monde selon les femmes, 2005, pp.52, p. 21

Ou ce peut être un autre membre, sensible à ces questions qui essaie de sensibiliser ses collègues comme dans cette organisation :

“Yo soy la persona más capacitada de género en ECO. En ECO no tenemos capacidades de trabajar la temática del género pero si tenemos la voluntad. Intento sensibilizar a los demás en la organización⁴⁵”

Décision institutionnelle ou efforts informels, les acteurs locaux de développement s’engagent en faveur de l’égalité des sexes et c’est l’organisation toute entière qui porte ce message. On peut alors se demander de quelle façon ces acteurs traduisent leurs engagements de manière concrète. Il convient désormais de voir quelle place ces acteurs de transformations sociales accordent au travail en faveur de l’égalité femmes/hommes dans leurs programmes et projets.

B. Dans les programmes et projets

On assiste à une diversité de positionnements des organisations qui acceptent de s’investir en faveur de l’égalité femmes/hommes dans leurs programmes et projets. Si le niveau d’investissement sur cette thématique révèle une très grande hétérogénéité, on remarque des similitudes dans les moyens d’actions opérationnels sélectionnés.

1. Des niveaux homogènes de travail de la thématique

Il est évident que les niveaux d’investissement des différentes organisations sur cette thématique sont très variables. Certaines sont spécialisées sur la défense des droits des femmes, d’autres ne l’abordent que depuis peu dans leur travail. Les organisations sont de taille variable, interviennent à des échelles plus ou moins grandes : du local au régional. L’ancienneté des organisations est très différente, tout comme leurs moyens humains et financiers. Il serait donc déplacé de vouloir les comparés sur leur niveau de travail sur cette thématique.

⁴⁵ ECO – Chili, entretien via Skype le 12/07/12 : traduction « *Je suis la personne la plus formée en genre à ECO. A ECO, nous n’avons pas de capacités pour travailler le genre, mais il y a une volonté. Moi, j’essaie de sensibiliser les autres au sein de l’organisation* »

Toutefois, afin d'avoir une vision claire du niveau global des partenaires, il reste pertinent d'établir une classification en fonction de leurs avancées, que l'on se propose de faire ici.

On distingue quatre niveaux d'investissement relatifs à la thématique égalité femmes/hommes. On précise toutefois que ce découpage est forcément réducteur. Il ne vise qu'à permettre d'évaluer le degré de prise en compte de cette thématique dans les programmes et projets des acteurs de développement. Dans la réalité, les niveaux de pratiques sont évidemment plus complexes que ce que cette typologie pourrait laisser supposer.

- **Niveau 1 : Des organisations qui travaillent spécifiquement sur les droits des femmes, ou en faveur de l'égalité des sexes**

Un premier niveau concerne les organisations qui sont spécialisées dans la lutte pour l'amélioration des droits des femmes ou qui agissent spécifiquement en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. Ce sont des organisations de femmes ou des organisations mixtes. Elles peuvent être féministes, avec un discours militant, ou « moins révolutionnaire ». Ce qui les rassemble est que l'ensemble de leurs actions vise en premier lieu cet enjeu.

- **Niveau 2 : Des organisations non- spécialisées mais d'un très niveau très avancé dans l'intégration du genre**

Un deuxième niveau regroupe des organisations qui sont très investies dans le travail en faveur de l'égalité femmes/hommes, bien que non spécialisées sur cette thématique. Leur investissement relatif à cette thématique se traduit par différents moyens d'actions⁴⁶ :

- une approche intégrée ou transversale du genre
- un groupe genre actif avec des projets spécifiques
- une institutionnalisation du genre

- **Niveau 3 : Des organisations non-spécialisées mais qui s'efforcent de travailler en faveur de l'égalité femmes/hommes**

Un troisième niveau concerne des organisations qui se disent très sensibles à cette thématique et engagées par principe en faveur de l'amélioration de la situation des femmes et de l'amélioration des

⁴⁶ Une description sur les moyens d'actions sera l'objet du point suivant de cette étude.

rapports de pouvoirs. Dès lors, ces organisations s’efforcent d’intégrer cette préoccupation dans leurs programmes et projets. Leur investissement varie d’une organisation à l’autre, mais reste ponctuel.

- **Niveau 4 : Des organisations qui affirment un intérêt pour la thématique dans le discours, mais peu d’actions concrètes**

Enfin, un dernier niveau regroupe des organisations qui dans leur discours se disent très préoccupées par l’amélioration des relations entre femmes et hommes pour plus d’égalité. Dans la pratique, ces organisations n’ont pas (ou très peu) mené d’actions spécifiques sur cette thématique.

Afin d’avoir une vision globale, le tableau suivant propose un récapitulatif du nombre d’organisations engagés sur la thématique égalité femmes/hommes, en fonction de leur niveau d’investissement.

❖ *Tableau 3: récapitulatif du nombre de partenaires par niveau d’engagement sur la thématique égalité femmes/hommes, par zone géographique*

REGIONS	Cône sud 15 partenaires	Brésil/Cuba 6 partenaires	Pays Andins 11 partenaires	Mésoamériq ue 16 partenaires	Haïti 2 partenaires	TOTAL AL&C 50 partenaires	
Niveau 1	1	0	0	1	0	2	6
Niveau 2	2	0	0	2	0	4	
Niveau 3	6	2	6	7	1	22	44
Niveau 3/4 ⁴⁷	2	2	2	2	1	9	
Niveau 4	4	2	3	4	0	13	

Cette typologie nous permet donc d’illustrer le fait que sur l’ensemble des partenaires interrogés, une large majorité se situe dans la partie inférieure du tableau et sont donc à un niveau peu avancé du travail de l’égalité hommes/femmes, bien que les efforts pour aborder cette thématique soient nombreux : En effet sur les 50 partenaires, seulement 6 ont une approche avancée et 44 ne sont

⁴⁷ Une catégorie intermédiaire a été créée dans ce tableau, car un large nombre d’organisations se situent en réalité entre ces deux catégories. Cette catégorie intermédiaire nous permet d’affiner cette représentation.

pas spécialisées mais essaient de prendre en compte cette problématique avec plus ou moins de réussites.

Cependant, malgré une très grande diversité des niveaux d'investissement de l'égalité des sexes, on trouve d'importantes similitudes des moyens d'actions pour aborder ces questions dans les projets.

2. Moyens d'actions : Actions spécifiques vs actions transversales

Dans les projets, on identifie deux moyens d'action pour aborder la thématique égalité femmes/hommes. D'une part, il y a les organisations qui traitent la question à partir d'un secteur spécifique axé sur les femmes et d'autre part on trouve les acteurs qui parlent plutôt d'une « transversalisation » du genre à l'ensemble des projets.

- Une approche spécifique centrée sur les femmes

Certaines organisations ont fait le choix pour aborder la thématique égalité femmes/hommes d'adopter une approche spécifique. On entend par « *Approche spécifique* » une politique mise en œuvre spécialement pour améliorer la situation des femmes. Cela peut cibler n'importe quel problème qui les concerne, en particulier en raison de leur sexe, comme par exemple leur sous-représentation dans la sphère politique, la lutte contre la violence, etc.

Les moyens utilisés par les partenaires relèvent d'une grande diversité : certains ont décidé de créer une équipe « genre », ou un secteur spécifique « femmes », pour travailler ces questions. D'autres mènent des activités de promotion féminine, travaillent pour un renforcement des capacités des femmes⁴⁸ ou encore accomplissent des actions pour encourager la participation effective des femmes.

Si certains ont fait ce choix réfléchi d'aborder la thématique genre depuis une approche spécifique, on constate que pour d'autres cela relève d'une confusion. Encore bien souvent, la politique genre est comprise comme une politique à l'intention des femmes. Les organisations comprennent qu'elles doivent alors développer des actions centrées sur les femmes.

⁴⁸ Méthode de l' « *empowerment* » en anglais

- **Une « transversalisation » du genre**

Le deuxième moyen d'action utilisé est ce que les partenaires appellent la « transversalización »⁴⁹ du travail en faveur de l'égalité femmes/hommes à l'ensemble des projets. C'est l'idée de prendre en compte systématiquement et de manière permanente cet objectif dans tous les projets, politiques et stratégies d'une organisation. Dans les discours, un peu plus de la moitié des personnes interrogées évoquent spontanément l'idée d'une « transversalisation du genre » à l'ensemble de leurs actions.

❖ *Tableau 4 : emploi du terme « transversalisation » dans le discours des acteurs*

Zone géographique	Nombre de partenaires qui emploient le terme « transversalisation »/nombre total
Cône sud	7/15
Brésil	4/6
Pays andins	7/11
Mésoamérique	8/16
Haïti	0/2
TOTAL	26 /50

Derrière ce discours, se cachent des réalités très différentes entre chaque organisation. En effet, si la transversalité de l'approche genre est jugée importante par une grande majorité des acteurs interrogés, dans la réalité cette transversalité se concrétise difficilement.

Si beaucoup de partenaires tendent à vouloir travailler cette thématique de manière transversale à l'ensemble des projets, il n'en demeure pas moins que ce travail reste compliqué : beaucoup affirment que le niveau de transversalité est plus ou moins réussi en fonction des projets, que de nombreux efforts sont encore à faire pour réussir une approche intégrée de la thématique.

⁴⁹ En anglais « *gendermainstreaming* ». En français on parle d'approche transversale du genre, même si l'on rencontre de plus en plus la notion de « *transversalisation* »

“El Género se considera como un tema transversal en la organización pero en la práctica aún falta fortalecer. En algunos proyectos, es muy avanzado, otros proyectos, muy difícil⁵⁰”.

“En la institución se toma ese tema género de manera transversal. Queremos transversalizar la temática a todos los proyectos. Pero en realidad no la travesa de maneja igual en todos los proyectos. No siempre encontramos las medidas para trabajarlo⁵¹”.

Par ailleurs, le discours de certains sur le niveau d'intégration de la thématique est à relativiser. On constate que dans les faits, certains évoquent l'idée d'une « transversalización » pour indiquer qu'ils n'ont pas de groupe spécifique sur le genre ou les droits des femmes mais souhaiteraient idéalement aborder le genre dans l'ensemble de leurs actions.

Le transversal est nécessaire au vu de la nature multidimensionnelle des inégalités. Le fait d'adopter une approche transversale de genre représente un pas important pour une organisation, mais cela suppose des efforts constants afin qu'elle se traduise de manière concrète dans les faits.

Certaines organisation par exemple, ont décidé de faire ce pas en avant dans l'adoption d'une approche transversale et ont pour cela décidé de mettre fin à l'approche spécifique.

La transversalisation effective de la thématique est ardue et reste incomplète. Le bilan qu'ils en font est souvent mitigé. Ils évoquent la perte du caractère pointu du travail en direction des femmes. D'autres reconnaissent toutefois une amélioration dans leur travail comme le révèle par exemple cette organisation brésilienne, qui a fermé le secteur spécifique femmes pour adopter le genre comme ligne transversale : « avec cette généralisation le travail avec les femmes a un peu perdu son caractère « pointu », mais l'ensemble y a gagné⁵² ».

L'expérience de certaines organisations montre que maintenir un axe spécifique est essentiel : se limiter au transversal conduit à la marginalisation de la thématique de l'égalité, comme le révèle

⁵⁰ JARC – Pérou, Entretien réalisé le 13/07/12 via Skype + réponses écrites. Traduction : « Le genre est considéré comme un thème transversal dans l'organisation, mais dans la pratique il faut le renforcer. Dans certains projets c'est très avancé, dans d'autres c'est très difficile »

⁵¹ Forum Solidaridad – Pérou, Entretien réalisé le 17/07/12 via Skype + réponses écrites. Traduction : « Dans l'institution ce thème est envisagé de manière transversale. Nous voulons transversaliser la thématique à tous les projets. Mais en réalité elle ne traverse pas de manière égale tous les projets. Nous ne disposons pas toujours des moyens pour la travailler »

⁵² CPT-Acre, Brésil, Entretien le 02/08/12 – note en français du chargé de mission Brésil/Cuba

cette organisation qui souhaite revenir à une approche spécifique, en parallèle de ses efforts de transversalisation :

“Paramos de trabajar la temática como eje temático hace 3 años (porque estaba percibido como eje de mujeres). Pero hoy día queremos volver a trabajar también la temática de manera específica, porque cuando la trabajamos de manera solo transversal, pierde su importancia⁵³”.

Un retour en arrière semble parfois préférable pour finalement mieux avancer.

L’engagement en faveur de l’égalité femmes/hommes invite également à s’interroger sur le fonctionnement en interne de cet enjeu. La place de l’égalité femmes/hommes au sein même de l’organisation est donc un dernier champ d’application de cette thématique.

C. Dans l’organisation : la place de l’égalité femmes/hommes en interne

Le concept de genre amène à une remise en question des pratiques en internes des organisations. Comment les acteurs interrogés voient-ils cette relation ?

On constate tout d’abord, que la question du travail de la thématique en interne est évoquée de manière spontanée chez les acteurs interrogés.

1. Des efforts pour la parité et la participation des femmes

C’est en tout premier lieu la question de l’effort sur les effectifs qui est avancée : on constate une tendance générale à faire des efforts en termes de parité. Plus rares, mais toutefois présents sont ceux qui essaient d’instaurer une parité au niveau des postes de direction. D’autres encore affirment prendre en compte le sexe comme critère au moment de l’embauche⁵⁴.

⁵³ DESMI, Mexique, Entretien le 27/07/12 via Skype : traduction : « Nous avons arrêté de travailler la question comme axe thématique il y a trois ans (parce qu’elle était perçue comme un axe de Femmes). Mais aujourd’hui nous voulons revenir à travailler cette thématique de manière spécifique, parce que quand on la travaille de manière seulement transversale, elle perd de son importance »

⁵⁴ Exemple dans l’organisation CODEHUPU – Paraguay. Entretien réalisé le 28/08/12 via Skype

Au-delà de la question des effectifs, plusieurs acteurs de développement déclarent encourager la participation des femmes en internes, mais cette mesure reste toutefois informelle.

2. Une appropriation interne limitée

De manière général l'appropriation de la thématique égalité homme/femme reste limitée chez la majorité des organisations interrogées, même si la sensibilisation sur le thème est très présente.

Pourtant, cette intégration dans les structures et dans la culture même de l'organisation, constitue souvent un préalable à une prise en compte effective dans les projets et les programmes. À l'inverse, si les responsables et les animateurs-trices des organisations de développement ne sont pas sensibilisé-es au genre, il sera plus difficile d'obtenir que les projets intègrent réellement des objectifs d'égalité entre femmes et hommes.

Néanmoins, un paradoxe demeure puisque l'on constate que ce sont souvent les organisations les moins engagées sur la thématique (organisations de niveau 4), qui semblent présenter une préoccupation pour l'égalité hommes/femmes en interne. En fait, parler de la situation en interne est un moyen de justifier leur engagement avec cette thématique, lorsque celui-ci est minime. Il est toutefois important de rappeler que l'intégration de l'égalité femmes/hommes en interne, si elle est un champ d'application indispensable, présente des limites : « *Faire en sorte que davantage de femmes travaillent dans les ONG et même qu'elles y occupent des postes de décision, n'aura pas d'impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes via les programmes et projets si, en même temps, l'ONG ne transforme pas ses lignes de politique générale*⁵⁵ ».

L'analyse de l'approche conceptuelle et de l'approche pratique relatives à l'enjeu de l'égalité des sexes a révélé une très grande diversité de positionnement de ces acteurs de transformations sociales. Au-delà de cette grande variété, c'est également le niveau d'investissement relatif à cette thématique qui est très hétérogène, alors que les méthodes employées sont souvent similaires. Cependant, malgré ces différences notables, l'intérêt, la sensibilisation et la préoccupation de ces acteurs en faveur de l'égalité des sexes sont réels.

⁵⁵ GONZALEZ ALTEA Sandra, *L'approche genre dans les ONG, résultats d'enquête et recommandations, collection analyse et plaidoyer, Le monde selon les femmes, 2005, pp.52, p. 22*

Et pourtant, malgré cet intérêt affirmé, dans beaucoup de cas leur investissement avec cette thématique reste limité : le niveau d'engagement dans les projets, comme en interne, est en grande majorité modéré. Ainsi, la transversalisation demeure pour plusieurs d'entre eux difficile et par conséquent inachevée et les décisions institutionnelles, lorsqu'il y en a, ont du mal à se concrétiser. Autant de difficultés qui nous interrogent et laissent supposer l'existence d'obstacles ou des formes de résistance face à cette thématique.

SECTION 2 : ANALYSE DES FORMES DE RESISTANCES A LA MISE EN PLACE DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES

Les différentes organisations ont été interrogées sur l'identification des obstacles et des limites qui les empêchent de travailler l'enjeu de l'égalité femmes/hommes. On est en mesure de relever des récurrences dans leurs réponses. En effet, ces obstacles sont de deux types :

Des obstacles externes d'une part, tel que le caractère culturel des sociétés, le poids des stéréotypes de genre, le poids de l'Eglise, le manque de politiques publiques. Ces facteurs extérieurs ont des conséquences sur l'action des acteurs de développement.

Des obstacles internes, d'autre part, sont identifiés : le machisme au sein de l'organisation, qui se traduit par la difficulté des hommes à aborder la problématique et celle des femmes à se positionner d'égale à égale avec les hommes. Le manque de qualification du personnel, l'absence d'outils méthodologiques ou encore le manque d'espace pour travailler ce sujet sont également régulièrement cités, tout comme le manque de ressources économiques. Les organisations qui ne sont pas spécialisées sur le genre expriment également des réticences à avancer, ainsi que la difficulté pour travailler les questions d'inégalités femmes/hommes avec les communautés paysannes ou encore avec les groupes indigènes par exemple.

Derrière ces obstacles et difficultés, se cachent des formes de résistance à l'engagement en faveur de l'égalité femmes/hommes. Ces résistances sont d'ordre multiple, parfois avouées, et dans d'autre cas perceptibles au travers d'arguments divers. Ces résistances, individuelles ou collectives, souvent enchevêtrées, freinent la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'égalité de genre, et limitent la portée des engagements des organisations.

Il sera question dans cette partie d'identifier et de comprendre ces formes de résistances, que l'on classifera ici en deux types⁵⁶ : des résistances sur le fondement de l'action d'une part, et d'autres sur sa mise en œuvre.

⁵⁶ Modèle de classification proposé par Hélène Ryckmans, dans son article « Pourquoi tant de résistances ? » : Hélène RYCKMANS, « Pourquoi tant de résistances ? », in « Dossier Egalité Femmes-Hommes Changer les rapports sociaux », *Economisme et Humanisme*, Numéro 378, octobre 2006, pp. 59 à 63, p.61

Paragraphe 1 : des résistances sur les fondements de l'action

De manière plus ou moins avouée, plus ou moins extériorisée, des résistances liées au fondement même du travail en faveur de l'égalité femmes/hommes sont identifiables. Ces formes de résistance peuvent être d'ordre idéologique ou encore d'ordre sociologique et psychologique.

A. Des résistances d'ordre idéologique

Le travail en faveur de l'égalité des sexes, pour certains n'est pas contenu dans leur système de croyances. A partir de ce postulat, qui s'explique par différentes raisons, on peut observer des formes de résistance idéologique au travail en faveur de l'égalité des sexes. Si pour certains le genre n'est pas une priorité, pour d'autres c'est l'argument du relativisme culturel qui est alors prôné. Enfin, certains avancent des arguments d'ordre religieux pour expliquer leur faible investissement sur cet enjeu.

1. Le genre n'est pas une priorité

Certains acteurs locaux de développement, alors qu'ils se disent convaincus de la nécessité d'atteindre une situation d'égalité entre les sexes, considèrent le travail du genre comme un axe peu prioritaire dans leur travail, comme l'affirme cette organisation :

“en Interno, tenemos dificultades para avanzar, no es una prioridad.”⁵⁷

Lors des entretiens, on a pu être confronté à plusieurs reprises à un discours justifiant le caractère limité de leur engagement en faveur de l'égalité femmes/hommes, par le fait qu'ils ne sont pas des organisations spécialisées sur ces questions et que par conséquent d'autres organisations sont mieux placées pour s'investir sur cette thématique. Le discours de cette personne témoigne bien de cette attitude :

⁵⁷ Mocase - Argentine, Entretien réalisé le 29/08/12 via Skype. Traduction : « en interne nous avons des difficultés pour avancer, ce n'est pas une priorité »

*“Hay algunas organizaciones de mujeres, que defienden los derechos de la mujer. Creemos dentro de la oficina que ya hay muchas organizaciones de mujeres que hacen ese trabajo. Es un tema que podemos dejar a otras organizaciones.”*⁵⁸

Cette attitude tend donc d’une certaine façon à considérer les inégalités liées au sexe comme secondaire. Il en résulte qu’une focalisation sur le genre apparaît alors comme injustifiée.

2. L’argument du relativisme culturel

Certains partenaires interviennent auprès des communautés indigènes, notamment dans les régions Andine et Mésoamérique. Si certaines de ces organisations sont favorables à un travail sur les rapports sociaux de sexe, d’autres sont plus réticentes à intervenir sur ces questions. En effet, elles ont tendance à considérer comme illégitime le travail sur le genre avec cette communauté au nom du relativisme culturel. Elles défendent l’idée que les rapports sociaux de sexes sont une affaire culturelle, et il est par conséquent mal placé de les questionner. Aucune personne extérieure n’aurait le droit d’interférer avec leurs formes et représentations dans ces communautés.

Cet argument renvoie au même raisonnement souvent invoqué par certaines organisations de développement au Nord pour intervenir au Sud. Il y a derrière cet argument la volonté de respecter la culture de chaque communauté, et la légitimité de s’immiscer dans les modes de fonctionnement d’autres populations est alors interrogée.

Toutefois, on peut considérer qu’il est trop simple de se cacher derrière l’argument du respect des communautés pour ne pas aborder la question. Le simple fait de poser la question de l’égalité permet l’ouverture d’un espace d’expression disponible pour celles et ceux qui sont conscients de la nécessité de travailler cette relation.

3. Arguments d’ordre religieux

Enfin, ce sont parfois les valeurs de l’organisation qui sont avancées comme un argument limitatif pour un approfondissement d’un travail relatif à l’égalité des genres. Certaines organisations

⁵⁸ ODHAG – Guatemala, Entretien réalisé le 05/07/12 via Skype. Traduction « *Il y a des organisations des femmes qui défendent les droits des femmes. Nous croyons, dans notre organisation, qu’il y a déjà beaucoup d’organisations de femmes qui font ce travail. C’est un sujet que l’on peut laisser à d’autres organisations* »

d'Église ou d'inspiration religieuse justifient leur impossibilité d'avancer sur cette thématique compte tenu du fait qu'elles doivent respecter la position de l'Église sur le genre⁵⁹. C'est le cas de cette organisation péruvienne qui affirme avoir besoin d'une avancée de la position de l'église pour pouvoir avancer sur la thématique :

*“En cuanto a los proyectos que ejecutamos, al nivel de organismo de iglesia tenemos limites. Necesitamos un avance Vaticana para avanzar en la temática.”*⁶⁰

Indépendamment des résistances d'ordre idéologique, on distingue dans le discours des acteurs des résistances sur les fondements de l'action qui sont cette fois ci davantage d'ordre sociologique et psychologique.

B. Arguments d'ordre sociologique, psychologique : le machisme intériorisé

L'effort en faveur de l'égalité des sexes est difficile dans le sens où il implique un travail sur soi, un regard personnel sur notre façon de concevoir les rapports sociaux de sexe. Ce processus de remise en question est difficile et peut être identifié comme une source de blocages au travail en faveur de l'égalité des sexes. Les hommes comme les femmes exercent, de manière plus ou moins consciente des résistances au changement social.

1. La résistance des hommes face au changement social

En interne ou dans le travail avec les communautés, il est fréquent que les hommes manifestent des formes de résistance face au changement social. De nombreux arguments sont alors employés pour justifier leur refus ou plus modérément leur réticence face au travail en faveur de l'égalité femmes/homme.

En tout premier lieu, certains hommes au sein des organisations ne comprennent pas pourquoi on accorde un intérêt spécifique à la thématique de genre. Ils considèrent que le genre est une

⁵⁹ La position de l'Église catholique sur le genre est expliquée de manière plus détaillée dans le deuxième chapitre, section 1 de ce mémoire.

⁶⁰ CEAS – Pérou, Entretien réalisé le 12/07/12 via Skype. Traduction : « *Par rapport aux projets que nous exécutons en tant qu'organisme d'Église, nous avons des limites. Nous avons besoins d'une avancée de la position du Vatican pour avancer sur cette thématique.* »

thématique qui concerne exclusivement les femmes, alors qu'il faut la comprendre comme un travail sur les rapports sociaux de sexe et sur les relations de pouvoir.

Des personnes interrogées nous expliquent que certains hommes au sein de leur organisation sont jaloux ou ne comprennent pas que les femmes aient leur propre espace par exemple. Cette attitude est très bien illustrée par le discours de cette personne :

“La limitante es que los hombres no aceptan que haya diferencias para el abordaje de temas, dicen todos y todas somos iguales. No están conscientes que los hombres tienen privilegios por la sociedad machista en la que vivimos⁶¹”.

Cette incompréhension est donc un frein à l'investissement des organisations en faveur du travail pour l'égalité des sexes.

De façon plus modérée, certaines personnes interrogées nous expliquent que les hommes, au sein de leur organisation, sont de manière générale moins sensibles à l'enjeu de l'égalité femmes/hommes et leur engagement en faveur de cette thématique est par conséquent restreint.

“Hay resistencias a hablar de incorporar la perspectiva de género, sobre todo de los hombres⁶²”.

Ensuite, beaucoup nous avouent que le travail sur l'égalité des sexes nécessite une remise en question personnelle, souvent qualifiée comme difficile. En effet, travailler cette question nécessite un regard critique et des changements dans nos relations au quotidien. Certaines organisations doivent accepter au préalable que des attitudes machistes et discriminantes lui sont inhérentes.

“Hay resistencias de miembros del equipo, pues la discusión del tema requiere una mirada crítica y cambios hacia las formas de relacionarnos, así como de aceptar que existen muchas actitudes machistas y discriminatorias⁶³”.

⁶¹ Fundación Tierra Nuestra – Guatemala, Réponses écrites envoyées le 12/07/12. Traduction : « *La limite c'est que les hommes n'acceptent pas qu'il y ait des différences pour aborder les thèmes, ils disent que nous sommes tous et toutes égaux. Ils ne sont pas conscients que les hommes ont des privilèges liés à la société machiste dans laquelle nous vivons.* »

⁶² ILSA – Colombie, Entretien réalisé le 22/08/12 via skype. Traduction : « *Il y a des réticences à parler de l'incorporation de la perspective genre, surtout de la part des hommes* »

⁶³ SERAPAZ- Mexique, Réponses écrites envoyées le 29/08/12. Traduction : « *Il y a des réticences des membres de l'équipe. En effet, la discussion du thème requière un regard critique et des changement dans nos relations, comme accepter qu'il existe beaucoup d'attitudes machistes et discriminantes* »

Les relations de domination perdurent également au sein des organisations.

Il n'est pas aisé pour un acteur de développement local de reconnaître ses faiblesses internes. Par exemple, lors d'un entretien avec organisation spécialisée dans la défense des droits humains, notre interlocuteur évoque la réticence de certains à travailler sur les rapports de pouvoirs entre sexes, de peur que soient rendues visibles leurs propres contradictions⁶⁴.

La culture patriarcale, intériorisée, demande une réflexion personnelle au préalable avant de travailler la thématique. C'est en l'absence de ce travail préparatoire que l'on constate dans certaines situations un décalage entre un discours volontariste en faveur d'une égalité effective des sexes et une pratique limitée.

Enfin, c'est également dans le travail avec les communautés de base que des résistances des hommes face au changement social sont identifiées. En effet, si l'organisation réussit à dépasser ses contradictions internes et à aborder les questions d'égalité avec les communautés, il n'en demeure pas moins que des difficultés pour mettre en place les changements enseignés peuvent ressortir, comme en témoigne cette organisation qui fait des formations en genre à d'autres organisations:

*“Los cambios no se den de manera inmediata.(...)Muchas organizaciones tienen declaraciones positivas en cuanto al género pero en la realidad en el trabajo no se concretiza. Con las voluntades, es difícil traducirlo en la realidad”.*⁶⁵

C'est le machisme, inhérent à ces sociétés qui est la cause de ces blocages. Les attentes liées au contexte social ont un poids important sur la résistance face au changement de mentalités. Le machisme est en effet, identifié comme étant le principal obstacle au changement par 100% des organisations interrogées. Le poids des stéréotypes de genre est le premier facteur de résistance face au changement. Il est d'ailleurs jugé d'autant plus prédominant dans les zones rurales.

⁶⁴ CPT Araguaia Tocantins – Brésil. Entretien réalisé le 04/07/12 via Skype

⁶⁵ Cantera – Nicaragua, Entretien réalisé le 25/07/12 via Skype. Traduction : « *Les changements ne se voient pas immédiatement. (...) Beaucoup d'organisation ont des déclarations positives sur le genre mais en réalité dans le travail ne le concrétise pas. Avec de la volonté, c'est difficile de le traduire en réalité* »

Que ce soit au sein même des organisations de développement, ou dans les différentes communautés avec qui elles travaillent, l'engagement en faveur de l'égalité femmes/hommes semble effrayer les hommes. Ceux-ci ont tendance à considérer qu'il n'est pas dans leur intérêt que les équilibres changent : ils ont peur de perdre leur pouvoir et sont réticents à accepter les femmes comme leaders. Il y a derrière cette inquiétude l'idée qu'il n'est pas concevable que les intérêts des femmes soient pris en compte sans que cela n'affecte la place des hommes et leur fasse perdre du terrain.

Pour réussir à dépasser ces blocages des hommes face au changement social, il est par conséquent indispensable de faire un travail personnel sur la compréhension des rapports sociaux de sexe, mais également de faire comprendre que les hommes ont, eux aussi à y gagner dans une situation où l'égalité entre femmes et hommes serait effective.

Si les hommes, pour les différentes raisons que nous venons de voir, ont des attitudes qui freinent les efforts en faveur de l'égalité des sexes, les femmes elles aussi sont responsables de certains blocages.

2. La difficulté des femmes à se considérer comme égales aux hommes

Les femmes, même si elles ont plus à y gagner, sont également responsables de blocages dans l'amélioration de la situation en faveur de l'égalité. Les femmes par leur attitude témoignent de formes de résistance au changement. Il semblerait que certaines femmes aient du mal, elles aussi, à se considérer égales aux hommes.

On peut évoquer ici, comme illustration, l'anecdote d'un entretien qui a eu lieu avec une organisation du Salvador⁶⁶ : huit personnes étaient présentes lors de cet entretien : quatre hommes et quatre femmes, ce qui, à première vue, traduit bien la volonté de l'organisation de faire un effort d'intégration des femmes en respectant la parité. Toutefois, la disposition - les hommes devant, les femmes derrière - fut le premier facteur pouvant montrer une inégalité au sein de l'organisation. Les hommes furent les seuls à prendre le micro pour parler. Les femmes refusaient catégoriquement de prendre la parole, dans une attitude de repli.

⁶⁶ FUNPROCOOP – El Salvador, Entretien réalisé le 24/07/12 via Skype

Les relations de domination sont intériorisées et un travail personnel sur la compréhension des relations de domination est indispensable au préalable pour permettre un investissement concret et efficace des hommes et des femmes, acteurs de développement, en faveur de l'égalité. Une organisation nous raconte son expérience positive, d'un accompagnement par une spécialiste du genre pendant une année:

“todos los que están en la organización, estuvimos en un año de trabajo con una persona capacitada sobre la temática del género para que nosotros también podamos incorporarla en nuestra práctica / intentar incorporar... todavía no tenemos la incorporación total. Una persona exterior nos acompañó a mirar, identificar los objetivos, los indicadores, y visibilizar la perspectiva del género. Fue también un trabajo de mirarnos.”⁶⁷

Si les fondements d'une action en faveur de l'égalité femmes/hommes sont favorables, il n'est cependant pas aussi évident qu'il y paraît de s'investir sur cette thématique. Des formes de résistance davantage liées à la mise en œuvre de l'action en faveur de l'égalité femmes/hommes peuvent alors exister.

Paragraphe 2 : Des résistances sur sa mise en œuvre

Nous l'avons vu précédemment, plusieurs acteurs de développement, alors qu'ils affirment être convaincus de l'importance d'un travail en faveur de l'égalité des sexes ont des engagements dans la réalité dans bien des cas très limités. Ces organisations disent rencontrer des difficultés dans le processus d'intégration de la thématique égalité femmes/hommes. Plusieurs facteurs entrent en jeu pour expliquer ce blocage. Ils sont d'ordres technique et politique.

⁶⁷ SERPAJ – Paraguay, Entretien réalisé le 09/07/12 via Skype. Traduction : «Tous dans l'organisation avons été pendant un an de travail avec une personne formée sur le thème du genre, afin que nous aussi pouvons incorporer dans nos pratiques, essayer d'incorporer ... nous n'arrivons toujours pas à une incorporation totale. Une personne extérieur nous a accompagné pour regarder, identifier les objectifs, les indicateurs et rendre visible la perspective genre. Ce fut aussi un travail sur soi »

A. Techniques

Hélène Ryckmans⁶⁸ nous explique que des évaluations et des recherches ont montré que les personnes ne savent pas toujours comment concrétiser leur engagement pour l'égalité de genre⁶⁹ : vrai ou faux arguments, ces personnes se demandent comment faire. Elles évoquent le manque d'indicateurs, le manque d'outils. Les acteurs de développement que nous avons interrogés ont, dans certains cas, également identifié des obstacles similaires que l'on peut qualifier de techniques : ils portent sur les méthodologies et les procédures.

1. Un manque de ressources humaines, méthodologiques ou financières

Différents arguments techniques sont évoqués pour justifier la difficulté à travailler en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Premièrement, c'est le manque de personnel disponible pour travailler cette thématique qui est pointé du doigt. C'est donc un problème lié aux effectifs qui est à l'origine de cette situation.

Deuxièmement, d'autres insistent plus précisément sur le manque de personnel « *qualifié* » comme obstacle prégnant. Les individus ne disposeraient pas des compétences nécessaires pour travailler cette thématique. Ils n'auraient pas accès aux outils méthodologiques nécessaires pour s'investir concrètement et par conséquent ne sont pas capable d'agir pour l'égalité.

*“Notamos dificultades del personal del CPT a abordar esa temática de las desigualdades entre mujeres y hombres. No saben como hacer. No tienen métodos, cualificaciones”*⁷⁰

Troisièmement, le manque de ressources financières est évoqué comme facteur limitatif pour travailler davantage en faveur de l'égalité des sexes. Le manque d'argent ne permet pas de développer des projets supplémentaires sur cette thématique⁷¹.

⁶⁸Hélène Ryckmans est sociologue du développement et spécialiste en "Genre et développement". Elle est chargée de mission au Monde selon les Femmes, (ONG belge d'éducation au développement et de services, spécialisée sur le Genre et le développement)

⁶⁹ Hélène Ryckmans, « Pourquoi tant de résistances ? », in « Dossier Egalité Femmes-Hommes. Changer les rapports sociaux », *Economisme et Humanisme*, Numéro 378, octobre 2006, pp. 59 à 63, p.61

⁷⁰ CPT Araguaia Tocantins – Brésil. Entretien réalisé le 04/07/12 via Skype. Traduction : « *Nous constatons des difficultés du personnel du CPT pour aborder cette thématique des inégalités entre femmes et hommes. Ils ne savent pas comment faire. Ils n'ont pas de méthodes, de qualifications* »

⁷¹ Cet argument reste toutefois à resituer dans son contexte dans le sens où les interlocuteurs adressent leur

Manque de ressources humaines, méthodologiques ou financières, autant d'arguments qui sont soulevés pour justifier la difficulté des organisations à traduire leurs engagements pour l'égalité de genre. Ces insuffisances sont-elles réellement à l'origine des difficultés éprouvées ?

2. Vrais ou faux arguments ?

Ces obstacles semblent constituer de réelles faiblesses techniques pour approfondir l'investissement des organisations sur cet enjeu. Il peut alors sembler déplacé de parler de résistances pour qualifier ces difficultés. Toutefois, ces arguments peuvent être rapidement contrés :

En effet, l'argument du manque de personnel disponible pourrait être résolu si davantage de personnel se voyait chargé de cette mission. Derrière cet argument de manque de temps accordé par le personnel à cette question, se cache en fait le choix de ne pas prioriser cette thématique dans l'agenda d'actions de l'organisation.

Le manque d'outils méthodologiques pourrait être également facilement comblé au vu de la masse d'outils pratiques et méthodologiques, de manuels d'autodiagnostic du genre⁷², disponibles, sur internet notamment.⁷³

Enfin l'argument du manque de ressources financières est valable dès lors qu'une organisation désire mettre en place un nouveau projet spécifique pour travailler en faveur de l'égalité des sexes. Toutefois, transversaliser la problématique du genre, jugé par de nombreux partenaires comme un mode d'actions approprié, ne requiert pas forcément de ressources financières supplémentaires.

Dès lors, si ces carences sont dans certains cas des réelles limites à l'action, dans d'autres cas il est préférable de parler de freins dans la volonté réelle pour passer à l'action. La thématique n'est par conséquent pas considérée comme un champ d'action prioritaire. Les résistances sont alors dues à une volonté politique.

réponse en fonction du destinataire, ici le CCFD-Terre Solidaire. Or cette organisation a la capacité de les aider financièrement.

⁷² Exemples de matériel disponible pour l'autodiagnostic du genre dans son organisation, mis à disposition sur le site internet de l'organisation Cantera – Nicaragua : <http://canteranicaragua.org/oferta.html>

⁷³ Lors de notre stage, une de nos tâches a été de faire un travail de capitalisation des outils méthodologiques pour travailler le genre disponible. Publiés par des organisations internationales, des ONG, des ministères, des cabinets d'études, ces outils se trouvent être très nombreux, et très diversifiés.

B. Politique : la négation de toutes formes d'obstacles internes

Un point nous a étonnés lors de la réalisation des entretiens : plusieurs partenaires, lorsqu'ils sont interrogés sur les obstacles qui les empêchent ou limitent de travailler la thématique genre ont affirmés n'avoir aucun obstacle interne. Si c'est le cas pour certaines organisations, pour d'autres on en doute.

On peut alors s'interroger sur cette situation : pourquoi aucun obstacle interne n'est identifié ? Plusieurs raisons peuvent être évoquées :

- Ils n'ont effectivement aucun obstacle interne qui limiterait le travail

C'est le cas des organisations spécialisées sur cette thématique, ou qui ont réussi pleinement une intégration du genre dans leur organisation, par exemple.

La question de la négation des obstacles internes se pose alors, avec davantage de doute pour les organisations qui n'ont pas une avancée importante sur la thématique :

- Les membres des organisations ont des difficultés pour identifier les obstacles

En effet, cette identification suppose un travail de réflexion, d'auto-analyse sur soi-même, qui exige une maîtrise d'outils et une connaissance des facteurs responsables de la persistance de la relation d'inégalité des sexes. Les personnes interrogées n'auraient donc par conséquent pas pris le temps de réfléchir au préalable à l'identification de ces obstacles, ou n'auraient pas les capacités d'analyse nécessaires.

- Il est difficile de se remettre en question

Affirmer ses obstacles internes, c'est aussi arriver à montrer ses faiblesses, pointer du doigt les limites de l'organisation elle-même. Il est par conséquent plus confortable de remettre la faute essentiellement sur des causes externes essentiellement, comme le fait cette organisation :

“Institucionalmente no existen obstáculos. A nivel de la sociedad, existe un arraigo de la cultura machista. Hay un fuerte grado de violencia, discriminación que limita el avance de la mujer⁷⁴”.

- **Un discours adapté en fonction de l’interlocuteur**

Enfin, on peut supposer que certaines organisations veulent faire bonne figure lors des entretiens, et défendent une bonne image face aux partenaires, afin de pouvoir continuer à bénéficier de son soutien technique mais surtout financier. Lors des entretiens passés, on a pu ressentir de manière évidente que certaines personnes interrogées s’efforçaient d’apporter les bonnes réponses afin de ne pas vouloir passer pour le « *mauvais élève* ».

La négation des difficultés, l’absence de volonté de changement social, la peur d’un engagement explicite et le refus de consacrer les moyens nécessaires pour l’égalité de genre sont autant d’éléments d’ordre politique qui traduisent donc des résistances présentes au sein de certaines organisations. Ces résistances nuisent par conséquent à une concrétisation de l’engagement en faveur de l’égalité femmes/hommes. En fonction des arguments exprimés, ce sont des stratégies d’évitement différentes qui en découlent.

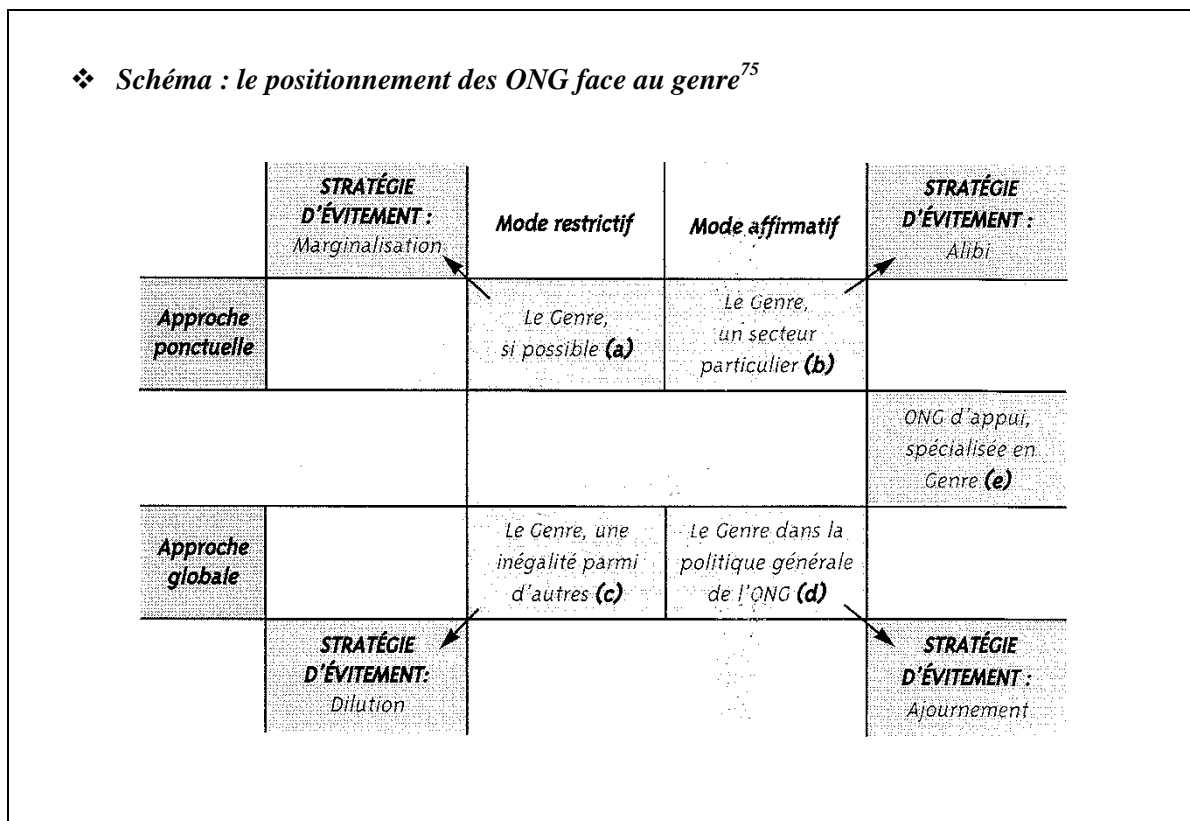
C. Les stratégies d’évitement : résistance dans le positionnement des organisations

Si l’on considère que l’approche genre doit être transversale, globale et affirmative, alors les difficultés pour en arriver à ce stade d’intégration traduisent soit des obstacles extérieurs et/ou internes, soit des stratégies d’évitement qui restreignent l’engagement de l’organisation sur la thématique.

L’ONG belge, *Le monde selon les femmes*, spécialisée sur les questions de genre, a fait l’effort de caractériser quelques positionnements types des ONG par rapport à la thématique genre. Cette classification est établie en fonction de deux critères, à savoir si le positionnement de l’organisation relève d’une approche ponctuelle ou globale et s’ils apparaissent sous le mode restrictif ou affirmatif. Cette prise de conscience du positionnement des organisations nous permet de distinguer différentes stratégies d’évitement pour aborder la thématique.

⁷⁴ CBC – Pérou, Entretien réalisé le 13/07/12 via Skype, et réponses écrites. Traduction « *Institutionnellement il n’y a pas d’obstacles. Au niveau de la société les racines du problème découlent de la culture machiste. Il y a un niveau de violence et de discrimination qui limite les avancées des femmes.* »

❖ Schéma : le positionnement des ONG face au genre⁷⁵



On se propose dans cette partie, à partir des obstacles et formes de résistance identifiés chez les partenaires du CCFD - Terre Solidaire en Amérique latine et Caraïbes, d'analyser leur positionnement par rapport à la thématique égalité femmes/hommes, à partir du modèle d'analyse proposé par l'ONG *Le monde selon les femmes*. Cette tentative de classification permet une analyse sur le positionnement des acteurs de développement tout en apportant une synthèse des réflexions précédentes sur les formes de résistances rencontrées.

Les formes de résistance, précédemment analysées, dissimulent des « *stratégies d'évitement* » pour travailler l'enjeu de l'égalité des sexes. L'évitement, en psychologie, peut être défini comme un comportement de défense mis en place pour ne pas se trouver confronté avec une situation redoutée.

A chaque positionnement correspond un type d'évitement privilégié. On distingue quatre attitudes relatives au positionnement des organisations par rapport à l'enjeu de l'égalité femmes/hommes.

⁷⁵ DRION Claudine, Poupette Choque, *Le genre dans les ONG*, Le Monde selon les Femmes, 2001, pp.30, p.15

1. « Le genre si possible »

Pour certaines organisations, la problématique égalité femmes/hommes est marginalisée. Elle n'acquiert qu'une importance relative dans le travail de l'organisation.

2. « Le genre, un secteur spécialisé »

D'autres ont la volonté de vouloir prendre en compte le genre de manière structurelle dans leur organisation. Toutefois la place qui lui est réservée est laissée dans un secteur particulier, une personne à charge du genre. La politique globale et la politique interne ne sont donc pas concernées par les efforts. La stratégie d'évitement consiste ici à présenter un alibi, une personne ou un service à charge de la politique genre⁷⁶.

Les résistances pour s'investir sur des questions de genre se marquent par la mise en place de structures formelles, vides de personnel où de moyens. On rencontre des cas où les services ou unités dédiés au genre sont relégués loin des espaces de pouvoir, sans visibilité et sans moyens humains et budgétaires pour fonctionner

3. « Le genre une inégalité parmi d'autres »

Une troisième catégorie d'organisations reconnaît le genre comme une des expressions des inégalités qui marginalisent des groupes sociaux. Le genre n'est qu'une des formes de rapports de forces entre groupes sociaux. C'est le cas dans cette organisation :

“Observamos el posicionamiento de algunas personas dentro de la oficina que decían que no podemos abordar el tema de la mujer como eje temático, porque deberíamos entonces abordar el tema de otros grupos que han sido históricamente excluidos como el tema de niñez, personas de la tercer edad, personas discapacitadas, grupos indígenas”⁷⁷.

⁷⁶ ECO – Chili, Entretien réalisé le 12/07/12 via Skype : C'est le cas dans cette organisation où une personne est responsable du genre mais elle affirme être seule qualifiée sur cette thématique, et que les autres membres de l'organisation ne sont pas sensibilisées sur ces questions de genre. Aucun projet par conséquent intégrant le genre n'est mis en place.

⁷⁷ ODHAG – Guatemala, Entretien réalisé le 05/07/12 via Skype. Traduction : « Nous observons le positionnement de certaines personnes de l'organisation qui disent que l'on ne peut pas aborder le thème femme

4. « Le genre dans la politique générale de l'ONG »

Enfin, une quatrième catégorie regroupe les organisations qui ont fait l'effort de mettre en place un programme d'action qui vise à l'égalité femmes/hommes. Ici la stratégie d'évitement rencontrée consiste à ajourner la mise en œuvre de cette politique globale, à la vue de l'ampleur de la tâche.

Ce schéma, même s'il est réducteur nous permet de prendre conscience des positionnements des organisations interrogées sur la thématique égalité femmes/hommes. Il nous permet de faire un état des lieux simple et clair des attitudes d'évitement rencontrés chez les acteurs pour ne pas approfondir leur engagement. Il est toutefois indispensable de préciser que ces positionnements sont évolutifs et non figés dans le temps.

Les résistances au travail de l'égalité femmes/hommes prennent différentes formes. Les résistances sur le fondement de l'action, qu'elles soient d'ordre idéologique ou socioculturel et psychologique semblent être les plus difficiles à combattre à première vue. Il convient de faire un travail de sensibilisation sur cet enjeu, de réflexion personnelle afin de combattre ces formes de résistances. Accepter de travailler le genre c'est en premier lieu se remettre soi-même en question. C'est cette remise en question préalable qui est souvent difficile à franchir et qui freine par conséquent l'investissement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Les résistances liées à la mise en place de l'action, qu'elles soient d'ordre technique ou politique semblent plus facile à combattre. Et pourtant, elles cachent en réalité des stratégies d'évitement, plus ou moins conscientes, plus ou moins avouées qui nécessite un travail de fond pour les remettre en question.

Les organisations, si elles se disent motivées pour travailler en faveur d'une évolution des relations femmes/hommes, se définissent également pour beaucoup comme désemparées, en manque d'imagination, de moyens et de méthodologie pour agir concrètement. Il convient désormais de réfléchir à des perspectives d'amélioration pour mettre fin à ces difficultés et permettre à ces organisations de traduire leurs engagements en actions concrètes.

comme axe thématique, parce que nous devrions alors aborder comme thèmes spécifique les autres groupes qui ont été historiquement exclus comme les enfants, les personnes âgées, les handicapés ou les groupes indigènes »

CHAPITRE 2 :

LES PERSPECTIVES D'AMELIORATION : LE PARTENARIAT COMME SOLUTION ?

On se permet de rappeler ici que cette enquête thématique menée auprès d'un grand nombre d'acteurs de transformation sociale s'inscrit dans une volonté du service Amérique latine & Caribes du CCFD - Terre Solidaire de définir sa stratégie en matière d'action partenariale sur la thématique concernant « *L'évolution des rapports femmes/hommes vers plus d'égalité* ». Cet acteur de développement français a le désir d'accompagner ces organisations latino américaines dans la construction d'un monde plus juste et solidaire. Le partenariat est donc proposé comme un moyen pour permettre à ces acteurs de développement d'approfondir leur travail en faveur de l'égalité des sexes.

Avant tout, il convient de définir ce que l'on entend par « *partenariat* » : « *Le partenariat est la relation entre deux ou plusieurs organismes pour la mise en œuvre d'un projet, qui repose sur la coopération, respectant l'égalité de pouvoir des parties et se basant sur l'échange, la confiance, le respect des engagements, la transparence et la réciprocité. C'est un processus dynamique qui doit s'inscrire dans la durée, sur des compétences données et une vision partagée d'un objectif de solidarité internationale.* »⁷⁸

Toutefois chaque organisation a sa vision propre du partenariat, qui correspond à ses valeurs et à ses principes. De ces valeurs, découle leur approche de la coopération internationale. C'est également à partir de ce système de valeurs, que l'organisation va définir une stratégie d'action avec ses partenaires.

Il convient ici d'interroger la pertinence du partenariat comme perspective d'amélioration sur le travail en faveur de l'égalité femmes/hommes. C'est ce que l'on se propose de faire dans cette partie. Plus particulièrement encore, considérant la nature du CCFD –Terre Solidaire, acteur de développement catholique, il convient de poser la question de la pertinence d'un partenariat sur des questions d'égalité femmes/hommes avec un acteur de développement catholique.

⁷⁸ Coordination Sud, *Guide Partenariat Outils pratiques à l'usage des partenaires du Nord et du Sud*, pp.50

SECTION 1 : LA PERTINENCE DU PARTENARIAT SUR L'ENJEU DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES

Afin d'interroger la pertinence du partenariat comme solution pour réussir l'intégration de la thématique égalité femmes/hommes par les organisations, il est intéressant de porter notre regard sur les attentes des acteurs de développement au sud d'une part, et sur les capacités d'accompagnement envisageables de l'ONG au nord ici étudiées.

Paragraphe 1 : Des attentes des acteurs de développement pour un partenariat sur les questions d'égalité femmes/hommes

Les partenaires ont été interrogés sur leurs attentes relatives à cette thématique envers le CCFD – Terre Solidaire, ainsi que sur les principaux défis qui se posent à leurs organisations dans le travail et l'intégration de la thématique égalité femmes/hommes. L'analyse de ces résultats nous permet donc de comprendre dans quelle mesure des acteurs de développement au sud considèrent le partenariat comme une perspective d'amélioration de leur travail, relatif à cette thématique.

A. Des attentes différentes en fonction du niveau de travail de la thématique

Bien que les attentes et suggestions exprimées ont été très diversifiées, il n'en demeure pas moins que l'on est en mesure de distinguer certaines récurrences prépondérantes. Malgré la pluralité des attentes, on constate des niveaux d'attentes divergents en fonction du degré d'investissement sur cette thématique. Si les organisations les moins avancées ont comme attentes des besoins de formation et de mise en réseau, les acteurs les plus investis quant à eux suggèrent la mise en place d'actions en communs.

1. Des besoins de formation et de mise en réseau pour les acteurs les moins avancés sur la thématique

- Des besoins de formation

Les organisations les moins impliquées dans le travail en faveur de l'égalité femmes/hommes⁷⁹ évoquent des désirs de formation en genre, dont pourraient bénéficier les membres du personnel des organisations. La demande est forte également pour avoir accès à des outils et des méthodologies d'analyses en genre. Ces attentes sont bien évidemment liées aux obstacles précédemment identifiés par les partenaires pour travailler la thématique genre.

Ces besoins de formation sont pensés par les organisations comme le moyen de résoudre les difficultés internes à leurs organisations et à terme voir la possibilité de pouvoir traduire leurs engagements de manière concrète.

La formation est en mesure de répondre à une double déficience : D'une part, elle vient comme solution pour combler des besoins de sensibilisation des membres des organisations sur la thématique. En effet, comme nous le dit Hélène Ryckmans « *la formation en Genre est le moyen le plus important pour rehausser la sensibilité au Genre des membres du personnel d'une organisation. Elle permet de faire comprendre les rapports existant entre les sexes et de donner des grilles de lecture des réalités sociales sur lesquelles ils interviennent* ⁸⁰ ». D'autre part, les formations visent à donner une meilleure connaissance de la thématique et une « opérationnalité » plus grande.

Cela témoigne bien ici de la nécessité ressentie par ces acteurs, de comprendre les rapports sociaux de sexe avant de se lancer dans un projet d'intégration du genre dans l'approche projet. Il y a un besoin de conscientisation, de sensibilisation et de responsabilisation préalable sur cet enjeu. Beaucoup de personnes interrogées ont également évoqué le désir de réfléchir à cette thématique d'un point de vue personnel au préalable, ce qui témoigne bien de ce besoin de conscientisation. La formation est donc considérée comme une condition indispensable à la mise en œuvre de l'approche Genre⁸¹ et elle doit permettre de faire rentrer dans une démarche personnelle et organisationnelle. Cet acteur, qui fait de l'éducation au développement nous rappelle ici la nécessité de travailler d'un point de vue personnel :

⁷⁹ Organisations de niveau 3 et 4 si l'on reprend la classification effectuée dans le chapitre 1

⁸⁰ RYCKMANS Hélène, *La formation en genre dans le monde francophone : pratiques et enjeux*, présentation faite en 2001 à Abidjan, au colloque international UEPA-INED-ENSEA-IFORD « Genre population et développement en Afrique », p.2

⁸¹ *Op.cit.*, p.3

“Es importante trabajar el tema de género al nivel personal. Nuestro enfoque siempre trabajamos el aspecto personal y espiritual del enfoque de género”⁸²

- **Une mise en réseau**

Par ailleurs, ces mêmes organisations, dans leur quasi-totalité, affirment leur désir d’être mises en relation avec d’autres acteurs de développement, pour travailler cette thématique. De ce désir de mise en relation, les différents partenaires ont une volonté d’échange qui porte sur trois domaines complémentaires :

- Un échange d’informations sur la situation des femmes dans leurs pays, régions et dans le monde en général tout d’abord : cet apport est nécessaire pour comprendre les enjeux auxquels ils doivent faire face. Il s’agit aussi d’un moyen additionnel de rester sensibilisé sur ces questions.
- Un désir d’échange d’expériences ensuite : En effet, les acteurs de développement, bien que très motivés à vouloir s’engager en faveur de l’égalité entre les sexes, dans bien des cas ne savent pas de quelle manière traduire leurs engagements de manière concrète. C’est pour cela qu’ils considèrent l’échange d’expériences comme une solution pertinente pour répondre à cette difficulté. L’échange d’expériences est en mesure d’apporter des exemples de projets concrets qui ont réussi une réelle transformation des rapports sociaux de sexe. Il vient répondre à leur manque d’imagination, nous dit un partenaire : « *Nous sommes à la recherche d’expériences qui puissent alimenter notre imagination*⁸³ ».
- Enfin, c’est à un échange méthodologique que les acteurs souhaiteraient avoir accès. Au même titre que la formation en genre, ils désirent accéder à des outils méthodologiques et pratiques pour incréer le genre dans leurs projets de développement et par conséquent pouvoir bénéficier d’une plus grande opérationnalité.

Au regard des attentes des acteurs les moins impliqués dans le travail en faveur de l’égalité femmes/hommes, on remarque que ceux-ci ont davantage exprimé des attentes à caractère individuel, c'est-à-dire un appui direct à leurs organismes. Néanmoins, le désir de mise en réseau témoigne bien

⁸² Cantera – Nicaragua, Entretien réalisé le 25/07/12 via Skype. Traduction : « *Il est important de travailler le thème du genre au niveau personnel. Notre approche implique toujours que nous travaillons l’aspect personnel et spirituel de l’approche genre* »

⁸³ CTP Araguaia Tocantins – Brésil, Entretien réalisé le 04/07/12 via Skype (en français)

que ces besoins peuvent être comblés par un travail collectif. C'est d'ailleurs ce qui fait la force des organisations de solidarité internationale, comme nous le rappellent à juste titre certains partenaires.

A l'inverse, les organisations davantage investies en faveur de l'égalité des sexes ont des attentes d'ordre tout à fait différentes.

2. Mener des actions concrètes pour les partenaires activement investis sur cette thématique

- Passer à l'action

Si les organisations peu avancées en matière de travail du genre ont besoin d'appuis méthodologiques et de sensibilisations, les organisations davantage impliquées sur le sujet, elles, affirment davantage le désir de vouloir mener des actions concrètes. Le soutien individuel ici n'est pas exprimé, compte tenu du fait que ces acteurs disposent déjà d'une méthodologie et des compétences nécessaires pour travailler cette question.

Néanmoins, ces acteurs expriment la nécessité de dépasser les simples échanges, débats, ou rencontres, et rappellent l'urgence de passer à l'acte dans le combat en faveur de l'égalité femmes/hommes. Différents types d'actions sont donc suggérés, comme ayant la possibilité d'avoir un réel impact dans le combat contre les inégalités de sexe :

- Faire un travail au niveau des pouvoirs publics, comme l'invite à faire cette organisation :

“Nuestra propuesta es convocar a las otras organizaciones (también contrapartes del CCFD) de la sub-zona, invitarlas a trabajar sobre el eje que estamos llevando adelante y sumar otras inquietudes que surjan , para llevar propuestas no solo a los Parlamentos de nuestros países sino también influir en el seno del Parlasur .”⁸⁴

⁸⁴ Indeso Mujer – Argentine, Réponses écrites envoyées le 08/08/12. Traduction : « Notre proposition est de convoquée les organisations (les partenaires du CCFD également) de la sous régions, les inviter à travailler sur le thème que nous sommes en train de mettre en place et additionner d'autres inquiétudes qui surgissent, afin d'apporter des propositions, non plus seulement au parlements de nos pays mais également avoir une influence au sein du Parlasur »

- Faire des actions de sensibilisation, mener des campagnes en commun : *“Se puede imaginar realizar campanas de sensibilización.”*⁸⁵
- Développer des activités d’éducation au développement, en réseau avec d’autres organisations
- Travailler avec les fonctionnaires, comme le suggère cette organisation qui évoque sa volonté de travailler avec la police : *“queremos trabajar con la policía para que ellos trabajen esa temática de la violencia, de la inseguridad. Es un tema muy importante sobre todo para la mujer.”*⁸⁶

Ici, les organisations considèrent le partenariat comme un moyen d’actions pertinent dans la mesure où il offre la possibilité d’une mise en réseau d’acteurs de développement engagés en faveur de l’égalité femmes/hommes. Cependant, au-delà d’une simple mise en réseau, ces acteurs veulent agir de manière concrète à une échelle plus large que leur travail individuel seul leur permet. L’impact n’en ressortira que plus important.

- **Les limites de ce travail en réseau**

Il demeure toutefois indispensable d’évoquer une certaine réticence du travail en réseau exprimée par certains acteurs. En effet, quelques un de nos interlocuteurs ont relevé des limites à ce travail en réseau comme le témoigne le discours de cette personne membre d’une organisation féministe :

*« Estaríamos dispuestos a trabajar la tematica con otras organizaciones que ya tienen avances importantes en este sentido, ya que nuestra experiencia con organizaciones que no lo han hecho o que han avanzado poco es porque no lo quieren hacer, no han comprendido la importancia y por lo mismo tienen resistencias a la transformacion en este sentido ».*⁸⁷

⁸⁵ MOCASE – Argentine, Entretien réalisé le 29/08/12 via Skype. Traduction : *« On peut imaginer réaliser des campagnes de sensibilisations »*

⁸⁶ SEPA – Paraguay, Entretien réalisé le 12/07/12 via Skype + réponses écrites. Traduction : *« Nous voulons travailler avec la police afin qu’ils travaillent les thématiques de violence et d’insécurité. C’est un thème très important, surtout pour les femmes »*

⁸⁷ Actoras de cambio - Guatemala, Entretien réalisé le 20/07/12 via Skype + Réponses écrites. Traduction : *« Nous serions disposés à travailler la thématique avec d’autres organisations qui ont déjà des avancées importantes, dans ce sens ou, considérant notre expériences avec d’autres organisations qui n’avaient pas ces avancées, c’est parce qu’ils ne voulaient pas le faire, ou qu’ils n’avaient pas compris l’importance de ce travail, et avaient également des résistances à la transformation »*

En effet, le travail en réseau nécessite un investissement personnel important et nécessite également d'y consacrer beaucoup de temps malgré la surcharge des équipes. C'est pourquoi certains rappellent leur exigence à travailler essentiellement avec des organismes qui soient réellement motivés, et qui partagent le même but : travailler à la modification des rapports sociaux de sexe.

L'ensemble des personnes interrogées considère donc le partenariat comme une solution pertinente pour approfondir le combat pour l'égalité des sexes, qu'il soit un appui à l'intégration de la thématique dans l'organisation, ou qu'il soit un moyen d'amplifier l'impact de leurs engagements grâce à des actions inter-organisationnelles.

Au-delà de ces suggestions d'accompagnement, les acteurs interrogés ont également précisé les principaux défis qu'ils considèrent intéressants à travailler par le biais d'un partenariat.

B. Les principaux défis identifiés

Les organisations ont été interrogées sur les défis auxquels elles souhaiteraient se confronter dans les années à venir, en relation avec le travail de l'égalité des sexes. Leurs réponses nous ont permis de dégager des thématiques considérées comme prioritaires d'une part, ainsi que des méthodes de travail qu'elles souhaitent adopter ou approfondir.

1. Des thématiques spécifiques liées au contexte latino-américain

Les acteurs de développement concernés par cette étude travaillent à échelle locale en grande majorité. Les thématiques qui les concernent sont donc spécifiques aux contextes locaux dans lesquels elles se trouvent. C'est le travail dans le monde rural, et dans certains cas plus particulièrement avec les peuples indigènes qui les touchent personnellement.

- Travailler dans le monde rural

Une difficulté rencontrée par une large majorité de partenaires interrogés est le travail sur les rapports sociaux de sexe avec les « communautés de base » : 15 partenaires évoquent cette difficulté. Les acteurs de développement qui ont fait l'objet de cette étude travaillent majoritairement dans les milieux ruraux et leurs actions touchent un public largement paysan. Beaucoup ont pointé du doigt le

caractère extrêmement patriarcal de ces communautés, où les niveaux d'accès à l'éducation sont faibles, notamment pour les femmes. Les stéréotypes de genre y sont décrits comme étant davantage ancrés.

Plusieurs organisations avouent être désemparées pour aborder les questions d'égalité femmes/hommes dans ces milieux. On peut citer comme illustration l'appréhension de certaines organisations qui veulent travailler avec les femmes de ces communautés, mais qui ne savent pas comment s'y prendre. La surcharge des femmes (liée au cumul de leur travail productif, domestique et communautaire) rend difficile la mise en place d'activités et il y a la crainte de les surcharger davantage qu'elles ne le sont déjà.

- **Travailler avec les communautés indigènes**

Plus particulièrement encore, certaines organisations interviennent auprès de communautés indigènes. Ce sont surtout les organisations des régions Mésoamérique et des Pays Andins qui ont évoqué cette particularité. Elles ont affirmé leur intérêt pour travailler les questions d'égalité des sexes, avec les communautés mayas notamment, tout en respectant la culture de ces groupes. En effet, ces communautés indigènes ont une vision différente des rapports de genre, considérant une complémentarité entre hommes et femmes. Les organisations veulent intervenir auprès de ces communautés tout en respectant leur « *cosmovision* ».

*“Hay que profundizar el análisis de la cosmovisión maya respecto a las relaciones entre hombres y mujeres. Y los principios de complementariedad última. Pensamos que un desafío fundamental para la sostenibilidad política del proceso, es la reconstrucción de una plataforma ideológica basada en la cosmovisión y los valores culturales de las comunidades”*⁸⁸

Le partenariat est envisagé comme un appui pour approfondir l'analyse de la cosmovision maya sur la thématique égalité femmes/hommes par exemple. L'échange d'expériences, d'informations, le travail en réseau, sont autant d'éléments qui peuvent permettre le travail avec ces populations.

⁸⁸ SERJUS – Guatemala, Entretien réalisé le 21/07/12 via Skype + réponses écrites. Traduction : « *Il faut approfondir l'analyse de la cosmovision maya, relative aux relations entre hommes et femmes, ainsi que les principes de complémentarité. Nous pensons qu'un défi fondamental pour la durabilité politique du processus, c'est la reconstruction d'une plateforme idéologique basée sur la cosmovision et les valeurs culturelles des communautés* »

Au-delà des thématiques analysées comme prioritaires, les partenaires ont également identifié des méthodes de travail de la thématique qu'ils souhaitent adopter ou approfondir.

2. Les méthodes

Les organisations ont fait plusieurs suggestions de méthode de travail pour agir en faveur de l'égalité femmes/hommes. Dès lors, accompagner les partenaires à approfondir leurs engagements en faveur de l'égalité femmes/hommes implique de les aider à acquérir ces approches méthodologiques.

On distingue deux méthodes différentes qui reviennent de manière récurrente dans leur discours : le renforcement des capacités des femmes et la sensibilisation des hommes sur le genre.

- **Renforcer les capacités des femmes**

Certains proposent de travailler avec les femmes afin de les encourager à participer au sein de leurs communautés, à accéder aux espaces de décisions. D'autres suggèrent de faire un travail sur l'auto-valorisation des femmes. On en rencontre également certains qui proposent de créer des espaces dédiées aux femmes où elles pourraient s'exprimer, prendre la parole et s'imposer au sein d'un groupe librement.

Renforcer le pouvoir et les capacités des femmes nécessite qu'il y ait au préalable une prise de conscience des femmes concernant la nature de leur condition et la subordination dont elles souffrent. C'est une méthode qui permet de travailler sur les relations de pouvoir en agissant sur les mentalités des femmes. Cette méthode est appelée en espagnol « *empoderamiento* » et est plus connue dans le milieu de la coopération internationale sous le terme anglais d'« *empowerment* »⁸⁹.

On comptabilise 20 organisations partenaires qui ont identifié cette méthode comme pertinente pour travailler sur les rapports sociaux de sexe, même si plusieurs d'entre elles reconnaissent ne pas toujours savoir comment s'y prendre.

⁸⁹ Si le terme d'« *empowerment* » n'est pas automatiquement identifié comme tel, il s'agit bien de ces méthodes de travail qui sont évoqués par les organisations comme méthode pour travailler sur les rapports sociaux de sexe.

“Nuestro desafío actual: Continuar con el empoderamiento de mujeres para que sea real la participación y la toma de decisiones. Realizar espacios mixtos en donde se pueda analizar sobre la temática.”⁹⁰

- **Sensibiliser les hommes**

Au-delà d'un travail avec les femmes, en faveur des femmes, d'autres organisations proposent de travailler également avec les hommes. Il convient de faire un travail de sensibilisation, de formation sur les questions de genre avec la population masculine. L'enjeu de l'égalité entre femmes et hommes ne doit plus être considéré comme une « affaire de femmes » essentiellement. En effet, dans une société où le machisme est admis comme étant le premier obstacle à l'égalité entre femmes et hommes⁹¹, travailler avec les hommes est donc une méthode appropriée pour travailler sur les rapports sociaux de sexe, comme l'exprime ici ce partenaire :

“Hay un reto también que es trabajar el tema con los hombres: hay que empujar cambios para la comunidad”⁹²

Certains partenaires jugent important de faire, avec les hommes, un travail de réflexion sur les nouvelles masculinités :

“Hay que fortalecer la capacitación en género y nuevas masculinidades a través del intercambio de experiencias”⁹³

“Con los hombres, hay que hacer formación en masculinidad, para sensibilizarlos e ir generando cambios en ellos, que repercutan en beneficio a las mujeres”⁹⁴

⁹⁰ Fundación Tierra Nuestra – Guatemala, Réponses écrites envoyées le 12/07/12. Traduction : « Notre défi actuel : continuer l'empowerment des femmes, afin que leur participation et la prise de décisions soient réelles. Réaliser des espaces mixtes où l'on peut analyser cette thématique »

⁹¹ Le machisme est considéré comme le premier obstacle à l'égalité femmes / hommes par les partenaires. C'est en effet l'obstacle cité par 100% des personnes interrogées

⁹² Forum Solidaridad – Pérou, Entretien réalisé le 17/07/12 via Skype. Traduction : « Il y a un défi aussi qui est de travailler le thème avec les hommes : il faut inciter des changements pour la communauté »

⁹³ CAM – Mexique, Réponses écrites envoyées le 31.07.12. Traduction : « Il faut renforcer la formation en genre et sur les nouvelles masculinités à travers l'échange d'expériences »

⁹⁴ Fundación Tierra Nuestra – Guatemala, Réponses écrites envoyées le 12/07/12. Traduction : « Avec les hommes, formations sur les masculinités, afin de les sensibiliser et générer en eux des changements, qui répercuteraient des bénéfices pour les femmes »

Du point de vue des acteurs de développement au sud, les attentes exprimées en termes d'appui et d'accompagnement sont importantes. Le soutien d'une ONG du Nord est donc considéré comme un moyen pertinent pour répondre à leurs difficultés et leur permettre d'avancer de manière concrète dans la réalisation de leurs engagements. Le partenariat est donc envisagé par ces acteurs de développement locaux, au sud, comme une perspective d'amélioration pertinente.

La question qui se pose maintenant est de savoir comment une ONG du Nord peut accompagner ces acteurs locaux de développement dans la mise en place de réponses adaptées aux enjeux énormes de l'égalité femmes/hommes et à développer de véritables solutions. Il convient de voir dans quelle mesure les capacités d'accompagnement d'un acteur de développement du nord peuvent être à même de venir répondre à ces attentes.

Paragraphe 2 : la politique d'appui aux partenaires en question

Constatant que les acteurs de développement au Sud ont de nombreuses attentes vis-à-vis de leur partenaire au Nord, en termes d'accompagnement dans leurs actions en faveur de l'égalité des sexes, il convient pour ce dernier d'étudier dans quelle mesure il est possible pour lui de répondre à ces attentes. La politique d'action partenariale du CCFD – Terre Solidaire est-elle à même de répondre aux attentes de ses partenaires en matière d'égalité femmes/hommes ?

Aussi, il convient de voir quels types d'accompagnement partenarial l'organisation étudiée est prête à mettre en œuvre. Nous verrons pour répondre à cette question, quels sont les moyens que le CCFD – Terre Solidaire envisage pour accompagner ses partenaires dans leur engagement en faveur de l'égalité femmes/hommes. Par ailleurs, il s'agira également de s'interroger sur la place que le CCFD – Terre Solidaire lui-même est prêt à accorder à cette thématique.

A. Les moyens disponibles pour permettre un accompagnement des acteurs de développement sur la thématique égalité femmes/hommes

Il existe une diversité d'approches et de pratiques partenariales selon les ONG. Aussi, au regard de la vision du partenariat proposée par le CCFD – Terre Solidaire et des formes d'appui qu'il

est prêt à mettre en œuvre, on pourra dès lors discerner s'il est en mesure de répondre de manière pertinente aux attentes formulées par ces partenaires en matière d'accompagnement sur la thématique égalité femmes/hommes.

1. La vision du partenariat proposée: « une solidarité sans assistanat »

Il s'agit en tout premier lieu de préciser la façon dont le CCFD-Terre Solidaire conçoit le partenariat :

« Le partenariat se définit au CCFD comme un processus dynamique d'accompagnement réciproque s'étalant sur plusieurs années, fondé sur le partage de références et de valeurs communes. Les projets ne sont pas une fin en soi mais sont considérés comme des supports à la relation de partenariat. »⁹⁵

Le CCFD – Terre Solidaire, avec ses spécificités, son histoire, ses valeurs et ses principes de partenariat, veut être un acteur de transformation sociale impliqué dans les sociétés civiles mondiales et veut soutenir des acteurs de transformations sociales en construisant avec eux des partenariats. Le CCFD – Terre Solidaire défend « une solidarité sans assistanat⁹⁶ ». L'initiative est laissée aux bénéficiaires. Prenant l'exemple de cette enquête, le CCFD –Terre Solidaire a fait le choix de consulter au préalable ses partenaires sur leurs attentes afin d'établir une stratégie d'action globale. Les organisations interrogées ont d'ailleurs reconnu avoir apprécié être consultées sur cette question et avoir eu la possibilité d'exprimer leurs points de vues.

*“Es muy importante que hallan tomado esa temática, además consultando los contrapartes, que toman en consideración lo que hace cada organización, sus expectativas”.*⁹⁷

Connaissant maintenant la vision du partenariat prônée par le CCFD – Terre Solidaire, il est intéressant de voir, au regard de la politique d'appui aux partenaires du CCFD - Terre Solidaire, quelles sont les formes d'appui qu'il peut envisager afin de répondre au mieux aux attentes de ces organisations.

⁹⁵ Coordination sud, Guide Partenariat Outils pratiques à l'usage des partenaires du Nord et du Sud, pp.50

⁹⁶ http://ccfd-terresolidaire.org/ewb_pages/p/parteneriat.php

⁹⁷ Equipo Pueblo – Mexique, Entretien réalisé le 25/07/12. Traduction:« C'est très important que vous ayez pris cette thématique, d'autant plus en consultant les partenaires, que vous preniez en considération ce que font chaque organisations, leurs attentes. »

2. Les formes d'appui : le renforcement des acteurs locaux de développement

La question que l'on se pose ici est de savoir comment aider ces acteurs locaux à développer des réponses adaptées aux enjeux énormes de l'égalité femmes/hommes et à développer de véritables solutions ? Dans son Rapport d'Orientation⁹⁸, le CCFD – Terre Solidaire définit les formes d'appui aux partenaires qu'il envisage. Au regard des différentes formes d'appui décrites, on propose de voir ici s'il dispose des moyens pertinents pour répondre aux attentes des organisations locales de développement.

- Un soutien financier pour les projets qui visent à défendre une plus grande égalité entre femmes et hommes

Le CCFD – Terre Solidaire finance des activités et des projets de terrain qui visent à améliorer concrètement les conditions de vie des populations (création d'écoles, accès à l'eau, essor de l'agriculture villageoise, création d'activités génératrices de revenus, structuration d'associations....). Sur la période du Rapport d'Orientation (années 2008/2011), le montant moyen accordé à un projet aux partenaires en Amérique Latine et Caraïbes s'élevait à 27 696 euros⁹⁹. L'ensemble des fonds attribué à l'ensemble des partenaires de la zone géographique Amérique Latine et Caraïbes, sur l'ensemble des thématiques représentait une moyenne évaluée à 2 822 448 euros par année, (sur la période 2008/2011)¹⁰⁰. Ces chiffres nous donne un ordre d'idée du soutien financier que le CCFD – Terre Solidaire est en mesure d'accorder à ses partenaires.

Toutefois le partenariat dépasse le financement et donc la relation strictement financière. Il vise tout d'abord la relation entre acteurs de changement social. La relation partenariale est donc par essence institutionnelle (entre deux organisations).

- La mise en relation avec d'autres acteurs de développement et l'échange d'expérience

« Le CCFD propose à ses partenaires plusieurs formes de mise en réseau et de renforcement de leurs capacités »¹⁰¹.

⁹⁸ CCFD – Terre Solidaire, *Rapport d'orientation 2008 – 2012, Politique d'appui aux partenaires du CCFD*, 2007, pp.43

⁹⁹ CCFD – Terre Solidaire, *Document interne de la Commission des Partenariat Internationaux (CPI) du CCFD – Terre Solidaire*, présenté le 24 mai 2012

¹⁰⁰ CCFD – Terre Solidaire, *Document interne de la Commission des Partenariat Internationaux (CPI) du CCFD – Terre Solidaire*, présenté le 24 mai 2012

¹⁰¹ CCFD – Terre Solidaire, *Rapport d'orientation 2008 – 2012, Politique d'appui aux partenaires du CCFD*,

C'est effectivement une des forces spécifiques du CCFD – Terre Solidaire que d'être en lien avec un très grand nombre d'acteurs de transformation sociale dans de nombreux endroits du monde. La richesse de ces relations lui permet de favoriser les échanges de réflexions et d'expériences entre de nombreux acteurs différents. Les partenaires reconnaissent cette force de mise en réseau du CCFD – Terre Solidaire :

“El trabajo con otras organizaciones es indispensable, hay que trabajar juntos. La particularidad del CCFD es que es una organización promotora de redes, no solo al nivel nacional pero también regional. Con esa temática, hay que trabajarla en redes”.¹⁰²

Par conséquent, il serait intéressant sur cette thématique, que le CCFD – Terre Solidaire trouve un moyen de mettre les organisations qui le désirent en relation, cette demande ayant été une requête unanime des organisations interrogées. Le partenariat trouve donc toute sa pertinence dans cette forme d'appui.

- **L'appui à des campagnes d'opinion et de plaidoyer**

Le CCFD –Terre Solidaire a également la capacité d'appuyer des campagnes d'opinion et de plaidoyer qui sont en mesure de peser sur des enjeux internationaux de développement. Par ce moyen, le CCFD – Terre Solidaire peut donc encourager les partenaires qui veulent organiser des campagnes de sensibilisation sur la thématique égalité femmes/hommes.

- **Le renforcement des capacités concernant la qualité et la réalisation des initiatives**

Enfin, le CCFD – Terre Solidaire vient en appui à ses partenaires par le renforcement des capacités. Ce moyen d'action peut prendre diverses formes : l'appui à l'évaluation, les diagnostics, les études, l'accès à l'information sur les problématiques internationales, la formation méthodologique et professionnelle, etc. Pour surmonter les obstacles rencontrés par les acteurs de développement dans l'intégration de la thématique égalité femmes/hommes dans leur travail, le CCFD - Terre Solidaire

2007, pp.43, p.11

¹⁰² Cantera – Nicaragua, Entretien réalisé le 25/07/12 via Skype. Traduction : « *Le travail avec d'autres organisations est indispensable.il faut travailler en commun. La particularité du CCFD est qu'elle est une organisation promotrice de réseau, pas seulement au niveau national mais également régional. Avec cette thématique, il faut travailler en réseau* »

peut leur apporter le soutien nécessaire en termes de besoins de formation et d'accompagnement individuels, identifiés au préalable comme des attentes essentielles des acteurs interrogés.

Les attentes des partenaires sont concordantes avec les possibilités d'appuis du CCFD – Terre Solidaire. Que ce soit par un soutien individuel accordé à chaque organisation ou par un soutien collectif rendu possible par son importante capacité de mise en réseau, le CCFD – Terre Solidaire est capable et compétent pour répondre aux nombreuses attentes de ces partenaires. Le partenariat apparaît donc comme une option pertinente pour avancer dans le combat en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Néanmoins, si en théorie la politique partenariale du CCFD –Terre Solidaire lui permet d'appuyer ses partenaires sur cette thématique, il convient de voir plus en détail quelle place celui-ci accorde réellement à cette thématique dans sa politique d'action.

B. Quelle place est accordée à l'égalité femmes/hommes dans l'approche partenariale ?

Nous l'avons vu l'évolution des rapports femmes/hommes est l'une des thématiques principales du CCFD – Terre Solidaire. Toutefois, au-delà de cet engagement, se pose la question de la place que cette thématique occupe réellement dans l'approche partenariale du CCFD – Terre Solidaire et notamment dans la relation avec les partenaires latino-américains. C'est donc une investigation sur la place accordée en pratique à cette thématique dont il est question dans cette partie.

1. Un champ thématique prioritaire mais une mise en œuvre limitée

Si la volonté de travailler cette problématique est primordiale dans la mission du CCFD –Terre Solidaire, on constate cependant que cette thématique est une de celle qui est la moins travaillée dans la politique d'appui aux partenaires, parmi les six thématiques prioritaires¹⁰³: En effet, si l'on s'intéresse au nombre de projets des partenaires par thématique, sur un total de 432 projets en 2011, seulement 23 concernent la thématique « évolution des rapports femmes/hommes »¹⁰⁴. Elle se place en

¹⁰³ Les autres thématiques sont : prévention et résolution des conflits, souveraineté alimentaire, migrations internationales, partage des richesses, économie sociale et solidaire

¹⁰⁴ CCFD – Terre Solidaire, *Document interne de la Commission des Partenariat Internationaux (CPI) du CCFD –Terre Solidaire*, présenté le 24 mai 2012

deuxième position des thématiques les moins travaillées (derrière la thématique « partage des richesses financières »). La thématique « prévention et résolution des conflits » réunit à elle seule 116 projets sur la même année¹⁰⁵. Ce chiffre est à peu près constant, puisque sur l'ensemble des quatre années du rapport d'orientation (2008 à 2011), la thématique « évolution des rapports femmes/hommes » ne concerne que 25 projets en moyenne par an sur un total de 443. En termes de montants financiers, sur ces quatre années, les financements accordés aux projets relatifs à cette thématique ont représenté une moyenne de 625 741 euros sur un total de 12 435 041 par an, soit largement moins d'un sixième des fonds¹⁰⁶ (si l'on considère une répartition équitable des fonds entre chaque thématique).

Si l'évolution des relations femmes/hommes pour plus d'égalité est un engagement prioritaire du CCFD – Terre Solidaire, dans la réalité, son investissement relatif à cet enjeu reste limité.

2. Quels engagements pratiques du CCFD – Terre Solidaire en faveur de l'égalité femmes/hommes dans sa politique d'appui partenarial ?

L'égalité des sexes est jugée comme indispensable pour le développement par l'acteur étudié. Il convient alors de s'intéresser à la place qui lui est accordée dans la réalité dans sa relation avec les partenaires.

Alors que le CCFD-Terre Solidaire entre dans une période de réflexion sur la définition de son prochain Rapport d'Orientation, (qui va définir sa politique d'action partenariale pour les années à venir), il est intéressant de poser la question de la place de l'engagement en faveur de l'égalité des sexes.

Différentes questions quant à la place que le CCFD –Terre Solidaire souhaite accorder à cette problématique nécessitent d'être précisées : Devrait-elle avoir une valeur contraignante afin d'obliger les partenaires à prendre en compte ces questions ? Quels sont les moyens dont dispose un chargé de mission pour encourager un partenaire à travailler cet enjeu ? Faut-il privilégier des partenaires pour lesquels les femmes participent à tous les niveaux de pouvoir et qui se proposent d'identifier les rôles des femmes et des hommes ? Peut-on exiger une approche intégrée de la question égalité femmes/hommes chez chaque partenaire ?

¹⁰⁵ CCFD – Terre Solidaire, *Document interne de la Commission des Partenariat Internationaux (CPI) du CCFD –Terre Solidaire*, présenté le 24 mai 2012

¹⁰⁶ CCFD – Terre Solidaire, *Document interne de la Commission des Partenariat Internationaux (CPI) du CCFD –Terre Solidaire*, présenté le 24 mai 2012

C'est la place que le CCFD –Terre Solidaire accorde à la thématique égalité femmes/hommes et la façon dont il envisage de la traiter qui nous intéresse ici.

- **Approche transversale ou spécifique ?**

Nous l'avons vu, les acteurs de développement locaux étudiés se positionnent en faveur d'une approche transversale et/ou spécifique. Qu'en est-il au CCFD –Terre Solidaire ?

C'est le texte de référence relatif à la thématique égalité femmes/hommes¹⁰⁷ qui tranche cette question. Il rappelle qu'il est nécessaire de choisir une double approche : une intégration transversale du genre, mais également un axe spécifique car ces deux approches sont complémentaires.

- **Une intégration systématique ?**

Par « approche intégrée » on entend ici la prise en compte systématique et permanente de l'objectif de l'égalité femmes/hommes dans tous les projets, politiques et stratégies, d'une organisation. Le CCFD – Terre Solidaire peut-il conditionner son soutien à un engagement des organisations en faveur d'une approche intégrée du genre ?

Le CCFD-Terre Solidaire, dans le suivi de ces partenaires prend systématiquement en compte l'indicateur « *pourcentage femmes-hommes dans les instances* » des associations partenaires. Toutefois, même si elle est prise en compte, les organismes n'ont pas d'obligations à respecter une parité. Cet indicateur n'est pas accompagné de mesures de sanction, ni même d'encouragement en faveur de la parité.

Certains partenaires vont plus loin puisqu'ils suggèrent que le CCFD – Terre Solidaire, dans sa relation partenariale devrait considérer le travail du genre comme indispensable pour le maintien d'un partenariat. Certains vont jusqu'à suggérer au CCFD – Terre Solidaire de conditionner son soutien aux acteurs de développement à un respect des principes de l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des projets soutenus.

Finalement on peut considérer que ce qui est important c'est que l'ONG annonce que le genre est un thème de discussion avec les partenaires. Dans la mesure où il s'agit d'une réelle relation de

¹⁰⁷ En cours de réflexion pendant notre stage, voté par le CA en novembre 2012 et devant être adopté en Assemblée Générale en décembre. Il traduit les réflexions et le positionnement du CCFD-Terre Solidaire

partenariat, il est difficile d’imaginer que l’un des deux partenaires impose sa grille de critères. Poser la question comme il a été fait lors de ces entretiens a permis d’ouvrir un espace d’expressions aux organisations qui sont conscientes de la nécessité de travailler en faveur de l’égalité femmes/hommes. Cet espace de dialogues a déjà suscité l’émergence de propositions intéressantes.

On peut toutefois suggérer quelques pistes d’actions concrètes pour accompagner une « intention positive » à l’égard de la thématique chez les partenaires, tout en respectant leur capacités d’initiatives.

- Permettre l’accès à des formations pour sensibiliser le personnel des organisations au genre.
- Adopter une utilisation systématique de l’approche genre dans la phase d’identification et de formulation des projets.
- Accompagner les partenaires dans la prise en compte du genre dans l’analyse de programmes et projets.
- Utiliser une grille de questions pour accompagner les partenaires dans leur réflexion sur la thématique.
- Etre vigilant dans le partage des responsabilités entre femmes et hommes, dans l’équipe de travail.
- Réaliser une étude pour évaluer le niveau de prise en compte du genre dans les organisations, afin de mettre en lumière les situations existantes.
- Eviter les discriminations basées sur le sexe¹⁰⁸.

Cette analyse de la politique d’appui aux partenaires du CCFD – Terre Solidaire nous montre que cette organisation dispose des compétences nécessaires pour accompagner ses partenaires dans le travail en faveur de l’égalité des sexes. Les formes d’appui qu’il est capable d’offrir sont concordantes avec les attentes étudiées des partenaires latino-américains. Le partenariat apparait donc comme une perspective d’améliorations pertinente. Toutefois, alors qu’en théorie, le CCFD –Terre Solidaire semble disposé et convaincu de la nécessité d’accompagner ses partenaires vers une approche systématique du genre, son investissement dans cette thématique reste très faible. Des formes de résistance sont alors à analyser du côté du CCFD –Terre Solidaire. On peut supposer que certains blocages freinent son engagement en faveur d’une évolution des relations femmes/hommes.

¹⁰⁸ Cette liste de recommandation a été inspirée d’une liste proposée dans une étude *Le Genre dans les ONG belges*, mais elle a été adaptée ici en fonction des possibilités du CCFD –Terre Solidaire.
DRION Claudine, Poupette Choque, *Le genre dans les ONG*, Le Monde selon les Femmes, 2001, pp.30

Après avoir montré dans quelle mesure la politique d'action partenariale du CCFD –Terre Solidaire est à même de répondre aux attentes de ses partenaires en matière d'égalité femmes/hommes, se pose désormais la question de savoir si les valeurs défendues par le CCFD –Terre Solidaire permettent un accompagnement global de ses partenaires sur cette question. Il convient par conséquent d'interroger l'approche conceptuelle défendue par le CCFD –Terre Solidaire afin de voir d'où viennent les difficultés rencontrées pour la mise en œuvre de cette politique.

SECTION 2 : QUELLE APPROCHE DU GENRE POUR UNE ONG CATHOLIQUE ?

Rappelons le, les évêques de France ont confiés au CCFD –Terre Solidaire la mission de mobiliser la solidarité des chrétiens dans l'objectif de lutter contre la faim dans le monde et de promouvoir le développement. C'est de cette volonté qu'est née cette organisation que nous étudions ici. Considérant la nature catholique de cet acteur de développement et la position de l'Eglise catholique sur les questions de genre, on peut alors se demander s'il n'est pas compliqué pour une ONG catholique de travailler ces questions. C'est donc précisément la question de la pertinence d'un partenariat avec une ONG confessionnelle que l'on pose ici. Comment une ONG chrétienne envisage-t-elle la question? Quels blocages possibles peut-on constater ?

On s'interrogera en tout premier lieu à comprendre les limites qu'une ONG catholique peut rencontrer dans son engagement en faveur de l'approche genre. Enfin, en second lieu on s'intéressera aux difficultés qu'un acteur de développement peut rencontrer dès lors qu'il décide de s'investir en faveur de cet enjeu.

Paragraphe 1 : Une approche genre limitée pour un acteur de développement catholique

Afin de comprendre pourquoi il est ardu pour une ONG catholique de s'investir en faveur d'une approche genre, il est indispensable au préalable de rappeler pourquoi la relation entre catholicisme et genre est frontale. Ainsi, on pourra alors s'intéresser à la façon choisie par une ONG catholique pour traduire son engagement en faveur de l'égalité femmes/hommes. L'analyse du positionnement sur le genre d'autres ONG catholiques nous éclairera également sur les modalités d'actions possibles.

A. Genre et catholicisme, une relation frontale

C'est dans sa doctrine sociale que l'Eglise catholique rappelle la façon dont elle considère les relations entre les femmes et les hommes. Elle y affirme également sa position sur le genre et notamment sa lutte ouverte contre les théories du genre.

1. Une position différentialiste entre hommes et femmes

Un ensemble de texte produit par le magistère romain traite du discours catholique sur la femme et de la relation entre hommes et femmes¹⁰⁹.

Si l'égalité des hommes et des femmes est reconnue par l'Eglise catholique, il n'en demeure pas moins que ce même discours affirme également celui de la différence des fonctions, entre hommes et femmes, qui est selon cette conception fondée en nature. Elle repose sur l'idée que les femmes, du fait de leur capacité à donner la vie, disposeraient de qualités particulières (souci de l'autre, écoute...)¹¹⁰. L'Eglise catholique n'est donc pas en accord avec cette définition du genre qui considère qu'il n'y a pas d'essence masculine et féminine fondée en nature.

Découlant de cette approche différentialiste entre hommes et femmes, l'Eglise catholique est en opposition radicale contre les théories du genre.

2. Un combat contre les théories du genre

L'Eglise catholique est fortement mobilisée contre les théories du genre. Aussi, comme l'affirme Céline BERAUD : « *Les questions de genre constituent certainement l'un des deux principaux fronts (avec la bioéthique) sur lesquels se mobilisent aujourd'hui les autorités catholiques.* »¹¹¹

Particulièrement, l'Eglise dénonce les « dérives » potentielles de cette conception qui considère que l'identité biologique ne constitue pas le seul facteur de détermination de l'identité sexuelle d'une personne mais qu'elle est également influencée par des constructions socio-

¹⁰⁹ Céline Beraud nous indique un ensemble de texte qui traite du discours de l'Eglise catholique sur la femme : « *Inter insigniores*, Déclaration sur la question de l'admission des femmes au sacerdoce ministériel, Congrégation pour la Doctrine de la foi, approuvée par Paul VI ; *La dignité de la femme est sa vocation. Lettre apostolique Mulieris dignitatem du souverain pontife Jean Paul II sur la dignité et la vocation de la femme à l'occasion de l'année mariale*, 1988 ; *Actes du pape Jean Paul II*, sur l'ordination exclusivement réservée aux hommes. *Lettre apostolique Ordinatio sacerdotis*, 1994 ; *Lettre aux évêques de l'Eglise catholique sur la collaboration de l'homme et de la femme dans l'Eglise et dans le monde*, émanant de la Congrégation pour la doctrine de la foi et signée par le cardinal Ratzinger, 2004. » in BERAUD, Céline, « Quand les questions de genre travaillent le catholicisme », *Etudes*, 2011/2, Tome 414, pp. 211 à 221, p.213

¹¹⁰ BERAUD, Céline, « Quand les questions de genre travaillent le catholicisme », *Etudes*, 2011/2, Tome 414, pp. 211 à 221, p.213

¹¹¹ BERAUD, Céline, « Quand les questions de genre travaillent le catholicisme », *Etudes*, 2011/2, Tome 414, pp. 211 à 221, p.213

culturelles.¹¹² Deux textes décrivent ce combat frontal entre l’Eglise catholique et les théories du genre d’ailleurs qualifiées par les autorités catholiques « d’idéologie » : la *Lettre sur la collaboration de l’homme et de la femme* de 2004, et le *Lexique des termes ambigus et controversés sur la famille, la vie et les questions éthiques* de 2005.¹¹³

« Les théories du genre posent problème au magistère en raison surtout de l’impact politique qu’elles peuvent avoir sur la reconnaissance juridique gay et celle de l’homoparentalité »¹¹⁴

De cette opposition farouche de l’Eglise catholique face aux théories du genre, découle l’idée que les partisans des théories du genre sont à combattre : « les partisans des théories du genre sont à combattre *ad extra* (...ce qui inquiète tout particulièrement les autorités catholiques, c’est leur impact sur la famille), mais également *ad intra*. »¹¹⁵. Les féministes sont particulièrement visées.

On ne détaillera pas davantage la position de l’Eglise catholique sur le genre, considérant que ce rappel est suffisant pour pouvoir rentrer davantage dans le cœur de notre sujet : la position d’une ONG catholique, engagée en faveur de l’évolution des rapports entre femmes et hommes, sur le genre. En effet, compte tenu de cette intransigeance de l’Eglise catholique face aux questions de genre et de cette disqualification des féministes répandue dans la sphère ecclésiale, il semble difficile d’allier un travail en faveur de l’égalité femmes /hommes à partir d’une approche genre et respect des principes catholiques. Comment une ONG catholique envisage – t- elle la question ?

B. Un positionnement ambigu d’une ONG catholique sur l’approche genre

Le CCFD – Terre Solidaire, mandaté par la conférence des évêques pour mobiliser la solidarité chrétienne, a inscrit pour la première fois en 2008 une thématique intitulée « *Evolution des rapports Femmes/Hommes pour plus d’égalité* ». Considérant la position de l’Eglise catholique sur ces questions, le choix ne semble pas évident.

¹¹²MEGEVAND Matthieu, « Théorie du genre : l’Eglise contre-attaque », *LeMondedesreligions.fr*, publié le 12/09/2011, consulté le 2 novembre 2012. http://www.lemondedesreligions.fr/actualite/theorie-du-genre-l-eglise-contre-attaque-12-09-2011-1828_118.php

¹¹³ Date pour la version française

¹¹⁴ BERAUD, Céline, « Quand les questions de genre travaillent le catholicisme », *Etudes*, 2011/2, Tome 414, p. 211 à 221, p.216

¹¹⁵ *Op.cit.*, p.216

Comment une ONG, qui a reçu sa mission de l'Eglise catholique fait elle pour justifier son choix de travailler en faveur d'une évolution des rapports entre femmes et hommes ?

On s'intéressera tout d'abord à l'approche conceptuelle qui est faite pour ensuite porter notre regard sur l'approche pratique qui en découle.

1. Approche conceptuelle : un travail pour l'égalité femmes/hommes

- Précision sur le choix sémantique

Il convient en premier lieu d'étudier les principes sur lesquels le CCFD –Terre Solidaire, fonde sa mission en faveur de l'égalité femmes/hommes. C'est au regard des textes de positionnement de cette organisation que l'on justifiera sa position.

Le choix sémantique est intéressant à analyser. Le CCFD-Terre solidaire a fait le choix de parler « *d'égalité femmes/hommes* » et précise la définition qu'il accorde lorsqu'il emploie le terme de « *genre* » :

« C'est donc la question de l'égalité des droits entre hommes et femmes qui est posée mais pas la question du "genre" qui fait référence aux représentations culturelles et sociales sur les hommes et sur les femmes. Bien entendu, le fait de déconstruire ces représentations fait avancer l'égalité. Quand le CCFD-Terre solidaire emploie le mot "genre", il est clair sur ce qu'il met dessous : il reprend la définition onusienne donnée en particulier par l'Organisation Mondiale de la Santé : "le mot 'genre' sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et pour les femmes". »¹¹⁶

Dans cet extrait, l'ONG semble avoir une position plus ouverte que la position officielle de l'Eglise sur l'emploi du terme genre. Mais il n'en demeure pas moins que ce terme est compris dans sa stricte définition de rapport social de sexe. Pour rester dans la ligne de l'Eglise catholique, et éviter les erreurs d'interprétation une précision sur le positionnement relatif aux théories du genre est apportée :

¹¹⁶ CCFD-Terre Solidaire, Dossier les mots clés : « Egalité entre hommes et femmes » : http://ccfd-terresolidaire.org/ewb_pages/m/motcle-promotion_feminine.php, consulté le 26/10/12

« Pour certains, employer le mot "genre", généralement appelé "théorie du genre", fait tout de suite référence à certains travaux ou à des groupes qui développent un tout autre contenu que la définition de l'OMS. Ces groupes veulent nier la différence entre la femme et l'homme. Ces débats ne sont pas des lieux d'engagement du CCFD-Terre Solidaire qui affirme dans son rapport d'orientation 2008-2012 : "D'ordre physiologique, la différence entre sexes permet de distinguer les êtres humains mâles et femelles. Elle sert aussi de base à des constructions sociales et historiques d'identités sexuées et d'inégalités structurelles. Toutes les sociétés et cultures ont élaboré des rôles sociaux pour les hommes et pour les femmes, en terme de statuts, de droits, d'activités, de responsabilités".»¹¹⁷

Le CCFD –Terre Solidaire se positionne donc avec prudence sur cette thématique. Le choix du titre de la thématique choisi « *évolution des relations femmes/hommes vers plus d'égalité* » révèle bien ce comportement prudent.

- Une interprétation par un retour aux écritures

Toutefois, il est intéressant de constater que le CCFD – Terre Solidaire, pour justifier son engagement sur cette thématique, ne fait pas référence à la doctrine de l'Eglise sur la question, pourtant abondante, mais préfère faire référence au texte religieux directement pour évoquer l'égalité des hommes et des femmes. En effet, dans le texte de référence¹¹⁸ précisant les engagements sur la thématique égalité femmes/hommes on trouve une rubrique intitulée « *Comment les écritures nous parlent ?* » qui fait directement référence à la *Bible* pour traiter des sujets d'égalité essentielle de l'homme et de la femme. Dans ce texte de positionnement on ne trouve pas de référence à la doctrine sociale de l'Eglise, comme il aurait été imaginable.

Dans son approche conceptuelle pour aborder l'égalité femmes/hommes, le CCFD – Terre Solidaire se doit de respecter la position de l'Eglise par rapport au genre. Toutefois sa position reste ambiguë, puisqu'il ne condamne pas le genre mais se résout à préciser l'approche qu'il accorde à ce terme.

Si dans son approche conceptuelle de la thématique, le CCFD – Terre Solidaire essaie de contourner le problème lié aux limites de l'Eglise sur cette question, on se pose alors la question de savoir, comment cette organisation réussit à se positionner dans son approche pratique.

¹¹⁷ CCFD-Terre Solidaire, Dossier les mots clés : « Egalité entre hommes et femmes » : http://ccfd-terresolidaire.org/ewb_pages/m/motcle-promotion_feminine.php, consulté le 26/10/12

¹¹⁸ CCFD – Terre Solidaire, *Evolution des rapports hommes- femmes pour plus d'égalité, texte de référence 2012*, 2012, pp.39 (voté par le CA en novembre 2012 ce texte devrait être adopté en Assemblée Générale en décembre.)

2. Approche pratique : interrogation sur le CCFD – Terre Solidaire dans son approche genre et développement

Dans son rapport d'orientation 2008-2012, en matière d'appui aux partenaires, le CCFD – Terre Solidaire précise ses engagements pour la zone Amérique Latine et Caraïbes :

« Le CCFD favorisera la prise en compte de la dimension « genre » chez ses partenaires, grâce à des actions d'accompagnement, d'échange et de systématisation d'expériences. Il s'attachera fortement à lutter contre les mécanismes de féminisation de la pauvreté, et soutiendra aussi des initiatives de lutte contre les discriminations féminines et visant l'organisation et à l'émancipation des femmes.»¹¹⁹

On voit explicitement que le CCFD – Terre Solidaire s'engage à encourager la dimension genre chez ses partenaires. Il s'engage donc à encourager le travail sur les rapports sociaux de sexe, en faveur de l'égalité femmes/hommes de ses partenaires.

Finalement, même s'il ne l'affirme pas explicitement, on peut en déduire que le CCFD –Terre Solidaire place son approche partenariale dans une perspective « *genre et développement* », dans la mesure où :

- Il se propose de travailler sur les relations entre femmes et hommes : il est disposé à encourager un changement de regard qui permet de rendre visible les phénomènes de discrimination et de domination qui expliquent les différences de condition entre hommes et femmes.
- Il remet en question des règles qui sont à l'origine des inégalités

La perspective Genre et Développement est un moteur de transformation sociale. Elle offre de très grandes perspectives de changement social profond et durable. Elle ouvre la voie vers une société plus juste, plus harmonieuse, et plus égalitaire. Pour toutes ces raisons elle est également compatible avec les valeurs du CCFD –Terre Solidaire, acteur de développement en faveur d'un monde plus juste et plus solidaire.

C'est l'investissement du CCFD –Terre Solidaire face à cette perspective « *Genre et Développement* » qui est ici à questionner. Cette approche semble correspondre aux objectifs de transformation de rapports sociaux de sexe visés par le CCFD –Terre Solidaire, mais ce n'est que timidement que cette organisation affirme son adhésion à cette approche.

¹¹⁹ CCFD – Terre Solidaire, *Rapport d'orientation 2008 – 2012, Politique d'appui aux partenaires du CCFD*, 2007, pp.43, p.30

De manière concrète dans son approche partenariale, le CCFD – Terre Solidaire, propose trois types de mesures pour encourager l'égalité femmes/hommes, tout en restant dans la lignée de la position de l'Eglise catholique :

- Le soutien à des activités de promotion féminine
- Le soutien à des actions de « *transversalisation de l'approche genre* », comprises dans le sens ou dans chaque projet, l'impact des actions doit être regardé de manière différenciée du point de vue des hommes et des femmes.
- Un partenariat avec des acteurs liés à l'Eglise

La position du CCFD –Terre Solidaire dans son approche genre et développement donne l'impression d'une position timide, pas ouvertement affirmée et parfois ambiguë. Persuadée de l'enjeu que représente l'égalité entre les femmes et les hommes, son engagement en pratique est limité du fait de son lien à l'Eglise catholique. Cette organisation se doit de respecter la position du Vatican. Or il n'est pas aisé de faire avancer ses ambitions en faveur de l'égalité des sexes en tant qu'acteur catholique.

Un rapide regard sur ce que font les acteurs de développement de même inspiration religieuse, peut permettre d'aider à la définition d'une stratégie d'action partenariale qui soit cohérente avec les valeurs de l'organisation et ambitieuse sur cette thématique.

C. Et les autres ONG chrétiennes ?

Afin de mieux envisager la stratégie d'action partenariale en matière d'égalité femmes/hommes pour une ONG catholique, il est intéressant de regarder ce qui se passe chez les autres ONG de même confession.

Le CCFD - Terre Solidaire est membre de la CIDSE, l'alliance internationale d'agences de développement catholique. Elle rassemble 16 ONG d'Europe et d'Amérique du Nord qui travaillent pour réduire la pauvreté et les inégalités.

On propose ici de faire une analyse comparative des positionnements de ces acteurs relatifs à notre sujet. Il convient de porter notre regard sur ces organisations qui ont des valeurs et une inspiration religieuse similaire au CCFD-Terre Solidaire afin de voir comment celles – ci se

positionnent sur cette question de l'égalité femmes/hommes dans leur politique d'appui aux partenaires¹²⁰.

1. Référence aux valeurs religieuses pour travailler cette thématique

Il est tout d'abord important de relever que toutes ces agences de développement travaillent en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Comme le CCFD-Terre Solidaire, c'est le respect des valeurs de l'Église, de l'égalité des femmes et des hommes affirmée dans les Écritures qui guident leurs actions en faveur de l'égalité femmes/hommes. La totalité des agences de développement font néanmoins référence à la doctrine sociale de l'Église comme un ensemble de principes à la base de l'inspiration de leurs actions.

L'égalité femmes/hommes, comme au CCFD-Terre Solidaire est un thème travaillé par le biais d'un partenariat avec des acteurs de développement au Sud. Plusieurs d'entre elles ont fait également le choix de travailler cette question en partenariat avec des organisations confessionnelles.

Les valeurs et principes de la religion catholique sont également avancés comme étant à la base de l'engagement de ces acteurs de développement en faveur d'une égalité entre femmes et hommes. Une de ces organisations affirme expressément que la religion est une force positive de changement et considère qu'il est important d'engager l'Église comme agent proactif de changement¹²¹.

A l'instar du CCFD -Terre Solidaire, l'ensemble de ces organisations mettent en avant leur attachement aux principes religieux pour défendre la nécessité d'actions en faveur de l'égalité femmes/hommes. Toutefois, selon les agences, le choix linguistique utilisé varie. Cela traduit des niveaux d'engagements différents.

¹²⁰ Les informations ici sont celles rencontrées sur les sites internet de chacune des organisations

¹²¹ Trocaire – Irlande : <http://www.trocaire.org/>

2. Choix linguistique pour aborder la thématique

Un certain nombre d'agences centre leurs actions sur « *les Femmes* » et les place dans une logique de promotion féminine et d'engagement en faveur du respect des droits des femmes. Une organisation par exemple affirme avoir une thématique « *femmes et développement* »¹²²

Un second groupe, dans lequel on peut situer le CCFD – Terre Solidaire, a fait le choix de parler « *d'égalité femmes/hommes* ». S'ils parlent d'un positionnement politique en faveur de l'égalité femmes/hommes, il n'en demeure pas moins que pour répondre à la complexité des situations d'inégalités femmes/hommes le moyen utilisé par ces acteurs¹²³ est la « *transversalisation du genre* ». Ils essaient de travailler cette thématique avec leur partenaire, avec des niveaux d'impératifs qui varient selon chaque acteur. On peut citer l'exemple intéressant de l'agence suisse Fastenopfer, qui impose un ensemble de consignes, d'engagements à respecter par les chargés de missions pour intégrer la thématique dans le travail avec leurs partenaires¹²⁴.

Enfin, il reste un nombre plus limité d'agences plus ambitieuses encore sur cette thématique qui affirme explicitement se placer dans une logique « *genre et développement* ». Ce sont les agences de développement les plus avancées dans le travail de la thématique : l'agence irlandaise Trocaire par exemple a une réelle stratégie genre contenue dans un document politique¹²⁵. Cette organisation intègre le genre à tous les niveaux : institutionnel, programmes et projets, partenariat, action globale.

Ce rapide aperçu de ce qui se passe chez ces agences de développement nous éclaire dans la définition de la stratégie d'action partenariale qu'il est possible d'adopter en tant qu'organisation catholique. En effet, on a pu constater que l'ensemble des organisations considère un travail en faveur de l'égalité femmes/hommes comme compatible avec la religion catholique. Dans la pratique, certaines de ces organisations osent parler de genre et se positionnent dans une approche « genre et développement ». La grande majorité toutefois a des politiques d'actions partenariales très faibles sur ce sujet, ce qui est peut-être dû aux difficultés de se positionner concrètement tout en respectant les valeurs et principes catholiques.

¹²² FOCSIV (Italie) : <http://www.focsiv.it/>

¹²³ Fastenopfer (Suisse) / FEC (Portugal) par exemple

¹²⁴ Fastenopfer, *Concept de Fastenopfer « Egalité entre femmes et hommes »*, p.7

http://www.fastenopfer.ch/data/media/dokumente/entwicklungspolitik/fastenopfer_konzepte/concept_genre.pdf

¹²⁵ Trocaire, *Promoting gender equality, Trocaire's policy and strategy, 2009-2014*

<http://www.trocaire.org/sites/trocaire/files/pdfs/policy/Tr%C3%B3caire%20Gender%20Policy%202009.pdf>

On l'a vu, il n'est pas évident pour une ONG catholique de s'impliquer dans un travail en faveur d'une évolution des relations entre femmes et hommes vers plus d'égalités. Pour définir sa position elle est alors tiraillée entre deux principes essentiels qui fondent son identité : son respect des valeurs de l'Eglise catholique d'une part, et son engagement en faveur d'un développement juste et solidaire. Si le CCFD –Terre Solidaire arrive à justifier tant bien que mal son action en faveur de « *l'évolution des relations entre femmes et hommes vers plus d'égalité* », tout en respectant les valeurs portées par l'Eglise catholique, il n'en demeure pas moins que dans la réalité son engagement sur cette thématique peut poser certaines difficultés.

Paragraphe 2 : Les difficultés constatées d'un partenariat avec une ONG catholique

Si le CCFD – Terre Solidaire considère avoir réussi à se positionner en faveur d'une évolution des relations entre hommes et femmes pour plus d'égalité, en respectant les valeurs de l'Eglise, tout le monde ne semble pas être de cet avis. Le CCFD –Terre Solidaire est interrogé de l'extérieur sur ses pratiques partenariales et sur son action relative à cette thématique. Cela amène à réfléchir sur la pertinence de ce type de relation partenariale.

A. Des partenariats contestés : le CCFD-Terre Solidaire interrogés sur ses pratiques

Le CCFD – Terre Solidaire subit depuis plusieurs années des attaques contre sa politique d'appui partenariale en matière d'égalité femmes/hommes. Si ces attaques peuvent être facilement démontées, elles posent toutefois un danger que l'on ne peut nier.

1. Des attaques intégristes

Le soutien accordé par le CCFD-Terre Solidaire à plusieurs partenaires connaît des critiques. En effet, le CCFD-Terre Solidaire est accusé de soutenir des organisations qui « *promouvent* » l'avortement. Plusieurs partenaires d'Amérique Latine notamment sont directement visés par ces accusations adressées au CCFD-Terre Solidaire.

Des propos malveillants circulent sur internet¹²⁶ cherchant à discréditer le CCFD – Terre Solidaire. Deux détracteurs sévissent :

Le premier, Jacques Camredon reproche au CCFD – Terre Solidaire de faire la promotion de l'avortement, de soutenir des partenaires qui « *préconisent ostensiblement l'avortement, l'homosexualité et la transsexualité, la théorie du Genre, la libre disposition du corps par les femmes*¹²⁷ ».

L'autre, Jean Pierre Moreau critique la vision du monde défendue par le CCFD – Terre Solidaire et l'accuse de soutenir des organisations qui soutiennent l'avortement.

Plusieurs partenaires latinos américains sont particulièrement concernés : Equipo Pueblo au Mexique, CAM au Mexique, Indeso Mujer en Argentine et Incupo en Argentine. Ces organisations sont considérées comme des organisations pro-avortement, et à ce titre le soutien que leur accorde le CCFD – Terre Solidaire est contesté car il n'est pas dans la ligne de la position de l'Eglise.

Toutefois, au-delà de critiques concernant le travail de genre, on voit bien ici les intentions de nuire : le premier reproche au CCFD – Terre Solidaire de soutenir des organisations qui participent au Forum Social Mondial, de promouvoir la théologie de la libération, d'être anticapitaliste et contre l'économie de marché. Le second fait des attaques récurrentes contre le CCFD-Terre Solidaire, puisqu'il y a 30 ans déjà il menait une campagne médiatique. De plus, au-delà du CCFD-Terre Solidaire ce sont les évêques de France qui sont également concernés par ces reproches car ceux-ci valident les projets du CCFD – Terre Solidaire.

Ces individus, s'ils critiquent les choix de soutien du CCFD – Terre Solidaire à certaines organisations, sont dans le fond opposés à la vision du monde que le CCFD- Terre Solidaire défend. Si ces attaques peuvent être rapidement détraquées car mensongères et pleines d'amalgames, il n'en demeure pas moins qu'elles peuvent poser un plus grand danger au CCFD – Terre Solidaire.

¹²⁶ Attaques disponibles sur différents sites internet :

<http://www.riposte-catholique.fr/medias/2012/03/CCFD.pdf>

<http://www.perepiscopus.org/culture-de-vie/le-ccfd-promeut-une-association-pro-avortement-au-mexique>

<http://terrorismepastoral.blog4ever.com/blog/lire-article-345906-9597938->

[le_ccfd_a_t_il_toujours_la_confiance_du_ccfd_.html](http://www.riposte-catholique.fr/medias/2012/03/CCFD.pdf)

¹²⁷ CAMREDON Jacques, « Le CCFD qu'est-ce ? », *Riposte-catholique.fr*, publié le 29 février 2012, consulté le 25 octobre 2012. <http://www.riposte-catholique.fr/medias/2012/03/CCFD.pdf>

2. Quel danger cela peut-il poser ?

Au-delà de la réponse immédiate à apporter à ces détracteurs se pose la question du danger que de telles attaques puissent poser au CCFD-Terre Solidaire à plus long terme. Dans quelle mesure ces allégations mensongères peuvent-elles affecter le CCFD-Terre Solidaire ?

L'exemple des attaques du même style que l'organisation canadienne DEVELOPPEMENT ET PAIX¹²⁸, membre également de la CIDSE a subi, est illustrateur de l'ampleur des conséquences que de telles accusations peuvent prendre. Plusieurs évêques et diocèses ont exprimé des réserves sur l'action partenariale de l'organisation.¹²⁹ Cette controverse a beaucoup affecté l'organisation. Certains évêques ont perdu confiance en cette organisation. Cela invite à réfléchir sur le respect de l'identité même de l'organisation. Ce débat a soulevé des questions qui renvoient à la mission, à la vision et aux valeurs de DÉVELOPPEMENT ET PAIX ainsi qu'à ses politiques et à ses procédures. L'exemple de cette controverse subie par l'organisation canadienne témoigne bien des conséquences que de telles attaques intégristes peuvent avoir sur une ONG catholique. Il est logique d'en déduire que le CCFD - Terre Solidaire ne désire certainement pas arriver à cette situation.

Cette série d'attaques invite donc à s'interroger sur la pertinence du maintien d'un partenariat qui poserait problème. Même si ces attaques constituent une série d'amalgames, et une volonté de porter préjudice au CCFD – Terre Solidaire, il n'en demeure pas moins qu'il est difficile de travailler la thématique égalité femmes/hommes pour des organismes catholiques.

Bien au-delà de cet exemple, on peut dès lors s'interroger sur l'avenir à plus long terme que peut poser un partenariat entre organisations confessionnelles et organisations qui travaillent le genre.

¹²⁸ « Au printemps 2009, en pleine campagne du Carême de partage, un organisme militant de plaidoyer antiavortement et plusieurs blogues qui l'appuient sur Internet ont lancé des accusations sans fondement contre DÉVELOPPEMENT ET PAIX : ils alléguaient que nous avions financé ou appuyé, directement ou indirectement, l'avortement ou d'autres pratiques contraires aux valeurs de l'Évangile et à l'enseignement catholique. » <http://soutenonsdetp.wordpress.com/questions-reponses/>

¹²⁹ « L'Église catholique compte 67 diocèses au Canada. Quand la controverse a éclaté, 6 diocèses se sont déclarés favorables à ce qu'un comité d'enquête établisse la véracité des accusations et ils ont retenu le produit du Carême de partage jusqu'à la publication des conclusions du comité. » <http://soutenonsdetp.wordpress.com/questions-reponses/>

B. Quel avenir pour le partenariat ?

La difficile relation entre genre et religion, nous invite à réfléchir sur la pertinence d'un partenariat entre organisations confessionnelles et organisations qui travaillent le genre à plus long terme. Un engagement complet sur cette thématique pose la question plus hypothétiquement de l'identité et de la survie de l'organisation dès lors qu'elle déciderait de s'investir davantage dans une approche genre. Face aux difficultés ainsi constatées, il convient alors de réfléchir à des solutions plus pérennes afin d'asseoir confortablement le travail de la thématique en partenariat avec des acteurs de développement au sud.

1. L'identité et la survie de l'organisation questionnée

Le danger précédemment analysé posé par des attaques sur l'approche partenariale du CCFD – Terre Solidaire invite à se positionner dans une réflexion prospective et à imaginer certains scénarios possibles pour l'avenir.

- La question de la survie de l'organisation

Les attaques que nous venons précédemment d'exposer ont pour message final une indication à arrêter le don d'argent accordé au CCFD – Terre Solidaire. Les ressources financières du CCFD – Terre Solidaire viennent principalement de la générosité du public. En 2011 par exemple, le rapport financier indique que 91% des ressources financières du CCFD-Terre Solidaire viennent de dons du public.¹³⁰ Considérant l'identité catholique de cette organisation, il n'est pas illogique de penser que ce public donateur est en grande partie à dominance chrétienne. Par conséquent, il est plus judicieux pour cette organisation d'agir dans un respect des valeurs partagées par ses fidèles, afin de s'assurer une survie financière et pouvoir ainsi continuer ces actions de solidarité internationale au sud et à l'est notamment.

- L'identité de l'organisation

Travailler ces questions de genre pose alors les questions de l'identité de l'organisation. En effet, pour une organisation mandatée par la conférence des évêques, au-delà de toutes considérations

¹³⁰ http://ccfd-teresolidaire.org/e_upload/pdf/ccfd_essentiel_2.pdf

individuelles des membres du personnel qui constituent cette organisation, est-il pertinent de vouloir avancer dans le travail sur l'intégration du genre ?

Derrière ces questions d'ordre purement financières, c'est d'avantage la question de l'identité catholique de l'organisation qui est ici posée. N'est-il pas préférable pour cette organisation de se tenir à l'écart de ces questions de genre ?

L'enjeu que l'égalité femmes/hommes constitue pour le développement, les nombreuses attentes des partenaires en termes de renforcement des capacités et de mise en réseau, le potentiel d'accompagnement dont dispose le CCFD-Terre Solidaire sont autant d'éléments qui témoignent de la nécessaire importance de s'engager de manière concrète en faveur d'une égalité femmes/hommes.

Toutefois si le CCFD – Terre Solidaire veut pouvoir asseoir confortablement cette thématique dans sa stratégie d'actions partenariales, en évitant toutes formes de critiques de la part des gens qui le soutiennent, il est important de réfléchir à d'éventuels moyens pour éviter des difficultés.

2. Quelles solutions envisageables¹³¹ ?

Si le CCFD – Terre Solidaire veut pouvoir maintenir et aller plus loin dans son travail sur l'égalité femmes/hommes avec les partenaires, tout en restant fidèle à la position de l'Eglise catholique en France, quel genre de mesures doit-il prendre ?

On propose ici quelques scénarios éventuels, plus ou moins réalistes, plus ou moins envisageables, et plus ou moins désirés.

- **Faire le ménage parmi les partenaires du CCFD – Terre Solidaire qui seraient « suspects »**

Certains partenaires d'Amérique Latine nous l'avons vu sont directement concernés par les attaques adressées au CCFD-Terre Solidaire, compte tenu du fait qu'ils auraient des propos non conformes aux positions de l'Eglise. Par précaution, et surtout pour ne pas voir les critiques se multiplier et les fidèles abandonner le CCFD-Terre Solidaire, la solution la plus facilement envisageable serait de mettre fin à certaines relations partenariales.

¹³¹ Nous rappelons que les positions de ce mémoire sont à titres personnelles. Aussi les solutions proposées dans cette partie sont le sujet de notre propre analyse. Le CCFD – Terre Solidaire n'ayant rien à voir avec ces suggestions.

Toutefois, la relation partenariale avec ces acteurs de développement reste pertinente dans la mission du CCFD-Terre Solidaire et surtout pour le développement de ces pays : Le CCFD – Terre Solidaire soutient Indeso Mujer en Argentine sur un projet de formation de femmes indigènes pour lutter contre les violences conjugales dans les bidonvilles. Au Mexique, il soutient un projet du CAM qui a pour but de sensibiliser les citoyens à la gestion de l'eau. Il soutient également dans ce pays un projet de formation citoyenne de l'équipe d'Equipo Pueblo.

Il est difficile de mettre fin à une relation partenariale, construite dans la durée, parfois vieille de 20 ans. Par ailleurs, il est important de rappeler que le problème ici ne concerne pas les partenaires mais les attaques intégristes. Cette attitude de repli risque d'avantage de porter préjudice au CCFD-Terre Solidaire en se privant de partenaires qui ont des compétences pour travailler le thème de l'égalité femmes/hommes.

- **Imposer des conditions limitatives aux partenaires**

Si le CCFD – Terre Solidaire ne peut pas contrôler ce que pense chaque partenaire, il n'en demeure pas moins qu'il peut leur demander de respecter certains engagements et de déclarer leur position comme fidèle aux propres valeurs morales et éthiques sur la question ici étudiée.

Toutefois, même si cette option peut être une solution envisageable¹³², elle reste contestable dans la mesure où ce n'est pas respecter la souveraineté de l'organisation partenaire. En effet, dans la relation partenariale, considérant chaque partie égale à l'autre, qu'est ce qui justifie que l'une des parties demande des comptes à l'autre ? Comment cela serait-il perçu dans le sens contraire ?

Le CCFD-Terre Solidaire a 500 partenaires dans 60 pays du sud, dont plus de 80 en Amérique Latine et dans les Caraïbes. Il ne connaît pas leurs positions sur tous les enjeux, et en réalité n'a pas à être d'accord avec eux sur tous les sujets. L'important étant qu'ils soient d'accord sur le projet qu'il finance et accompagne.

¹³² L'organisation canadienne Développement et Paix., membre de la CIDSE a demandé à ces partenaires des déclarations sur leur position : <http://soutenonsdetp.wordpress.com/questions-reponses/>

- **Organiser un débat de fond et affronter le problème**

Le CCFD-Terre Solidaire, acteur d'Eglise a également la possibilité de donner un témoignage ouvert, audacieux et courageux au sein et hors de l'Eglise pour défendre le combat indispensable pour l'égalité entre femmes et hommes mené par ses acteurs locaux de développement.

Il n'en demeure pas moins que s'il est indispensable d'être clair sur ces questions, ces questions relatives à la sexualité et à la reproduction qui font débat, il faut toutefois rappeler que la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes va au-delà de ces questions. L'action menée par ces acteurs de développement en faveur de l'égalité femmes/hommes repose sur des questions plus larges de la situation des femmes : les situations préoccupantes de violence faite aux femmes et de féminicides, la place des femmes dans le monde du travail ou dans l'espace politique, la répartition des ressources, l'accès aux droits, etc.

- **Se détacher de la conférence des évêques ?**

Plus radicale encore, mais envisageable sur le long terme, se pose la question d'une rupture avec la conférence des évêques et donc plus largement de l'Eglise catholique. Si cette question ne se pose pas aujourd'hui, elle n'est pas totalement incohérente compte tenu des évolutions de la société française et de la place du catholicisme (réduction du nombre de pratiquants, fidèles âgés). La pérennité d'une ONG chrétienne, comme première ONG de développement, en France dans les décennies à venir est alors à interroger.

Si un partenariat sur des questions d'égalité femmes/hommes, entre acteurs de développement du Nord et du Sud s'avère être pertinent, un partenariat avec un acteur catholique sur ces questions pose plus de question. La relation frontale de l'Eglise catholique sur le genre apparaît effectivement comme une limite posée à une ONG catholique pour s'investir sur ces questions. Les attaques à l'encontre du CCFD-Terre Solidaire montrent bien les difficultés que cela peut poser. L'appui partenarial en faveur d'une évolution des relations femmes hommes vers plus d'égalité peut alors demander à être repensé compte tenu des dangers qui peuvent en découler pour la survie de l'organisation.

Néanmoins, on peut considérer qu'une ONG catholique sera toujours critiquée pour son travail en faveur de l'évolution des relations femmes/hommes pour plus d'égalité : critiquée d'un bord par

ceux qui ont des visions conservatrices et qui pensent qu'elle va trop loin ; critiquée de l'autre bord par ceux qui considèrent qu'au contraire elle ne va pas assez loin dans ce qu'elle défend, comme les organisations féministes par exemple. Quoi qu'il arrive elle n'aura jamais une position confortable sur cet enjeu, du moins pas tant que le Vatican n'évolue dans son positionnement sur cette question. L'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes reste cependant un enjeu primordial du développement, qu'un acteur de développement ne peut pas nier. L'engagement en faveur de l'égalité femmes/ hommes par une ONG est donc essentiel pour cette raison, courageux et délicat dès lors que cet acteur défend également des valeurs catholiques.

ANNEXES

Table des annexes :

Annexe 1: Cuestionario igualdad mujeres/hombres _____	86
Annexe 2: Actoras de cambio – Guatemala,entretien réalisé le 20/07/12 via skype + réponses écrites	87
Annexe 3 : Fondation Tierra Nuestra – Guatemala réponses écrites envoyées le 12/07/12 _____	89
Annexe 4: CEAS – Perou, entretien réalisé le 12/07/12 via skype _____	91

• Annexe 1: CUESTIONARIO igualdad mujeres/hombres

1. ¿En que medida existe una voluntad / un compromiso en su organización para integrar la temática del género en sus actividades? (¿existen en su organización personas que son a cargo de la temática igualdad entre mujeres y hombres?)
2. ¿Como definiría el enfoque de género dentro de su organización?
3. ¿Concretamente, como incluye esta problemática en las actividades de su organización? ¿Cual es su estrategia de trabajo en materia de género?
4. ¿Cómo definirían los obstáculos o límites que les impiden abordar la temática de igualdad entre mujeres y hombres?
5. ¿Cuáles son los desafíos actuales que su organización consideran como principales e más importantes
6. ¿Cuáles son los desafíos prioritarios en su país / en su región en relación con la temática de género o derechos de mujeres?
(¿Tienen documentos / análisis al torno a la situación actual de las mujeres en su país/continente que nos pueden transmitir?)
7. ¿Cuáles son los aspectos que han identificado como más relevantes y prioritarios a trabajar? ¿en la reflexión, en el quehacer institucional? ¿En las actividades desempeñadas por su organización?
8. ¿Serían dispuestos / motivados a trabajar la temática conjuntamente con otras organizaciones de su país o de su región? ¿Con el CCFD, por ejemplo en el marco de la elaboración de su documento estratégico para América Latina y Caribe?
9. ¿Les parece pertinente trabajar la temática al nivel de grupos sub-regionales (como le hemos pensado durante el seminario de Rosario)? ¿Cono Sur/América andina/América central / Caribe?
10. ¿Cuales serian las sugerencias y propuestas concretas que desearían hacer al CCFD respecto a esta problemática? ¿En su subzona?
11. ¿Cuales serian las expectativas hacia el CCFD acerca de esta problemática? ¿respecto a la relación y al dialogo institucional con el CCFD; respecto a las actividades que se podrían generar (intercambios por ejemplo fortalecimiento institucional, etc.) apoyos que se podrían necesitar?
12. ¿Respecto a las necesidades de capitalización, considera Ud unos ejes importantes, resaltantes, buenas practicas de su organización que podrían capitalizarse, para su difusión?
(¿Tienen acciones, proyectos programas que merecen ser compartidas, sistematizadas? ¿Cuáles?)
13. ¿Tuvieron la oportunidad de intercambiar sobre la problemática de género con el obispo de su diócesis / con otras organizaciones religiosas? ¿Cómo consideran sus posiciones?
14. ¿Conoce Ud una plataforma de capitalización de conocimiento en torno al enfoque de los derechos de la mujer, de su situación o de materiales de integración del enfoque de género?
15. ¿Cuales son las redes formales e informales en las cuales su organización participa, recupera documentos y/o conceptos?

- **Annexe 2: Actoras de cambio – Guatemala, entretien réalisé le 20/07/12 via Skype + réponses écrites**

1. ¿Como definiría el enfoque de género dentro de su organización?

Nosotras no utilizamos esta categoría, preferimos hablar de feminismo que es el marco teórico para la construcción de la emancipación y liberación de las mujeres de todas las opresiones y subordinaciones que se reproducen dentro del sistema y microsistemas del patriarcado. Este es el sentido de nuestro accionar político.

Enfoque de género:

Si utilizamos la temática del género. Se aporta muchísimo. Es importante sobre la construcción histórica social. Sobre como se construye las feminidades / las masculinidades. Pero vamos un poco más allá. Nuestro marco teórico no es solo el enfoque de género. Todo que se ha podido incluir en el feminismo. El feminismo confronta.

La categoría de género es una construcción que se hizo dentro del feminismo.

Queremos ir mas allá de la definición entre mujeres / hombres.

2. ¿Concretamente, como incluye esta problemática en las actividades de su organización? ¿Cual es su estrategia de trabajo en materia de género?

Para nosotras en la organización, en la colectiva, el feminismo nos orienta en todo lo que realizamos, en las relaciones con las mujeres que acompañamos, sobrevivientes de violencia sexual y mujeres que acompañan a mujeres y maestras de educación básica. Trabajamos memoria histórica, justicia desde las mujeres, formación sanación todo interrelacionado.

En nuestro funcionamiento como equipo nos relacionamos de manera horizontal, distribuyendo responsabilidades que cada una desarrolla desde sus potencialidades, capacidades y herramientas con las que cuenta.

La experiencia en Guatemala:

Nosotras trabajamos, uno de nuestros proyectos, trabajamos con maestras de educación política.

Frecuentemente estamos en relaciones con otras organizaciones. Trabajamos con organización que trabaja en el campo de educación en general.

Nos invitaron para facilitar herramientas sobre el enfoque de género.

La mayor parte de maestros que estaban invitados. Más estaba como cuestionas. Pero afirmaban que no quieren hacer esas transformaciones realmente.

Funciona realmente cuando la gente tiene apertura y voluntad para hacer esa transformación...

Cuando hay apertura, se pueden hacer muchísimas cosas.

Sanación:

Trabajo con las mujeres sobre el tema de la violencia sexual. : posibilita como tenerse la responsabilidad, y el compromiso de sanar consecuencias. Acompañamiento de procesos. Para transformar nuestras vidas.

En el caso, por Ej. de nuestro trabajo con las comunidades mayas. Trabajar el cuerpo / la sexualidad / la reapropiación del cuerpo, con la cosmovisión maya, que es una mirada diferente.

3. ¿Cómo definirían los obstáculos o límites que les impiden abordar la temática de igualdad entre mujeres y hombres?

Nuestro trabajo es esencialmente con mujeres, no obstante en el trabajo que desarrollamos con maestras de institutos de educación pública, que tienen estudiantes mujeres y hombres, hemos desarrollado guías pedagógicas para el abordaje de la violencia sexual con ambos.

Los hombres adultos especialmente, se niegan a modificar o transformar las relaciones de poder.

4. ¿Cuáles son los desafíos actuales que su organización consideran como principales e mas importantes

Uno de los desafíos centrales es el carácter violento de las sociedades, lo rápido de acontecimientos tras acontecimientos que muchas veces nos rebasan, por lo que es tan importante no perder el hilo de lo estratégico.

5. ¿Cuáles son los desafíos prioritarios en su país / en su región en relación con la temática de género o derechos de mujeres?

Para nosotras la transformación cultural es central, no se trata de modificar o reformar el Estado, cada modificación del Estado ha sido de largas y fuertes luchas para luego tener retrocesos o avances que en el caso de nuestro país no ha mejorado la situación y condición de las mujeres.

Por ejemplo la violencia contra las mujeres no termina porque hayan más sentencias judiciales, cuestión que ni siquiera pasa en nuestro país porque los casos que llegan a sentencia no van más allá del 2%.

6. ¿Cuáles son los aspectos que han identificado como más relevantes y prioritarios a trabajar? ¿en la reflexión, en el quehacer institucional? ¿En las actividades desempeñadas por su organización?

Nosotras estamos en procesos de formación sanación con otras organizaciones de mujeres que quieren trabajar la memoria histórica y la sanación tal como nosotras la desarrollamos, por los buenos resultados que ellas observan, por esa razón este es el segundo año que desarrollamos procesos de formación con organizaciones de mujeres.

Seguimos considerando que la erradicación de todas las expresiones y manifestaciones de la violencia sexual, y todo lo que contribuya en este sentido es fundamental para la transformación social, la emancipación y libertad de las mujeres, sociedades, planeta y cosmos.

7. ¿Serían dispuestos / motivados a trabajar la temática conjuntamente con otras organizaciones de su país o de su región? ¿Con el CCFD, por ejemplo en el marco de la elaboración de su documento estratégico para América Latina y Caribe?

Estaríamos dispuestas a trabajar la temática con otras organizaciones que ya tienen avances importantes en este sentido, ya que nuestra experiencia con organizaciones que no lo han hecho o que han avanzado poco es porque no lo quieren hacer, no han comprendido la importancia y por lo mismo tienen resistencias a la transformación en este sentido.

Intercambios se puede ser por encuentros.

Lo tenemos en nuestro plan de trabajo, esa posibilidad de hacer intercambios con otras organizaciones.

Puede empezar de maneja virtual, intercambiándose documentos, y luego tener momentos presencial. Y también con otros espacios, nos reunimos a tal fecha / discutimos a partir de temas.

8. ¿Les parece pertinente trabajar la temática al nivel de grupos sub.-regionales (como le hemos pensado durante el seminario de Rosario)? ¿Cono Sur/América andina/América central / Caribe?

Sobre todo desde el intercambio de lo que nos ha funcionado y si es posible establecer por ejemplo campañas de comunicación que se mantengan a lo largo de un año o según la necesidad para colocar un tema.

9. ¿Cuales serian las sugerencias y propuestas concretas que desearían hacer al CCFD respecto a esta problemática? ¿En su subzona?

Que promuevan el intercambio entre las contrapartes y que nos faciliten la logística y el financiamiento.

Sugerencias concretas:

Hay que definir acciones / campanas sobre temáticas muy presicas.

Nosotras estamos relacionadas con otras organizaciones desde el principio.

Por ejemplo el tema de las minas, acciones en común, necesitas una comunicación fuerte.

Seria bien tener una acción, una campana permanente, que provoquen cambios en la visión de otra gente. Como puede actuar frente a la violencia sexual, porque aumenta.

Como actuar frente a eso.

Seria muy importante generar acciones colectivas.

Temas que nos gustaría trabajar:

Aquí estamos en una coordinación para trabajar el tema de cuerpos / territorios, donde se hable la violencia sexual, para reflexionar, sobre como la podemos transformar.

Otro tema de la seguridad para las mujeres. Son temas que dan para poder trabajar.

10. ¿Cuales serian las expectativas hacia el CCFD acerca de esta problemática? ¿respecto a la relación y al dialogo institucional con el CCFD; respecto a las actividades que se podrían generar (intercambios por ejemplo fortalecimiento institucional, etc.) apoyos que se podrían necesitar?

Nos parece interesante que en CCFD sigan reflexionando y actuando con respecto a la igualdad, eso da la pauta que lo toman en cuenta, y que es motivo de reflexión interna y eso es sumamente importante porque es multidireccional y multidimensional, lo personal, colectivo, institucional...

Para nosotras la relación con Walter ha sido muy productiva, una comunicación de dos vías, me parece que debiera ser una condición del CCFD que su personal se responsabilice de esta transformación en su vida y en sus relaciones. Nos satisface que continúen haciendo esfuerzos por profundizar en la igualdad de género.

11. ¿Respecto a las necesidades de capitalización, considera Ud. unos ejes importantes, resaltantes, buenas practicas de su organización que podrían capitalizarse, para su difusión?

(¿Tienen acciones, proyectos programas que merecen ser compartidas, sistematizadas? ¿Cuáles?)

Si, para nosotras el hecho que las mujeres sobrevivientes de violencia sexual, se sientan empoderadas y organizando con protagonismo redes comunitarias para transformar la violencia sexual en sus lugares es un gran avance. Los descubrimientos sobre la justicia que hemos hecho juntas, la forma como nos relacionamos en el equipo.

Capitalización: más que la capitalización de proyectos exitosos, nos interesaría **compartir experiencias que transformen**. Es lo que nos ha dado más posibilidades de cambios.
Con cada proyecto acción, vamos construyendo esto.
Compartir y recibir ejemplos de cosas de hacer las cosas: hay un interés importante.

12. ¿Tuvieron la oportunidad de intercambiar sobre la problemática de género con el obispo de su diócesis / con otras organizaciones religiosas? ¿Cómo consideran sus posiciones?

En Guatemala la iglesia generalmente ha tenido un papel de poder muy fuerte. En algunas ocasiones hay sectores que se sensibilizan con respecto a la pobreza, pero con respecto a las mujeres su posición es tradicionalista y conservadora.

13. ¿Conoce Ud. una plataforma de capitalización de conocimiento en torno al enfoque de los derechos de la mujer, de su situación o de materiales de integración del enfoque de género?

Plataformas: hay muchas / varias, que son temáticas. Pero que lo hacen desde cuestiones muy puntuales: Ej. : Violencia / cuestión económica y neoliberalismo / la alianza centroamericana de mujeres rurales. / Al nivel mesoamericano participamos a una red que se llama “tetatera”.

Pero hay algunas que no funcionan.

Pero no son redes virtuales: son redes que se reúnen.

Se ha sectorizado mucho la temática.

Hay solo plataformas sobre temáticas, **pero sería muy interesante tener plataformas más generales sobre experiencias que permitieron transformaciones**

14. ¿Cuáles son las redes formales e informales en las cuales su organización participa, recupera documentos y/o conceptos?

En el grupo contamos con libros, documentos muchos de ellos personales y otros grupales, no obstante todo está a disposición del grupo. Generalmente nos intercambiamos lecturas y tenemos un espacio de formación sanación en el que damos un espacio para el efecto.

Le mot de la fin

➔ “A mi me parece bastante bien que usted siguen con esta profundizando esta posibilidad.

Sigue hay obstáculos. No es muy fácil. Pero es importante que en los puestos altos del CCFD hay personas que tienen esa voluntad de trabajar la temática porque pueden tomar las decisiones y empujar movimientos de transformación. También la relación con Walter, hemos encontrado muchísima cooperación, un buen entendimiento.

• **Annexe 3 : Fundación Tierra Nuestra – Guatemala, réponses écrites envoyées le 12/07/12**

1. ¿En que medida existe una voluntad / un compromiso en su organización para integrar la temática del género en sus actividades? (¿existen en su organización personas que son a cargo de la temática igualdad entre mujeres y hombres?)

Si hay voluntad política, en la actualidad en los procesos de contratación se prioriza a mujeres y a lo interno del equipo hay sensibilidad en los temas que afectan al padre o madre trabajadora. Nuestros presupuestos pueden ilustrar el enfoque hacia el trabajo mixto y de mujeres campesinas e indígenas en tres departamentos del Occidente del país.

Existe una plaza para técnica de género: aunque la mayoría de las actividades que se realizan son de fortalecimiento a la Red de Mujeres (empoderamiento de las mujeres), y se realizan actividades mixtas, buscando fortalecer la participación de las mujeres y mujeres en cargos de decisión, falta hacer un trabajo más profundo de equidad de género.

2. ¿Cómo definiría el enfoque de género dentro de su organización?

Es trabajo con hombres y mujeres con una agenda en común y a la vez agendas diferenciadas entre hombres y mujeres.

3. ¿Cómo definirían los obstáculos o límites que les impiden abordar la temática de igualdad entre mujeres y hombres?

La limitante es que los hombres no aceptan que haya diferencias para el abordaje de temas, dicen todos y todas somos iguales. No están conscientes que los hombres tienen privilegios por la sociedad machista en la que vivimos. Ven con normalidad la recarga de trabajo hacia la mujer y creen que les pertenecen por lo que pueden decir sobre sus vidas.

4. ¿Cuáles son los desafíos actuales que su organización consideran como principales e más importantes?

Trabajar la masculinidad con los hombres, y hacer actividades donde haya sensibilidad hacia las diferencias entre hombres y mujeres desde los temas corporales, familiares y comunitarios.

Continuar con el empoderamiento de mujeres para que sea real la participación y la toma de decisiones. Realizar espacios mixtos en donde se pueda analizar sobre la temática.

5. ¿Cuáles son los desafíos prioritarios en su país / en su región en relación con la temática de género o derechos de mujeres?
(¿Tienen documentos / análisis al torno a la situación actual de las mujeres en su país/continente que nos pueden transmitir?)

Nuestro gran desafío es hacer un trabajo equilibrado entre hombres y mujeres aún sabiendo que las mujeres estamos en desventaja, a todo nivel, en esta sociedad. Ya que si sólo se hace con mujeres, esto provoca que en el hogar se den malas interpretaciones y los hombres limiten la participación de la mujer. Es cierto que ya hay líderes conscientes pero son los menos.

- Muchos hombres cuando escuchan género piensan que es un tema que deben analizar solamente las mujeres, considero que una de los desafíos es el análisis de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, la sensibilización y concientización de los hombres en relación al tema.
- en nuestro país es necesario seguir trabajando para mejorar la situación, condición y posición de las mujeres en relación a los hombres.
- otro desafío es eliminar la violencia intrafamiliar y social hacia las mujeres, para que se respete su cuerpo, su vida, etc.
- continuar con la divulgación, formación y aplicación de los derechos humanos y específicamente de las mujeres.
- el país ha firmado convenios y tiene legislación para la protección de las mujeres sin embargo a nivel institucional (del Estado) no se aplican todas, y las que se aplican no se hace al 100%.
- en cuanto a documentos existen diagnósticos, investigaciones, informes de desarrollo en donde se puede tener información sobre la situación de las mujeres en Guatemala.

6. ¿Cuáles son los aspectos que han identificado como más relevantes y prioritarios a trabajar? ¿en la reflexión, en el quehacer institucional? ¿En las actividades desempeñadas por su organización?

En la actualidad nuestros instrumentos y normas que nos rigen no hacen diferencia entre hombres y mujeres sino son generales. Será de importancia darles un enfoque de género. Ahora se trabaja con buena voluntad por ejemplo cuando una trabajadora o trabajador tiene enfermo a un hijo o hija, o necesita tiempo por razones de tener hijos (as) en etapa escolar, etc, etc, Esto no está escrito en una norma.

Respecto a las actividades que desempeñamos con campesinos campesinas indígenas y no indígenas esta el gran reto de hacer un trabajo más comunitario, ahora se hace regional, para que las mujeres puedan participar en capacitaciones u otros eventos, entre tanto se empoderan las mujeres, y se sensibiliza a los hombres que son los mayores obstáculos.

- ➔ talleres de formación sanación para mujeres en donde trabajen la opresión y subordinación no solo por ser mujeres, sino por ser indígenas.
- ➔ con los hombres formación en masculinidad, para sensibilizarlos e ir generando cambios en ellos, que repercutan en beneficio a las mujeres.

7. ¿Serían dispuestos / motivados a trabajar la temática conjuntamente con otras organizaciones de su país o de su región? ¿Con el CCFD, por ejemplo en el marco de la elaboración de su documento estratégico para América Latina y Caribe?

Nosotras trabajamos con organizaciones mixtas de hombres y mujeres y hemos tenido la posibilidad de acercarnos a organizaciones sólo de mujeres de las cuales hemos empezado a aprender. Es por ello que se considera de importancia compartir con otros actores, espacios sobre este tema de género.

8. ¿Les parece pertinente trabajar la temática al nivel de grupos sub-regionales (como le hemos pensado durante el seminario de Rosario)? Cono Sur/América andina/América central / Caribe?

Al parecer hay avances en el tema de género en los países de Centro América, como El Salvador y Nicaragua. En Guatemala hay colectivos de mujeres, que han hecho una labor importante en el impulso de legislación específica. Quizá lo regional es importante y en algún momento un encuentro regional.

- nos parece importante el trabajo a nivel de grupos sub-regionales, siempre y cuando también se tomen en cuenta las particularidades de cada país, ya que si bien es cierto tenemos características semejantes, también tenemos diferencias.

9. ¿Cuáles serían las sugerencias y propuestas concretas que desearían hacer al CCFD respecto a esta problemática? ¿En su subzona?

Primero saber que no partimos de cero, hay esfuerzos de colectivos de mujeres en todos los países que impulsan el trabajo de género con enfoque hacia mujeres. Y que el reto grande es hacer un trabajo con organizaciones mixtas, y de esa manera obtener un trabajo integral. Sé que las mujeres estamos en total desventaja desde que nacemos y las leyes no favorecen. Segundo partir lo que se ha avanzado en legislación, organización, temáticas, metodologías, materiales de apoyo.

10. ¿Cuales serian las expectativas hacia el CCFD acerca de esta problemática? ¿respecto a la relación y al dialogo institucional con el CCFD; respecto a las actividades que se podrian generar (intercambios por ejemplo fortalecimiento institucional, etc.) apoyos que se podrían necesitar?

Para la futura Fundación Tierra Nuestra será de apoyo contar con normativas con enfoque de género. Hacer intercambios, coordinaciones y alianzas con sector de mujeres y otros que trabajen el enfoque de género. Una biblioteca con libros afines a la temática que ahora su enfoque es hacia el tema agrario. Materiales didácticos que faciliten y apoyen la formación con los grupos que se acompañan

11. ¿Tuvieron la oportunidad de intercambiar sobre la problemática de genero con el obispo de su diócesis / con otras organizaciones religiosas? ¿Cómo consideran sus posiciones?

La posición del obispo es que se fortalezca el trabajo con mujeres y que ellas puedan empoderarse de sus procesos e impulsarlo en los espacios privados y públicos. La Fundación será facilitadora pero no entrará en forma directa en temas de aborto y anticonceptivos.

• **Annexe 4: CEAS – Pérou, Entretien réalisé le 12/07/12 via Skype**

1. ¿En que medida existe una voluntad / un compromiso en su organización para integrar la temática del genero en sus actividades? (¿existen en su organización personas que son a cargo de la temática igualdad entre mujeres y hombres?)

2. ¿Como definiría el enfoque de genero dentro de su organización?

- El CEAS es un organismo de iglesia. Entonces respeta las indicaciones de la Iglesia católica. Al nivel de la iglesia, el género es un tema específico. La iglesia católica en los textos afirmo que no hay que hablar de género pero hablamos de igualdad hombres/mujeres. Entonces, el CEAS, como organismo de Iglesia, no habla de género.

Concepto de género al nivel de la iglesia

El genero al nivel de la iglesia. Es un tema específico. La Iglesia católica condena la ideología de género.

2009: en un documento de la quinta conferencia episcopal el número 20 condena la ideología del género.

Pero en muchos casos se confunde equidad de género e ideología de género.

Para nosotros como organismo oficial de la iglesia, tenemos que ser sensible. Entonces no hablamos de equidad de genero, pero hablamos de igualdad de derechos entre mujeres /hombres. Pero un 90% de la temática pasa por ahí.

Sin embargo, siempre es una preocupación que se reconozca.

Como organismo oficial, debemos ser sensibles a esa temática.

No hay que hablar de equidad de genero: hablamos de igualdad hombres/ mujeres.

Los organismos feministas hablan de equidad de género.

Pero la iglesia trabaja más la problemática de la igualdad de relaciones H/M. De respeto a los derechos humanos.

La iglesia tiene un documento de 2010 que prohíbe hablar de género.

Acciones concretas:

Trabajamos la temática igualdad hombre / mujer en nuestros proyectos. En las distintas tareas del CEAS. El CEAS Trabaja al nivel nacional, que es una cobertura grande.

En total tenemos 44 proyectos. Con distintos grados de trabajo

2 grandes áreas:

- DDHH y justicia penal. : Una pastoral por los derechos penales
- un otro por los derechos económicos, sociales y políticos

En ambas pastorales hacemos un esfuerzo de trabajar esa temática.

Exemples :

1.) la pastoral DDHH y justicia

- un programa: **derechos humanos a la justicia.**

Por la violencia política. Hay en ese político un eje mujer.

Muchas fueron violadas hace 20 anos atrás.

Grandes souffrances laissées aux femmes.

Trabajamos esa temática en conjunto con otros organismos de la sociedad civil

- **pastoral de cárceles** : 57 000 personas encarceladas (33 millones en total)

Tratamos de hacer atentos a las mujeres en las cárceles.

Muchas estas con sus niños en la cárcel. Les ayudamos para que sean respetados

- un otro tema de trabajo es el tema del **trabajo productivo.** :

Tanto mujeres como hombres han trabajado,

Pero la situación no es la misma por hombres y mujeres.

2) **las pastoral de los derechos civiles y políticos :**

3 programas.

- **conflictos por la tierra** : ayudamos a los obispos (pbm con extractivas sobretodo las minerías)

Estamos presentes en los conflictos que hay en el país. Tratamos de dar una atención a la mujer. También trabajamos con las mujeres indígenas. Damos atención a las propuestas de las mujeres. Nosotros llevamos la defensa jurídica a las mujeres por temas de al agua

Tratamos incluir la defensa de las mujeres en ese tema.

Talleres.

- **El programa de los bienes de la creación**

- **democracia participativa**

Hacemos una campana por la economía social.

Para dar a las mujeres posibilidades.

Para desarrollar la economía solidaria.

- **El uso de Indicadores :**

No tenemos indicadores clásicos como por ejemplo el porcentaje de mujeres y hombres que participan. / O El numero de presupuestas que las mujeres.

Pero hacemos el esfuerzo de Escuchar su posición / prosupuestas en los talleres.

Poder medir el avance de un periodo a otro: es como un presupuesto.

Les tenemos que mejorar.

De maneja general hacemos un **esfuerzo de Transversalización del tema igualdad hombres/mujeres** a todos los proyectos. Lo intentamos.

Lo intentamos pero todavía no lo logramos.

3. ¿Cómo definirían los obstáculos o limites que les impiden abordar la temática de igualdad entre mujeres y hombres?

- **1/ La posición de la Iglesia católica como limites**

En cuanto a los proyectos que ejecutamos, al nivel de organismo de iglesia tenemos limites.

Necesitamos un avance Vaticana para avanzar en la temática.

Pero abordamos la temática de forma creciente.

Por ejemplo, los Derechos sexuales: la iglesia va a tener una reacción más negativa.

- **2/ como incorporamos las organizaciones no solo del sur sino del norte también.**

Por ejemplo el tema de los indicadores.

Hay un inversión que recree. Nos tenemos que alinear sobre esas expectativas.

- **3/ en la propia organización del CEAS, hay diferentes puntos de vistas :**

Hoy las personas de la institución no son hombres. La mayoría son mujeres.

Pero no están en la dirección ejecutiva. (Durante muchos anos estuve una mujer que lo estaba)

Como organismo oficial de la iglesia católica. Todavía necesitan mas involucran a las mujeres.

Creemos como institución, **queremos promover la equidad. Estamos convencidos que hay que hacerlo.**

Pero como organismos de Iglesia, Tenemos también limites culturales

Habría que **tener una asesora al interior del organismo para mejorar las relaciones varones / mujeres.** Como un fortalecimiento institucional

4. ¿Cuáles son los desafíos actuales que su organización consideran como principales e mas importantes

Por ejemplo los DDHH, ya en Perú ya 70 que trabajan (60% son organizaciones católicas)

En el consejo de la defensa de los DDHH, la mayoría son organismos católicos.

La mayoría son miembros de la iglesia católica.

Por Ej. El movimiento homosexual y LVMDB

Yo estoy observando, que no si no se atiende ese tema va a ver un problema muy serio para las organizaciones católicas que participan en la coordinadora nacional de los DDHH

Por ejemplo una representante de una organización feminista, se posiciono en contra de la presencia de organismos católicos en la coordinación nacional de los DDHH porque opina que los organismos católicos no defendieron los DDHH porque están en contra de los derechos sexuales y reproductivos que son DDHH
Esa opinión es mejor saberla! Pero tenemos complejo cuando abordamos esos temas

Al nivel de los organismos de iglesia no llegamos a tener respuestas frente a organismos feministas.
Nosotros queremos tener encuentros con organismos de iglesia en cuenta a esa temática.
Para tener respuestas frente a organismos feministas.
Si CCFD puede ayudarnos seria estupendo.

Pbm aborto muy delicado. Pero también muy importantes;
Si no logramos tener una reflexión sobre ese tema podríamos tener presión.
Generar diálogos.
Nosotros queremos abordar esa temática. Tener apoyo seria súper.
Sobre derechos sexuales y reproductivos.
Sobre homosexualidad

5. *¿Cuáles son los desafíos prioritarios en su país / en su región en relación con la temática de género o derechos de mujeres? (¿Tienen documentos / análisis al torno a la situación actual de las mujeres en su país/continente que nos pueden transmitir?)*

Contexto en Perú:

Ponerlos mas en la agenda publica.

Muchos reconocen la participación de la mujer.
Pero no en todos los sectores lo abordamos;

Contexto machismo.

El movimiento homosexual se fortaleció.

Llegar a un consenso con la iglesia católica es muy complicado.

En Colombia han logrado entenderse, porque lo plantean. No hay un conflicto abierto por lo menos en este momento.

Venezuela: una de la solución que han encontrado.

CEAS se posición como organismo de iglesia.

Hacemos con lo que hace la iglesia dice.

Unos del CEAS quieren abordar otros temas.

Es una realidad que nosotros estamos en la posición de la iglesia. Pero tenemos un conocimiento mas abierto. Queremos espacios mas abiertos de dialogo.

– plataformas :

Me parece que hay una red de promoción de la mujer que trabaja el tema.

Abordan el tema del aborto.

Ministro de la mujer (a pesar que es un organismo de estado) muchos documentos

6. *¿Cuáles son los aspectos que han identificado como más relevantes y prioritarios a trabajar? ¿en la reflexión, en el quehacer institucional? ¿En las actividades desempeñadas por su organización?*

Tener debate: necesitamos un plano de organismos de iglesia para entender los organismos de iglesia. Reflexionar.

Necesitamos reunión interna propia, y después con otras organizaciones feministas.

Que son muy avanzadas.

Porque hay una resistencia.

7. *¿Serían dispuestos / motivados a trabajar la temática conjuntamente con otras organizaciones de su país o de su región? ¿Con el CCFD, por ejemplo en el marco de la elaboración de su documento estratégico para America Latina y Caribe?*

Trabajar con otras organizaciones si: pero empezando por el país.

Al nivel regional es más complicado.

8. *¿Les parece pertinente trabajar la temática al nivel de grupos sub-regionales (como le hemos pensado durante el seminario de Rosario)? Cono Sur/America andina/America central / Caribe?*

Al nivel mundial ese tipo de reflexión, dialogo seria útil. No solamente al nivel sub. Regional.

Expectativas: discusión con la sociedad civil. Hay que promover lugares de debate.

En los dos planos, también hay que discutir la temática con la sociedad civil.

Discusión de organismos de la iglesia de derechos,

9. ¿Cuales serian las sugerencias y propuestas concretas que desearian hacer al CCFD respecto a esta problemática? ¿En su subzona?

- * El CCFD nos puede ayudar generando espacios de debates, de discusión con otros organismos de iglesia, en torno a esa temática. Tenemos que discutir la temática.

Al nivel de organismos de iglesia, esa temática no es suficiente trabajada. Y aun si lo discutimos, lo podríamos trabajar.

Ayudarnos en dialogo, con indicadores. En los proyectos.

Aportar su vista. Lo que se pueda al nivel financiera para tener indicadores en los proyectos.

La posibilidad de un seminario en torno a ese enfoque con organismos de enfoque.

Seria también importante. Creo que al nivel de la iglesia no lo hemos trabajado.

Seria bueno si CCFD puede trabajar esa temática, como organismo de

Posibilidad de un seminario con las contrapartes para compartir sobre ese tema.

10. ¿Cuales serian las expectativas hacia el CCFD acerca de esta problemática? ¿respecto a la relación y al dialogo institucional con el CCFD; respecto a las actividades que se podrían generar (intercambios por ejemplo fortalecimiento institucional, etc.) apoyos que se podrían necesitar?

Expectativas:

Seria necesario en los 2 campos: al nivel de las actividades y al nivel institucional.

- Por ejemplo al nivel institucional en el CCFD: en el plan estratégico de 4 anos hay 6 temáticas (Una es sobre las relaciones hombres/varones). Y también esta dividida en 4 zonas. => Hay un responsable por casa zona pero no hay para las temáticas. Habría que tener un referente por cada temática.
- Indicadores sobre el compromiso

11. ¿Tuvieron la oportunidad de intercambiar sobre la problemática de genero con el obispo de su diócesis / con otras organizaciones religiosas? ¿Cómo consideran sus posiciones?

⇒ Le mot de la fin

“Es un tema que tenemos que trabajar juntos.”

BIBLIOGRAPHIE

- **Situation de l'égalité femmes/hommes dans le monde**

Rapports

- Adéquations, *Chiffres et données sur l'inégalité femmes-hommes*, 2011
- Banque Mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Egalité des genres et développement*, Washington, 2012
- Coordination Sud, *L'égalité femmes-hommes pour un développement durable, osons le Genre !*, 2006
- FNUAP, *Le monde à 7 milliards d'habitants*, 2012
- Médecins du Monde, *Les violences faites aux femmes, Genre culture et société*, 2009
- OMS, *La violence à l'encontre des femmes*, 2011
- ONU, *Les femmes rurales et les objectifs millénaires de développement*, 2012
- ONU, *Millenium Development Goals Report*, 2012
- ONU, *Programme d'action, « Paragraphe 1 »*, 1995
- ONU-Femmes, *Commission de la Condition de la Femme*, 2012

Ressources électroniques sur le thème genre et développement

- Le site de l'ONU pour l'égalité des sexes : onufemme.org/fr/
- Commission économique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes : eclacpos.org
- FAO : fao.org/Gender
- Women watch : un.org/womenwatch

- **Situation de l'égalité femmes/hommes en Amérique Latine**

Périodique

- MARQUES-PEREIRA Bérengère, *Femmes et Politique en Amérique Latine, au-delà du nombre, quelle démocratie de qualité ?* Colloque CERI, 02-03 Décembre 2004 : la démocratie en Amérique latine: un renouvellement du personnel politique ?

Rapports

- Brot für die Welt – Pan para el Mundo, *Perspectiva de género desde la cosmovisión indígena*, Alemania, 2003, pp.64

- CEPAL, *La contribution des femmes à l'égalité en Amérique Latine et dans les Caraïbes*, Xème conférence sur les femmes de l'Amérique latine et des Caraïbes, Quito, Equateur, 6-9 août 2007, LC/L.2738 (CRM.10/3), Août 2007, pp.139
- CEPAL, *Quel genre d'Etat pour quel genre d'Egalité ?*, XIème conférence sur les femmes de l'Amérique latine et des Caraïbes, Brasilia, 13-16 juillet 2010, LC/G.2451 (CRM.11/4), Juillet 2010, pp.34
- Foro sobre la Eficacia del Desarrollo de las OSC, ALOP Asociación Latinoamericana de organizaciones de promoción al desarrollo, *Consulta regional sobre la equidad e igualdad de género : Informe final*, Bogotá, Colombia, 2011

- **Genre**

Ouvrage généraux

- de BEAUVOIR Simone, *Le Deuxième sexe*, Folio, 1949
- HERITIER Françoise., *Masculin, Féminin, la pensée de la différence*, O. Jacob, 1996
- TABET P., *La construction sociale de l'inégalité des sexes*, L'Harmattan, 1998

Périodique

- « Dossier Egalité Femmes-Hommes. Changer les rapports sociaux », *Economisme et Humanisme*, Numéro 378, octobre 2006, pp.120

- **Genre et ONG**

Périodique

- DRION Claudine, Poupette Choque, *Le genre dans les ONG*, Le Monde selon les Femmes, 2001, pp.30
- GONZALEZ ALTEA Sandra, *L'approche genre dans les ONG, résultats d'enquête et recommandations*, collection analyse et plaidoyer, Le monde selon les femmes, 2005, pp.52
- HOFMANN Elisabeth, *Intégrer le « genre » dans l'approche-projet : entre l'engouement dans les discours et la surcharge dans les pratiques*, Communication à l'occasion de 25 ans du Master/DESS : Analyse de projets Agricoles, industriels, sociaux et de l'environnement, université de Rennes 1, 28 octobre 2006, Genre en action, consulté le 21/10/12 <http://www.genreenaction.net/spip.php?article4363>

- HOFMANN Elisabeth, *Le genre et les projets de développement - démarches et limites*, Université de Bordeaux (IATU/ Chaire UNESCO), Réseau Genre en Action, CEAN, publié le 16 décembre 2007.
http://www.cafe-geo.net/article.php3?id_article=1215
- RYCKMANS Hélène, *La formation en genre dans le monde francophone : pratiques et enjeux*, présentation faite en 2001 à Abidjan, au colloque international UEPA-INED-ENSEA-IFORD « Genre population et développement en Afrique ».

Rapports

- AQOCI, *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : La mise en pratique, Trousse de formation pour les organismes de coopération internationale*, mars 2011
- Comité Québécois Femmes et Développement (CQFD), *Trousse de formation Genre et Développement*, 2003
- Coordination Sud, *Guide Partenariat Outils pratiques à l'usage des partenaires du Nord et du Sud*, pp.50
- HCCI, *Intégrer le Genre dans les actions de coopération et de solidarité internationale*, 2005
- IFAID Aquitaine, *Prise en compte des approches de genre dans les interventions de développement, outils méthodologiques et fiches pratiques*, 2001

Ressources électroniques

- CCFD-Terre Solidaire, Dossier les mots clés : « Egalité entre hommes et femmes », consulté le 26/10/12 : http://ccfd-terresolidaire.org/ewb_pages/m/motcle-promotion_feminine.php,
- Genre en action (portail d'informations et de ressources sur genre et développement) : genreinaction.net
- Gender and Development (revue électronique d'Oxfam) : genderanddevelopment.org

- **Genre et Catholicisme**

Périodique

- BERAUD, Céline, « Quand les questions de genre travaillent le catholicisme », *Etudes*, 2011/2, Tome 414, p. 211 à 221

Presse:

- CAMREDON Jacques, « Le CCFD qu'est-ce ? », *Riposte-catholique.fr*, publié le 29 février 2012, consulté le 25 octobre 2012.

<http://www.riposte-catholique.fr/medias/2012/03/CCFD.pdf>

- « Le CCFD promeut une association pro-avortement au Mexique », *Riposte-catholique.fr*, consulté le 25 octobre 2012. <http://www.perepiscopus.org/culture-de-vie/le-ccfd-promeut-une-association-pro-avortement-au-mexique>
- Le secrétariat général de la conférence des évêques de France, « La problématique du genre », *Document épiscopat*, n°12/2006, pp.20. <http://www.eglise.catholique.fr/getFile.php?ID=18366>
- MEGEVAND Matthieu, « Théorie du genre : l'Eglise contre-attaque », *LeMondedesreligions.fr*, publié le 12/09/2011, consulté le 2 novembre 2011. http://www.lemondedesreligions.fr/actualite/theorie-du-genre-l-eglise-contre-attaque-12-09-2011-1828_118.php
- Mgr Ginou, « L'enseignement des théories du genre : une dérive dangereuse" », *Conférence des évêques de France*, article paru le 22 juin 2011, consulté le 1 novembre 2012. <http://www.eglise.catholique.fr/eglise-et-societe/famille/l-enseignement-des-theories-du-genre-une-derive-dangereuse-par-mgr-ginoux-12095.html>
- Mgr Podvin, « L'Eglise avocate de l'humain », », *Conférence des évêques de France*, article paru le 15 août 2011, consulté le 1 novembre 2012.
- <http://www.eglise.catholique.fr/actualites-et-evenements/dossiers/la-theorie-du-genre/l-eglise-avocate-de-l-humain-par-mgr-podvin.html>

Rapports

- Fastenopfer, *Concept de Fastenopfer « Egalité entre femmes et hommes »*
- Trocaire, *Promoting gender equality, Trocaire's policy and strategy, 2009-2014*

• Documents internes du CCFD –Terre Solidaire

- CCFD – Terre Solidaire, *Document interne de la Commission des Partenariat Internationaux (CPI) du CCFD –Terre Solidaire*, présenté le 24 mai 2012
- CCFD – Terre Solidaire, *Evolution des rapports hommes- femmes pour plus d'égalité, texte de référence 2012,2012*, pp.39 (voté par le CA en novembre 2012 ce texte devrait être adopté en Assemblée Générale en décembre.)
- CCFD –Terre Solidaire, Direction du Partenariat International Service Amérique latine et Caraïbes, *Plan d'Action 2012*, pp.128
- CCFD – Terre Solidaire, *Rapport d'orientation 2008 – 2012, Politique d'appui aux partenaires du CCFD*, 2007, pp.43

SIGLES

- CCFD - Terre Solidaire : Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement – Terre Solidaire
- OMD : Objectifs du Millénaire pour le développement
- ONG : Organisations Non Gouvernementales
- ONU : Organisation des Nations Unies

TABLE DES TABLEAUX ET ILLUSTRATIONS

❖	Tableau 1 : recapitulatif de la participation des partenaires, par sous regions _____	14
❖	Tableau 2 : moyen de participation a l'enquete _____	14
❖	Tableau 3: recapitulatif du nombre de partenaires par niveau d'engagement sur la thematique egalite femmes/hommes, par zone geographique _____	28
❖	Tableau 4 : emploi du terme « transversalisation » dans le discours des acteurs _____	30
❖	Schema : le positionnement des ong face au genre _____	47

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS _____	2
SYNTHESE _____	3
SOMMAIRE _____	4
INTRODUCTION _____	5
Les relations femmes hommes comme enjeu de développement _____	5
Le CCFD – Terre Solidaire engagé en faveur de « l'évolution des relations femmes hommes pour plus d'égalité » _____	8
METHODOLOGIE _____	13
Enquête sur l'intégration de l'approche genre dans les ONG partenaires du CCFD- Terre Solidaire en Amérique Latine et dans les Caraïbes : objectif et méthodologie _____	13
❖ Tableau 1 : Récapitulatif de la participation des partenaires, par sous régions	14
❖ Tableau 2 : Moyen de participation à l'enquête _____	14
Analyse des positionnements des membres de la CIDSE sur leur politique d'action partenariale en matière d'égalité femmes/hommes _____	15
CHAPITRE 1 : _____	16
UN ENGAGEMENT DIFFICILE DES ACTEURS DE DEVELOPPEMENT POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES _____	16
SECTION 1 : DES POSITIONNEMENTS DIFFERENTS PAR RAPPORT A LA THEMATIQUE EGALITE FEMMES/HOMMES : UNE SIGNIFICATION SUR LES REPRESENTATIONS _____	17
Paragraphe 1 : Dans la définition de l'approche genre : définition conceptuelle _____	17
A. Approche centrée sur les femmes _____	18
1. Approche féministe _____	18
2. Des organisations mixtes qui mettent la femme au centre de leur attention _____	19
B. Approche qui accorde une importance plus ou moins partagée aux deux sexes _____	20
1. Approche basée sur les rapports sociaux de sexe _____	21
2. Approche basée sur la reconnaissance des droits humains _____	21
Paragraphe 2 : Dans la pratique : _____	23
différents niveaux d'engagement des acteurs sur la thématique _____	23
A. Dans la politique générale : décision institutionnelle ou efforts informels ? _____	24
1. Décision institutionnelle _____	24
- Un axe prioritaire _____	24
- Un point d'attention _____	25
2. Efforts informels _____	25
B. Dans les programmes et projets _____	26
1. Des niveaux homogènes de travail de la thématique _____	26
- Niveau 1 : Des organisations qui travaillent spécifiquement sur les droits des femmes, ou en faveur de l'égalité des sexes _____	27

- Niveau 2 : Des organisations non- spécialisées mais d'un très niveau très avancé dans l'intégration du genre _____	27
- Niveau 3 : Des organisations non-spécialisées mais qui s'efforcent de travailler en faveur de l'égalité femmes/hommes _____	27
- Niveau 4 : Des organisations qui affirment un intérêt pour la thématique dans le discours, mais peu d'actions concrètes _____	28
❖ Tableau 3: récapitulatif du nombre de partenaires par niveau d'engagement sur la thématique égalité femmes/hommes, par zone géographique _____	28
2. Moyens d'actions : Actions spécifiques vs actions transversales _____	29
- Une approche spécifique centrée sur les femmes _____	29
- Une « transversalisation » du genre _____	30
❖ Tableau 4 : emploi du terme « transversalisation » dans le discours des acteurs	
C. Dans l'organisation : la place de l'égalité femmes/hommes en interne _____	32
1. Des efforts pour la parité et la participation des femmes _____	32
2. Une appropriation interne limitée _____	33

SECTION 2 : ANALYSE DES FORMES DE RESISTANCES A LA MISE EN PLACE DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES _____ 35

Paragraphe 1 : des résistances sur les fondements de l'action _____ 36

A. Des résistances d'ordre idéologique _____	36
1. Le genre n'est pas une priorité _____	36
2. L'argument du relativisme culturel _____	37
3. Arguments d'ordre religieux _____	37
B. Arguments d'ordre sociologique, psychologique : le machisme intériorisé _____	38
1. La résistance des hommes face au changement social _____	38
2. La difficulté des femmes à se considérer comme égales aux hommes _____	41

Paragraphe 2 : Des résistances sur sa mise en œuvre _____ 42

A. Techniques _____	43
1. Un manque de ressources humaines, méthodologiques ou financières _____	43
2. Vrais ou faux arguments ? _____	44
B. Politique : la négation de toutes formes d'obstacles internes _____	45
- Ils n'ont effectivement aucun obstacle interne qui limiterait le travail _____	45
- Les membres des organisations ont des difficultés pour identifier les obstacles _____	45
- Il est difficile de se remettre en question _____	45
- Un discours adapté en fonction de l'interlocuteur _____	46
C. Les stratégies d'évitement : résistance dans le positionnement des organisations _____	46
❖ Schéma : le positionnement des ONG face au genre _____	47
1. « Le genre si possible » _____	48
2. « Le genre, un secteur spécialisé » _____	48
3. « Le genre une inégalité parmi d'autres » _____	48
4. « Le genre dans la politique générale de l'ONG » _____	49

CHAPITRE 2 : _____ 50

LES PERSPECTIVES D'AMELIORATION : LE PARTENARIAT COMME SOLUTION ? 50

**SECTION 1 : LA PERTINENCE DU PARTENARIAT SUR L'ENJEU DE L'EGALITE
FEMMES/HOMMES 51**

**Paragraphe 1 : Des attentes des acteurs de développement pour un partenariat sur les
questions d'égalité femmes/hommes _____ 51**

- A. Des attentes différentes en fonction du niveau de travail de la thématique _____ 51
 - 1. Des besoins de formation et de mise en réseau pour les acteurs les moins avancés sur la thématique _____ 52
 - Des besoins de formation _____ 52
 - Une mise en réseau _____ 53
 - 2. Mener des actions concrètes pour les partenaires activement investis sur cette thématique _____ 54
 - Passer à l'action _____ 54
 - Les limites de ce travail en réseau _____ 55
- B. Les principaux défis identifiés _____ 56
 - 1. Des thématiques spécifiques liées au contexte latino-américain _____ 56
 - Travailler dans le monde rural _____ 56
 - Travailler avec les communautés indigènes _____ 57
 - 2. Les méthodes _____ 58
 - Renforcer les capacités des femmes _____ 58
 - Sensibiliser les hommes _____ 59

Paragraphe 2 : la politique d'appui aux partenaires en question _____ 60

- A. Les moyens disponibles pour permettre un accompagnement des acteurs de développement sur la thématique égalité femmes/hommes _____ 60
 - 1. La vision du partenariat proposée: « une solidarité sans assistanat » _____ 61
 - 2. Les formes d'appui : le renforcement des acteurs locaux de développement ____ 62
 - Un soutien financier pour les projets qui visent à défendre une plus grande égalité entre femmes et hommes _____ 62
 - La mise en relation avec d'autres acteurs de développement et l'échange d'expérience _____ 62
 - L'appui à des campagnes d'opinion et de plaidoyer _____ 63
 - Le renforcement des capacités concernant la qualité et la réalisation des initiatives
- B. Quelle place est accordée à l'égalité femmes/hommes dans l'approche partenariale ? 64
 - 1. Un champ thématique prioritaire mais une mise en œuvre limitée _____ 64
 - 2. Quels engagements pratiques du CCFD – Terre Solidaire en faveur de l'égalité femmes/hommes dans sa politique d'appui partenarial ? _____ 65
 - Approche transversale ou spécifique ? _____ 66
 - Une intégration systématique ? _____ 66

SECTION 2 : QUELLE APPROCHE DU GENRE POUR UNE ONG CATHOLIQUE ? 69

Paragraphe 1 : Une approche genre limitée pour un acteur de développement catholique __ 69

- A. Genre et catholicisme, une relation frontale _____ 69
 - 1. Une position différentialiste entre hommes et femmes _____ 70
 - 2. Un combat contre les théories du genre _____ 70
- B. Un positionnement ambigu d'une ONG catholique sur l'approche genre _____ 71
 - 1. Approche conceptuelle : un travail pour l'égalité femmes/hommes _____ 72
 - Précision sur le choix sémantique _____ 72
 - Une interprétation par un retour aux écritures _____ 73
 - 2. Approche pratique : interrogation sur le CCFD – Terre Solidaire dans son approche genre et développement _____ 74
- C. Et les autres ONG chrétiennes ? _____ 75
 - 1. Référence aux valeurs religieuses pour travailler cette thématique _____ 76
 - 2. Choix linguistique pour aborder la thématique _____ 77

Paragraphe 2 : Les difficultés constatées d'un partenariat avec une ONG catholique _____ 78

- A. Des partenariats contestés : le CCFD-Terre Solidaire interrogés sur ses pratiques _____ 78
 - 1. Des attaques intégristes _____ 78
 - 2. Quel danger cela peut-il poser ? _____ 80
- B. Quel avenir pour le partenariat ? _____ 81
 - 1. L'identité et la survie de l'organisation questionnée _____ 81
 - La question de la survie de l'organisation _____ 81
 - L'identité de l'organisation _____ 81
 - 2. Quelles solutions envisageables ? _____ 82
 - Faire le ménage parmi les partenaires du CCFD – Terre Solidaire qui seraient « suspects » _____ 82
 - Imposer des conditions limitatives aux partenaires _____ 83
 - Organiser un débat de fond et affronter le problème _____ 84
 - Se détacher de la conférence des évêques ? _____ 84

ANNEXES _____ 86

Table des annexes : _____ 86

- Annexe 1: CUESTIONARIO igualdad mujeres/hombres _____ 86
- Annexe 2: Actoras de cambio – Guatemala _____ 87
- Annexe 3 : Fundacion Tierra Nuestra – Guatemala _____ 89
- Annexe 4: CEAS – Perou _____ 91

BIBLIOGRAPHIE _____ 95

SIGLES _____ 99

TABLE DES TABLEAUX ET ILLUSTRATIONS _____ 99

TABLE DES MATIERES _____ 100