

Manuel De Plaidoyer

*A l'Intention des Ambassadeurs
Genre & Eau*



- **Lignes Directrices**
 - Lobbying
 - Discours
 - Conférences
- **Module de Formation**
- **Etudes de Cas**



**Manuel De Plaidoyer A l'Intention
des Ambassadeurs Genre & Eau**

**Rose Altemo Lidonde, Dick de Jong, Nafisa Barot,
Begum Shamsun Nahar, Niala Maharaj et Helen Derbyshire**



Secrétariat GWA

P.O.Box 114, 6950 AC Dieren
Hogestraat 20, 6953 AT Dieren,
Pays-Bas

© Alliance Genre et Eau, 2003

La copie, la reproduction partielle ou l'adaptation de ce document pour un usage local, y compris les illustrations (à l'exception des matériaux empruntés à d'autres publications pour lesquels nos auteurs ne détiennent pas de copyright) est libre et peut être effectuée sans l'autorisation préalable du ou des auteur(s) ou de l'éditeur, à condition que les parties reproduites soient diffusées gratuitement ou au prix coûtant et non pas à des fins commerciales et sous réserve de citer nommément la source.

Une copie de référence de cette publication est également accessible en ligne à l'adresse suivante:
www.genderandwater.org

Principaux auteurs: Lidonde R. A., De Jong D., Barot N., Nahar B. S., et Maharaj N.
Editeurs: Lidonde R. A. et Derbyshire H. (2003)
Manuel de plaidoyer à l'intention des Ambassadeurs Genre et Eau.
Alliance Genre et Eau

Publié pour le compte de l'Alliance Genre & Eau par WEDC
Version anglaise distribuée par WEDC
Université de Loughborough
Leicestershire
LE11 3TU, Royaume Uni.

Téléphone: +44(0) 1509 222885
Fax: +44(0) 1509 211079
Email: WEDC@Iboro.ac.uk

Traduit vers le français et publié pour l'Alliance Genre et Eau par CAWTAR
Version française distribuée par le CAWTAR
7 impasse N° 1 Rue 8840 (par la Rue Med Ali Akeed)
Centre Urbain Nord, Tunis, Tunisie

Téléphone: + 216 71 - 733 511
Fax: + 216 71 - 733 611
Email: cawtar@planet.tn
Site web: www.cawtar.org

Imprimé par Tunis Carthage

Note sur les Auteurs

Plusieurs membres du GWA ont participé à l'élaboration de ce manuel. Le document original a été rédigé par Nafisa Barot de l'UTTHAN, Inde; Dick de Jong de l'IRC, Pays-Bas; Rose Atemo Lidondo du WEDC, RV; Niala Maharaj, Consultant, Pays-Bas; et la Begum Shamsun Nahar, du SDP au Bangladesh. Le travail de compilation et d'édition a été assuré par Rose Lidondo - assistée de Helen Derbyshire, Consultant Genre basé au Royaume Uni.

Sommaire

Section 1:	Qu'est ce que l'intégration du Genre et pourquoi est-elle si importante dans le domaine particulier de l'eau?7	7
	<i>Que signifie le terme Genre?</i>7	7
	<i>Genre et Gestion Intégrée des Ressources en Eau (IWRM)</i>7	7
	<i>Pourquoi l'intérêt pour les questions de genre est-il si important dans la gestion des ressources en eau?</i>9	9
	<i>L'intégration du Genre en tant que stratégie</i>9	9
	<i>Plaidoyer pour le Genre</i>12	12
Section 2:	Lignes Directrices et Outils de la Plaidoirie	
	(i) <i>Lobbying et la plaidoirie</i>14	14
	<i>Définition des termes</i>14	14
	<i>Stratégies de la plaidoirie et du Lobbying</i>14	14
	(ii) <i>La Conception des Discours</i>19	19
	<i>Les étapes clé dans la confection des discours</i>19	19
	(iii) <i>Faire passer le Message dans les conférences</i>21	21
Section 3:	Méthodes de Formation (Outils et Techniques)23	23
	<i>Quel est l'objectif de la formation?</i>23	23
	<i>Quel résultat attendre de la formation?</i>23	23
	<i>Comment le module de formation est-il organisé?</i>23	23
	<i>Exercice 1 Présentations et Attentes</i>25	25
	<i>Exercice 2 Objectifs de l'Atelier</i>26	26
	<i>Exercice 3 Apprentissage des Adultes</i>27	27
	<i>Exercice 4 Clarification des concepts clé</i>29	29
	<i>Exercice 5 Compréhension des styles de communication</i>32	32
	<i>Exercice 6 Lobbying et Plaidoyer</i>33	33
	<i>Exercice 7 Conception des Discours</i>36	36
	<i>Exercice 8 Préparation des Conférences</i>37	37
	<i>Exercice 9 Planification des Actions pour les formateurs au plaidoyer</i>38	38
	<i>Exercice 10 Evaluation de l'Atelier</i>39	39
Section 4:	Etudes de Cas	
	1. <i>Les femmes revendiquent des emplois rémunérés dans le domaine de la conservation de l'eau, Rajasthan, Inde</i>43	43
	2. <i>Les réunions séparées de femmes: une clé pour la participation à la conservation de l'eau, Java, Indonésie</i>44	44
	3. <i>De l'isolement à la participation, Pakistan</i>45	45
	4. <i>La participation des femmes transforme la gestion de l'eau, Nkouondja, Cameroun</i>47	47
	5. <i>Développement des capacités de gestion des femmes, Yanthooko, Kenya</i>49	49
	6. <i>Les femmes prennent les commandes dans les organisations communautaires péri-urbaines, Honduras</i>51	51
	7. <i>Le service communautaire des eaux géré par les femmes fait du profit, Hitosa, Ethiopie</i>52	52
	8. <i>Problèmes rencontrés chez les femmes chef de famille, Keraka, Inde</i>53	53
	9. <i>Conflit des sexe/classes dans la gestion communautaire de l'eau, Kerela, Inde</i>53	53
	10. <i>Amélioration de la situation communautaire grâce au leadership des femmes, La Serena, Colombie</i>55	55
	11. <i>Les femmes font tout, du financement à la construction, Chiquito, Guatemala</i>56	56

AVANT PROPOS

Un Manuel pour quoi faire?

Ce Manuel de Plaidoirie a été conçu dans le but d'aider les membres de l'Alliance Genre et Eau, qui sont impliqués dans la Plaidoirie pour une prise de conscience accrue de la problématique Hommes Femmes dans le domaine particulier de l'eau. Le Manuel est destiné en priorité aux membres du GWA désignés comme «Ambassadeurs Genre» et dont le rôle consiste à s'efforcer d'influencer les débats dans les conférences internationales et nationales sur l'eau et lors des manifestations similaires: Mais ce rôle consiste aussi à peser sur la prise des décisions en relation avec l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques locales de l'eau. Le Manuel comporte également des éléments d'information et des conseils pratiques pour les personnels dépendant d'un gouvernement, d'une organisation de la société civile ou d'une organisation du secteur privé qui se battent pour la reconnaissance et la prise en compte des enjeux liés au Genre dans leur travail de tous les jours et au niveau des autres organisations.

Le Manuel se propose de:

- Fournir une information concise sur les divers aspects de la gestion de l'eau dans une perspective tenant compte des sexospécificités.
- Promouvoir la compréhension des processus clé inhérents à «l'intégration du Genre» dans le domaine de l'eau.
- Fournir une information pratique sur la Plaidoirie, y compris les connaissances et les techniques utilisées pour le Lobbying, la Confection et la Présentation des Discours et la publicité pour la prise de conscience des enjeux liés au Genre dans les conférences et fora similaires.
- Proposer des exemples d'exercices d'apprentissage pouvant être utilisés pour développer les capacités de Plaidoyer et les mettre en pratique.
- Proposer des exemples d'Etudes de cas illustrant les avantages concrets qu'offre l'intégration du Genre dans les initiatives pour l'Eau, au niveau communautaire, et qui peuvent s'avérer utiles pour les besoins de la Plaidoirie et de la Formation.

Comment se servir du Manuel?

Le Manuel est divisé en quatre sections principales.

Section 1: Qu'est ce l'intégration du Genre et pourquoi est-elle si importante dans le domaine particulier de l'eau?

Cette section apporte une information préliminaire sur les aspects suivants:

- Que signifie le terme Genre?
- Genre et Gestion Intégrée des Ressources en Eau (IWRM).
- Pourquoi l'intérêt pour les questions de genre est-il si important dans la gestion des ressources en eau?
- L'intégration du Genre en tant que Stratégie.
- Plaidoyer pour le Genre, y compris l'information sur le GWA et les Ambassadeurs Genre.

Reportez-vous à cette partie si:

- Vous cherchez une information préliminaire et concise sur la problématique Genre et Eau, soit pour votre propre information et celle des autres, soit pour l'inclure dans les discours et les stratégies de la Plaidoirie, soit pour l'utiliser dans les cours et stages de formation.

Section 2: Lignes Directrices et Outils de la Plaidoirie

Cette partie comporte un ensemble de Lignes Directrices en relation avec:

- Le Lobbying et la Plaidoirie.
- La Confection des Discours.
- Faire passer le message dans les conférences.

Reportez-vous à cette partie si:

- Vous recherchez des conseils pratiques sur l'un de ces aspects particuliers de la Plaidoirie.

Section 3: Méthodes de formation (outils et techniques).

Cette partie propose une série d'exercices pratiques pouvant servir à former les Avocats et Ambassadeurs Genre.

Reportez-vous à cette section si:

- Vous êtes impliqué dans la formation des personnels aux compétences de la Plaidoirie en relation avec le Genre et l'Eau.

Section 4: Etudes de Cas

Cette partie comporte des exemples d'Etudes de Cas illustrant les avantages de l'intégration du Genre au niveau communautaire.

Reportez-vous à cette section si:

- Vous recherchez des exemples concrets d'Etudes de Cas pour les inclure dans vos activités de la Plaidoirie ou pour illustrer votre discours.
- Vous recherchez des exemples d'Etudes de Cas pour les utiliser dans les Ateliers de Formation.
- Vous êtes tout simplement intéressé.

Veuillez noter que ce manuel peut également être utilisé parallèlement à un nombre de documents de GWA et autres documents et sources de référence listés en page 57.

Section 1: Qu'est ce que l'Intégration du Genre et pourquoi est-elle si importante dans le domaine particulier de l'eau?

Que signifie le terme Genre?

Le terme «Genre» renvoie aux différents rôles, ressources et expériences des femmes et des hommes, qui sont des aspects culturels avec lesquels nous apprenons tous à nous familiariser au sein de nos propres sociétés au fur et à mesure que nous grandissons. Les rôles et les ressources liés au Genre diffèrent et évoluent au fil du temps, même à l'intérieur d'une société ou d'une communauté individualisés. Parce qu'elles apprennent et retiennent la leçon, les sociétés sont forcément ouvertes au changement. Très souvent, les rôles et les ressources des femmes et des hommes ne sont pas seulement différents mais ils sont également inégaux. Bien que l'on puisse trouver des cas où les hommes se trouvent désavantagés par rapport aux femmes, en général, les femmes et les filles bénéficient de moins d'opportunités, ont un accès plus restreint aux ressources, occupent un statut inférieur, et ont moins de pouvoir et d'influence que les hommes et les garçons.

La prise de conscience de la problématique Hommes/Femmes implique de reconnaître que chaque politique, programme ou projet affecte les femmes et les hommes de manière différente. Les femmes et les hommes ont des points de vue, des besoins, des intérêts, des rôles et des ressources sensiblement différents, et ces différences peuvent être rendues encore plus prononcées par les considérations de classe sociale, de race, de caste, d'ethnie ou d'âge. Les politiques, programmes et projets doivent s'attaquer aux disparités en termes d'expérience et de statut entre les femmes et les hommes mais se soucier aussi des inégalités criantes à l'intérieur même de ces catégories sociales.

Promouvoir la participation équitable des femmes en tant qu'agents du changement dans les processus économique, social et politique, est essentiel pour garantir un développement sensible aux sexes. La participation équitable va au-delà des chiffres. Elle implique le droit égal pour les femmes d'exprimer leurs attentes et leurs doléances aussi bien que leur perception particulière de la société et, aussi, d'avoir leur mot à dire sur les décisions qui affectent leur vie quotidienne, et ce quel que soit le contexte culturel dans lequel elles évoluent. Le partenariat avec les organisations féminines et les autres groupes qui militent pour l'égalité des sexes s'avère incontournable pour faire aboutir ce processus.

On ne pourra espérer promouvoir durablement la prise de conscience du Genre qu'à travers un partenariat réel entre les femmes et les hommes. Lorsque l'éventail de choix offert à la fois aux femmes et aux hommes se trouvera élargi, c'est toute la société qui en bénéficiera. Le Genre est l'affaire aussi bien des femmes que des hommes. Prendre conscience de cette réalité implique de travailler avec les hommes pour changer les attitudes, les comportements, les rôles et les responsabilités au foyer, sur les lieux de travail, au sein de la communauté et au niveau des donateurs et des institutions nationales et internationales.

Genre et Gestion Intégrée des ressources en Eau (IWRM)

La gestion intégrée des ressources en eau (IWRM) est une approche stratégique de la gestion qui prend en compte la diversité et l'interdépendance des utilisateurs de l'eau dans un contexte social, environnemental, économique ou culturel donné, tout en s'efforçant de cerner le risque potentiel de conflit en termes de demande en ressources en eau (Cowley & Midgley, 1988). La gestion de ces ressources appelle, en soi déjà, une approche stratégique de la gestion qui tient compte des relations en amont et en aval entre les parties prenantes en même temps que des besoins en eau pour l'environnement.

Les femmes et les hommes jouent des rôles différents en relation avec la Gestion intégrée des ressources en Eau. Ils ont un accès différencié et généralement inégale, non seulement aux ressources en eau mais aussi aux organes de prise des décisions en matière d'eau et ce à tous les niveaux.

Eau et Environnement

- Aussi bien les femmes que les hommes sont concernés par la gestion de l'environnement, bien que l'utilisation, la demande, l'accès et le contrôle de l'eau puissent varier dans des proportions sensibles.

- La dégradation de l'environnement affecte souvent les femmes et les hommes de façons différentes. Les femmes sont souvent les premières et les plus durement touchées par la dégradation de l'environnement en général et par la pénurie d'eau en particulier. Elles doivent ainsi parcourir à pied des distances plus grandes et/ou attendre plus longtemps leur tour pour se ravitailler.
- Les femmes et les hommes doivent certes avoir des droits environnementaux mais aussi des responsabilités. Mais, en réalité, les femmes ont souvent peu de droits en contrepartie des responsabilités qu'elles sont bien obligées d'assumer. La reconnaissance des droits indépendants pour des femmes d'accéder à la propriété terrienne, pourrait les habiliter à jouer pleinement leur rôle dans le contexte d'une gestion plus efficace de l'environnement et, par là même, permettre d'améliorer leur statut et leur donner plus d'influence au sein de la société dans sa globalité.
- Les femmes et les hommes sont impliqués au même degré en tant qu'activistes environnementaux, mais les femmes tendent à avoir un accès plus limité et à être moins représentées au sein des structures politiques officielles et ce à tous les niveaux; elles ont également un accès aux médias plus limité que celui des hommes.

Eau et Alimentation

- La production agro-alimentaire est souvent marquée par une division très nette et prononcée du travail entre les femmes et les hommes. Le travail des hommes tend à être plus visible et à être valorisé davantage par rapport à celui des femmes, surtout quand on sait que la définition du «travail» se focalise le plus souvent sur la notion de production pour le marché en ignorant la culture de subsistance qui est souvent l'apanage des femmes.
- Les femmes et les hommes ont presque toujours un accès différent aux ressources de production. Ils ont un accès inégal à la terre, crédits, temps et autres ressources.
- Les femmes et les hommes ont presque toujours un accès différent et inégal à l'eau pour leur bétail et pour cultiver leur potager. Cet accès inégal est conditionné par les rôles et les responsabilités ménagères; la distance qui sépare le foyer du point de ravitaillement en eau; les discriminations sexuelles au niveau de l'accès au travail et à la propriété de la terre; les inégalités sexospécifiques en termes de responsabilités et de prise en charge des récoltes et du bétail etc.
- Les différences et les inégalités entre les hommes et les femmes ont souvent un impact sur la capacité des femmes à participer aux initiatives à prendre et à bénéficier des nouvelles ressources. Par exemple, dans le contexte d'un nouveau projet d'irrigation, et à cause des normes sociales et des rôles traditionnels, les femmes peuvent se montrer quelque peu réticentes à s'exprimer et à faire connaître leurs points de vue, ou bien ne pas être en mesure de mobiliser les ressources financières indispensables pour pouvoir participer au projet.

Eau Potable

- Dans la plupart des cultures, les femmes sont responsables de la collecte et du stockage de l'eau destinée aux usages domestiques. Selon la disponibilité locale des ressources hydriques, cette tâche peut s'avérer extrêmement coûteuse en termes de temps et accaparer les femmes chaque jour pendant de longues heures.
- En dépit de ces responsabilités, les femmes n'ont pas souvent un accès équitable aux processus de consultation concernant les améliorations à apporter à l'approvisionnement de leur propre foyer en eau, aux fonctions liées à la gestion et à la prise des décisions, et encore moins aux travaux rémunérés au niveau de la gestion et de l'entretien des réseaux de distribution de l'eau.
- Dans la plupart des cultures, les femmes sont également responsables de l'éducation des enfants en matière d'hygiène et d'utilisation des moyens sanitaires, et il leur incombe également de veiller à la bonne santé et au bien être de leur progéniture.

- Les pratiques et les contraintes culturelles doivent être impérativement prises en compte dans la planification de l'assainissement. Outre les préférences et les inclinations personnelles, certaines coutumes obéissent à des normes ou à des tabous religieux ou sociaux.
- Il faudrait disposer d'un panoplie variée de choix techniques adéquats et économiquement abordables pour pouvoir prendre en compte les besoins variables des femmes, des hommes, des enfants, des personnes physiquement désavantagées et des pauvres, qui devraient tous être aptes à participer au processus de prise des décisions d'une manière attentive aux sexospécificités.

Pourquoi l'intérêt pour les questions de genre est-il si important dans la gestion des ressources en eau ?

Les conflits autour de l'eau - beaucoup trop, trop peu ou trop polluée - nuisent aux populations, à la production alimentaire et à l'environnement. La recherche et l'expérience pratique démontrent qu'une gestion efficace, rationnelle et équitable des ressources en eau ne peut se concevoir qu'à partir du moment où les femmes et les hommes se trouvent impliqués dans les processus de consultation et de gestion de l'eau et dans les prestations de services en rapport avec cette denrée. Trouver le juste équilibre en termes de Genre permet de garantir que:

- Les rôles et responsabilités des femmes et des hommes sont assumés de manière optimale.
- La créativité, l'énergie et le savoir des deux sexes contribuent à faire mieux fonctionner les systèmes hydriques et les écosystèmes.
- Les bénéfices et les coûts de l'utilisation de l'eau sont équitablement partagés par tous les groupes d'acteurs.

Ce scénario permet d'aboutir à:

Des solutions plus efficaces - parce que, en tant que catégorie d'utilisateurs numériquement la plus importante à l'échelle du globe, les femmes peuvent se prévaloir d'une expérience plusieurs fois séculaire de la gestion communautaire des ressources hydriques et aussi parce qu'elles représentent, potentiellement parlant, un fabuleux réservoir d'expertise en termes de planification et de mise en œuvre des projets hydriques. La valeur que les femmes attachent à l'eau est un élément vital dans le contexte de la recherche des solutions les moins coûteuses.

Des solutions plus efficaces - parce que, quand les femmes et les hommes se partagent les coûts, les charges et les bénéfices de la gestion des ressources hydriques, cela se traduit inévitablement par une implication plus étroite de la communauté et par un usage optimum du temps, de l'argent et des ressources disponibles.

Des solutions plus équitables - parce que les projets hydriques respectant les sexospécificités recèlent des opportunités qui permettent de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes en termes d'influence et d'accès aux ressources et aux services, et permettent aussi de promouvoir la participation et l'autonomie des femmes.

Les conférences internationales organisées dans les années 90 avaient beaucoup insisté sur l'importance qu'il y avait à associer de plus près les femmes aux initiatives en relation avec l'eau, à puiser dans le savoir faire des femmes et à les impliquer davantage dans la gestion et la prise des décisions. Maintenant, la question capitale est de savoir comment concrètement mettre en pratique ces engagements politiques pour promouvoir une participation accrue des femmes?

L'intégration du Genre en tant que stratégie

En 1995, à la 4ème Conférence internationale des Nations Unies sur les Femmes, organisée à Pékin, «l'intégration du Genre» fut identifiée comme stratégie internationale à adopter par les gouvernements et les organisations s'occupant du développement en vue de promouvoir la sensibilisation à la problématique hommes/femmes dans le contexte des différents programmes et projets politiques. Il s'agissait de lancer un processus d'évaluation des retombées, pour les femmes et les hommes, riches ou pauvres, d'une action planifiée englobant l'arsenal législatif, les politiques et les programmes, et de faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes un corollaire naturel des processus de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation.

Les quatre étapes-clé de l'intégration du Genre

En termes pratiques, l'intégration du genre comporte quatre étapes-clé:

ETAPE 1: Données ventilées par sexe et information analytique sur le Genre

L'information contextuelle spécifique aux différents problématiques, expériences et priorités des femmes et des hommes est essentielle pour une intégration réelle du genre. Les systèmes d'information doivent systématiquement différencier les expériences des femmes et des hommes; l'analyse genre (passage en revue des rôles, des ressources, des besoins et des priorités respectifs des femmes et des hommes en relation avec l'eau) fera systématiquement partie des processus de planification et d'évaluation; et des études analytiques genre seront commandées pour disséquer les problèmes particuliers et remédier aux lacunes de l'information. Toute cette information est nécessaire à l'identification des différences et des inégalités au niveau des expériences respectives des femmes et des hommes pour faire en sorte que la problématique liée au genre soit prise au sérieux; pour élaborer des politiques et des plans répondant aux attentes des femmes et des hommes; et pour évaluer commodément l'impact différencié des engagements politiques et budgétaires et des projets sur les femmes et les hommes.

ETAPE 2: Les femmes comme les hommes influencent l'Agenda de Développement

Il est important et décisif que les femmes et les groupes marginalisés fassent entendre leurs voix pour s'assurer que leurs points de vue sont écoutés et pris en compte. Cela signifie qu'il faut promouvoir la participation des femmes, des hommes aussi bien que celle des groupes marginalisés à la prise des décisions au niveau communautaire et aux échelons les plus élevés de la hiérarchie organisationnelle, et qu'il faut aussi veiller à ce que les hommes et les femmes impliqués dans la sensibilisation au genre soient effectivement aptes à peser sur la prise des décisions.

ETAPE 3: Une action contextuelle spécifique pour promouvoir l'égalité des sexes

L'intégration du genre est une stratégie visant à promouvoir la sensibilisation au genre, la participation et l'autonomie des femmes. L'action destinée à promouvoir une capacité d'influence égale et à procurer des opportunités et des avantages plus conséquents pour les femmes et les hommes doit être conçue sur la base des données ventilées par sexe, sur la base de l'information analytique genre et d'une compréhension claire des priorités des femmes et des hommes. Les actions doivent être explicitement incluses dans les documents, les contextes politiques et les projets, dotées des personnels et des budgets requis, et être suivies et contrôlées au moyen d'indicateurs de changement appropriés.

ETAPE 4: Développement des capacités d'organisation et de changement

L'intégration du genre - en tant que stratégie d'organisation destinée à promouvoir l'égalité des sexes - est tributaire des talents, des connaissances et de l'engagement du personnel impliqué dans la gestion et la mise en œuvre. «La volatilité» des engagements politiques en termes de sensibilisation au genre est une donnée récurrente. Le développement d'une perception appropriée, d'un engagement et de capacités adéquates- au même titre d'ailleurs que la prise en charge des problèmes de différences et d'inégalités entre les sexes à l'intérieur des organisations de développement elles-mêmes - est un processus d'organisation de changement à long terme. Les activités de développement appropriées des capacités auraient besoin d'être pleinement intégrées dans la politique et dans les documents et structures des projets, dotées de personnel et des budgets adéquats, et faire l'objet d'un suivi et d'un contrôle au moyen d'indicateurs de changement appropriés et fiables.

Source: Adapté de Derbyshire, H. (2002) «Gender Manual: Practical Guidelines for Development Policy Makers and Practitioners» DFID.

A la Conférence internationale sur l'eau douce, tenue à Bonn en 2001, les étapes essentielles suivantes furent identifiées en termes d'intégration de la problématique hommes/femmes dans la gestion de l'eau;

- Les planificateurs doivent inclure systématiquement un point de vue axé sur les femmes dans toutes les politiques et programmes nationaux et régionaux de développement des ressources hydriques.

Données ventilées par sexe et information analytique sur le Genre

- La collecte des données ventilées par sexe est une tâche essentielle pour pouvoir distinguer les différences de besoins, d'intérêts et de priorités dans la gestion des ressources hydriques.
- Les donateurs et les gouvernements sont invités à intégrer les évaluations d'impact genre dans tous leurs projets hydriques, afin de garantir une répartition équitable des responsabilités et des avantages entre les femmes et les hommes, y compris la division du travail, les opportunités de travail rémunéré et le développement des capacités.
- Concernant la question de l'intégration du genre, l'élaboration d'indicateurs pourrait nous procurer un précieux outil de suivi et d'évaluation. Ces indicateurs sont en effet un bon moyen pour collecter des données et des informations de première main qui pourraient s'avérer fort utiles pour gérer l'intégration du genre. Veuillez-vous reporter à ce propos à la structure de suivi et d'évaluation du GWA.
- Les choix technologiques, les modes de gestion et les cadres réglementaires ont des impacts différents sur les femmes et les hommes. Les gouvernements et l'ensemble des organisations de gestion d'eau doivent analyser et suivre ces impacts et être attentifs à leurs conséquences à tous les niveaux.
- Les Nations Unies doivent intégrer parmi les dispositions de la convention sur l'élimination de la discrimination contre les femmes (CEDAW) des indicateurs genre et eau.

Les femmes influent, au même titre que les hommes, sur l'Agenda du développement

- Toutes les organisations de gestion de l'eau, du niveau communautaire jusqu'au lavabo et aux échelons supérieurs, doivent garantir une représentation réelle des femmes et des hommes de toutes les strates sociales. Là où la représentation est déséquilibrée, une action proactive est requise sur la base de critères clairs et nets.

Une action contextuelle spécifique pour promouvoir l'égalité des sexes

- La gestion de l'eau est étroitement liée à la propriété terrienne. Les gouvernements doivent réviser leurs législations et leurs politiques pour garantir aux femmes des droits égaux à la terre et à l'eau.
- 98% des femmes rurales classées économiquement actives sont impliquées dans l'agriculture. Les gouvernements et les organisations de gestion de l'eau doivent dispenser une formation et accorder des crédits aux femmes pour une gestion plus efficace de l'utilisation de l'eau et de la terre pour les besoins de la production alimentaire.
- Les gouvernements, les bailleurs de fonds et tous les organismes de gestion de l'eau doivent cibler le développement des capacités et la formation en vue de:
 - Donner aux femmes les capacités adéquates pour pouvoir gérer efficacement l'eau et leur procurer des ressources financières conséquentes pour une utilisation plus rationnelle de l'eau.
 - Parfaire l'éducation scientifique et technique des femmes.

Développement des capacités d'organisation et de changement

- Les gouvernements, les donateurs et tous les organismes de gestion de l'eau doivent cibler le développement des capacités et la formation pour aider les professionnels de l'eau à intégrer la perspective genre dans leurs programmes et projets.
- Toutes les recommandations ci-dessus doivent être suivies de près et les progrès enregistrés faire l'objet d'un rapport au Sommet de la Terre à Johannesburg en 2002 et au Troisième Forum Mondial de l'Eau.

La «Boîte à outils» de la Banque Mondiale pour l'Eau et l'Assainissement comporte une bonne douzaine d'enseignements importants qui s'appliquent à l'ensemble des secteurs en rapport avec l'eau.

1. Le genre est un motif de préoccupation d'importance majeure.

2. La participation des femmes et des hommes améliore l'efficacité des projets.
3. Des mécanismes spécifiques et simples doivent être créés pour favoriser l'autonomie et la participation des femmes.
4. La prise en charge des besoins des femmes doit se faire le plus tôt possible.
5. L'analyse genre fait partie intégrante du processus d'identification du projet et de collecte de données.
6. Une approche apprentissage est plus réceptive au genre qu'une approche politique directe.
7. Les projets sont plus efficaces quand les préférences de l'homme et de la femme envers le «matériel» est prise en considération.
8. Les femmes et les hommes promeuvent des objectifs et des projets à travers leurs rôles traditionnels et non traditionnels.
9. Les ONGs et plus particulièrement les associations féminines peuvent faciliter une approche genre équilibrée.
10. Les indicateurs relatifs au genre doivent être inclus dans l'évaluation du rendement des projets.

Plaidoyer pour le Genre

Ce Manuel se rapporte à un aspect particulier de l'intégration du Genre: faire le nécessaire pour que la problématique hommes/femmes soit prise au sérieux. C'est là, le rôle de l'Alliance Genre & Eau en général et plus particulièrement le rôle des «Ambassadeurs Genre & Eau».

L'Alliance Genre & Eau

L'Alliance Genre & Eau (GWA) a été fondée en juin 2000, dans le but de promouvoir la prise en charge du genre au niveau de la Gestion Intégrée des Ressources en eau (IWRM). Le GWA est un réseau international ouvert à toutes les organisations et tous les individus impliqués dans le secteur de l'eau. Elle compte, à l'heure actuelle, quelques 200 organisations et individus du monde entier et est supervisée par un comité de pilotage internationalement élu.

En tant que réseau, le GWA œuvre pour l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'usage, de la gestion et du développement durable des ressources hydriques. De plus amples informations sur le GWA¹, y compris les conditions d'adhésion, peuvent être obtenues en se connectant au site du GWA à l'adresse suivante: www.genderandwater.org/

Les Ambassadeurs Genre & Eau du GWA

Le GWA utilise le terme «Ambassadeurs Genre» pour désigner les membres de l'Alliance investis de la responsabilité de promouvoir la sensibilisation à la problématique hommes/femmes et de promouvoir également le rôle du GWA dans les fora internationaux, régionaux, nationaux et locaux concernés par l'eau. Néanmoins, beaucoup d'autres personnes au sein de plusieurs organisations sont elles aussi impliquées dans la promotion de la sensibilisation à la problématique et aux enjeux hommes et femmes sous maints aspects afférents au secteur de l'eau. Dans ce manuel, nous employons le terme «Avocat du Genre» pour désigner ce groupe hétéroclite d'individus incluant le personnel des organisations gouvernementales, les membres de la société civile et les représentants du secteur privé.

Le rôle des Ambassadeurs et des Avocats du Genre est de convaincre ceux qui détiennent l'autorité et le pouvoir à tous les échelons, de prendre au sérieux la question de l'égalité des sexes et de la participation des femmes. Les Avocats du Genre peuvent indifféremment être des hommes ou des femmes, des individus ou des organisations. Ils peuvent assurer cette charge en tant que partie intégrante du rôle qui leur incombe, ou, tout simplement, par choix personnel.

¹GWA est un programme associé du Global Water Partnership (GWP), financé par les gouvernements néerlandais et britanniques.

Les Ambassadeurs et les Avocats du Genre sont tous impliqués dans les activités suivantes:

- Plaider l'importance de l'intégration du genre à l'IWRM au sein de leur propre organisation.
- Plaider l'importance des questions liées à l'intégration du Genre à l'IWRM, lors des débats nationaux et internationaux portant sur la politique de l'eau, ainsi que sur la mise en œuvre et le suivi de cette politique.
- Prendre contact avec les femmes et les hommes au niveau de la base populaire pour veiller à ce que leurs points de vue et leurs expériences soient pris en compte dans la conception des politiques et des activités en rapport avec l'eau, ainsi que sur la prise des décisions et sur la gestion.
- Construire un partenariat avec les réseaux féminins et avec les Avocats du Genre dans les autres organisations pour conforter ses propres positions et être mieux compris et pour pouvoir coordonner les activités de plaidoyer.
- Profiter de la moindre occasion qui s'offre pour promouvoir la prise de conscience de la problématique hommes/femmes. La plaidoirie pour le genre requiert de la patience, de la ténacité et de l'abnégation et exige une certaine aptitude à penser de manière stratégique, à tirer profit des opportunités qui se présentent et la capacité de se ressaisir très vite après avoir essuyé quelques déconvenues ou retours de manivelle. Les Avocats du Genre doivent être prêts à faire des compromis et aptes à reconnaître l'importance des gains et des avancées si modestes soient-ils. Promouvoir la prise de conscience du genre et la participation des femmes est une œuvre de longue haleine et une tâche aussi difficile que complexe. Les Avocats du Genre auront à saisir différentes opportunités mais ils se heurteront aussi à des contraintes dans des contextes différents.

Les Avocats gouvernementaux

Dans de nombreux cas, les avocats travaillant pour le compte du gouvernement se trouvent fortement gênés par une marge de manœuvre trop étroite. Razawi (98) a bien décrit cette situation. «Des partisans convaincus qui essaient, en utilisant un langage soigneusement choisi pour susciter le minimum de réticence, de convaincre ceux qui ne sont pas du tout conscients de la valeur intrinsèque de l'égalité des sexes, que la problématique hommes/femmes doit devenir une priorité».

Les Avocats de la société civile

Les Avocats Genre appartenant à la société civile sont souvent plus libres d'exprimer leurs points de vue que leurs homologues travaillant pour le gouvernement. Toutefois, leur degré d'influence et leur capacité de peser sur la prise des décisions gouvernementales dépendent d'un certain nombre de facteurs:

- Dans quelle mesure la participation des femmes et la sensibilité au genre sont-elles acceptées et considérées comme un objectif à atteindre par le gouvernement et par la société au sens large du terme.
 - L'historique de la prise en charge de la problématique hommes/femmes par le gouvernement.
 - Le degré de dépendance du gouvernement vis-à-vis du soutien de la société civile (besoin du soutien de l'électorat pour rester au pouvoir).
 - L'idéologie et les procédures de prise des décisions par le gouvernement.
 - La présence et la qualité des avocats internes du genre qui se battent pour un agenda similaire.
- La partie suivante de ce manuel donne un aperçu général des outils de plaidoyer.

Section 2: Lignes directrices et outils de la plaidoirie

(i) Lobbying et la plaidoirie

Définition des termes

Le Plaidoirie signifie plaider pour ou soutenir une cause.

Le lobbying signifie faire campagne pour un changement législatif.

Stratégies de la plaidoirie et du Lobbying

La planification minutieuse et anticipée est primordiale pour une action de plaidoyer efficace. Les phases de planification ci-après s'appliquent au plaidoyer en toutes circonstances, que l'on cherche à atteindre les décideurs à l'intérieur même de l'organisation à laquelle appartiennent nos Avocats du Genre ou que l'on ait affaire à des Ambassadeurs et à des Avocats appartenant à des organisations différentes qui travaillent ensemble pour influencer la politique et la prise des décisions au niveau national ou international.

Phase 1. Identifiez vos alliés

Plus nous serons nombreux et plus nous serons forts. Il est personnellement plus gratifiant et bien plus efficace en termes de provocation du changement d'identifier les personnes qui partagent votre engagement envers la prise de conscience du genre et de travailler avec elles. Les alliés peuvent être trouvés:

- A l'intérieur de votre propre organisation. Les Groupes de Travail Genre Formels ou Informels sont un important réservoir de soutiens personnels et professionnels, et vous offrent au surplus un forum pour développer vos arguments et discuter vos idées.
- A l'extérieur de votre propre organisation. Les pressions et les contacts extérieurs (par exemple, avec les associations féminine et les cercles académiques s'intéressant au genre et à l'eau) peuvent s'avérer fort importantes pour promouvoir l'attention au genre à l'intérieur d'une organisation donnée. Les efforts pour promouvoir la sensibilisation à la problématique hommes/femmes dans la politique nationale ou internationale de l'eau, seront bien plus efficaces quand les Avocats du Genre appartenant à plusieurs organisations différentes - le GWA, les départements ministériels, les donateurs et les organisations de la société civile - travaillent en coordination.

Phase 2. Informez-vous des problématiques Genre affectant les groupes bénéficiaires

Le plaidoyer Genre doit être fondé sur une information concrète et des exemples pratiques concernant la pertinence et l'importance de la problématique hommes/femmes dans la Gestion Intégrée des Ressources en eau. Le plaidoyer basé sur la rhétorique a une portée très limitée et une efficacité toute relative. Le site du GWA et le Rapport "*Genre, Eau et Développement: Perspectives de genre dans les politiques du secteur de l'eau (2003)*", constituent de précieuses sources d'information où l'on pourra puiser une masse considérable de faits, de chiffres et d'études de cas. Ce manuel comporte des études de cas illustrant les avantages de la sensibilisation au genre dans le contexte des projets communautaires relatifs à l'eau. Il est toujours utile de rechercher l'information disponible sur la problématique et les enjeux hommes/femmes et les groupes bénéficiaires avant de s'engager dans de nouveaux processus de recherche ou de consultation.

Phase 3: Informez-vous sur les processus ou les organisations que vous cherchez à influencer

Il est extrêmement important de comprendre l'organisation et/ou les processus de prise des décisions que vous cherchez à influencer, qu'il s'agisse d'une conférence en rapport avec l'eau, d'un processus national de prise des décisions politiques, ou encore d'un processus de prise des décisions à l'intérieur d'une organisation donnée. Influencer le processus d'élaboration de la politique de l'eau en faveur du genre signifie que vous devrez tâcher de savoir quand exactement la politique/ou les stratégies sont formulées et quels sont les décideurs impliqués dans ce processus.

Les bonnes questions qu'il convient de se poser à ce stade sont notamment les suivantes:

- Qui détient le pouvoir?
- Qui influence les décisions et comment?
- Quels sont les points et les processus de prise des décisions?
- Quelle est leur approche actuelle de la problématique hommes/femmes? Quelles leçons tirer des efforts déployés antérieurement pour promouvoir la prise en compte de la problématique hommes/femmes?

Phase 4. Adopter une stratégie collective

Ayant identifié les problématiques liées au genre et affectant les groupes bénéficiaires, vous devrez chercher à comprendre les processus de prise des décisions que vous voulez influencer et tirer la leçon des efforts déployés antérieurement pour promouvoir l'attention aux enjeux hommes/femmes. Il importe à présent de vous mettre d'accord sur une stratégie collective à construire avec vos alliés.

- Quels sont vos points forts et vos points faibles? Quelles sont les opportunités et quelles sont les menaces?
- Quels sont vos buts et objectifs?
- Ayant à l'esprit vos points forts, vos opportunités et vos ressources, qu'allez-vous faire? Réfléchissez à ce qui suit:

Identifiez vos «points d'entrée»/capacités d'influence.

Pourquoi les décideurs politiques que vous cherchez à influencer devront-ils prendre note de tout ce que vous dites à propos de la problématique hommes/femmes? Quels arguments pouvez-vous avancer pour les mettre de votre côté?

- Ont-ils actuellement des engagements politiques en termes de sensibilisation au genre? (Existe-t-il, par exemple, une politique nationale, internationale ou organisationnelle en faveur du genre et de l'eau? La politique de l'eau en vigueur fait-elle une quelconque mention du Genre ou de l'autonomisation des femmes?)
- La sensibilité à la problématique hommes/femmes a-t-elle une relation claire à l'un des aspects de la vision/mission actuelle? (Quand bien même la politique en vigueur ne fasse pas expressément allusion à la problématique genre, pourriez-vous néanmoins établir un lien direct entre la problématique hommes/femmes et les engagements politiques actuels?)
- Avez-vous des alliés (supporteurs de la sensibilisation au genre en relation avec la Gestion Intégrée des Ressources en eau) occupant des postes influents et sur lesquels vous pouvez compter?
- Pouvez-vous aisément attirer l'attention sur les dernières conclusions de la recherche mettant en exergue les problématiques-clés liés au genre au niveau de la gestion de l'eau?
- Les donateurs favorables à la Gestion Intégrée des Ressources Hydriques promeuvent-ils la sensibilité au genre? Cela vous fournit-il une porte d'entrée significative?

Ciblez vos messages et vos ressources.

Ayant en tête «les points d'entrée» ci-dessus, réfléchissez à la manière de cibler vos messages et vos ressources.

Ce qui implique:

- De faire des choix en termes de sujets à aborder et de type d'information sur lequel se focaliser?
- De coordonner les efforts.
- De se concentrer sur les arguments susceptibles de captiver votre auditoire ou de retenir l'attention de l'organisation ciblée. Pensez comme eux.
- Concentrez vous sur la solution et non sur le problème, autrement dit faites des suggestions et proposez les actions à entreprendre. Focalisez-vous sur ce qui vous semble réalisable et pratique.

Construisez vous une base de repli

Si les activités de plaidoyer doivent s'étaler sur un certain laps de temps, le fait de faire des efforts pour élargir votre réseau de soutiens parmi les individus et les organisations constitue un bon moyen pour inscrire la motivation dans la durée, rallier de nouveaux partisans et améliorer l'efficacité de votre démarche. Au nombre des moyens qui permettent d'élargir votre base:

- Le travail en réseau.
- Les alliances stratégiques.
- Les campagnes médiatiques.
- Le lobbying dans les conférences et les réunions.

Quelques points essentiels à retenir

PLANNING:

Développez une stratégie de lobbying pour chaque conférence/événement suffisamment à l'avance:

- Travaillez en liaison avec d'autres Ambassadeurs GWA.
- Informez-vous du thème principal de la conférence.
- Tachez de savoir quelles sont les personnes qui doivent y participer et quelles décisions doivent y être prises.
- Documentez-vous sur les questions pertinentes relatives au genre.
- Compilez l'information pertinente, les faits, les chiffres et les études de cas.

CHOIX DU SUJET:

Déterminez les politiques et les dossiers que vous voulez influencer en mettant à profit:

- Vos points forts.
- Les opportunités offertes par la conférence ou la réunion.

PERTINENCE:

Assurez-vous que ce que direz soit aussi pertinent que possible. Concentrez-vous sur:

- Les points clés du projet politique ou du document principal de la conférence que vous cherchez à influencer.
- Les arguments de nature à motiver le groupe ciblé.
- Les suggestions pratiques, concrètes et réalisables.

RIGUEUR:

Assurez-vous que ce que dites est exact.

- Si les décideurs ont l'impression que votre information est biaisée ou dépassée, vous les perdrez à jamais.
- Vous pourrez trouver des informations utiles dans le «World Water Vision - Results of the Gender Mainstreaming Project: Way Forward (2000). Le chapitre 2 'Results of Mainstreaming Gender in Vision 21' est particulièrement utile. On le trouve à l'adresse suivante: <http://www.watervision.org/clients/ww/water.nst/webadmin/homepage>.
- Gardez un œil sur <http://www.genderandwater.org>

RELATION:

Développez de bons rapports avec les principaux décideurs.

APPUI ET INFORMATION COMPLEMENTAIRE:

Proposez à vos interlocuteurs de leur fournir de plus amples informations si besoin. Les ressources utiles sont:

- Les messages-clés de la Brochure de la Plaidoirie du GWA.
- Les Déclarations écrites, assorties de suggestions pour améliorer les projets de textes à caractère politique.
- Les Informations authentifiées telles que les systèmes e-conférences du GWA, les synthèses d'études de cas GWA, et le Rapport GWA "*Genre, Eau et Développement: Perspectives de genre dans les politiques du secteur de l'eau (2003)*".
- Montrez que vous êtes entièrement disposé à répondre à d'autres questions dans l'avenir.

L'Expérience d'un ambassadeur ayant assisté au Sommet Mondial pour le Développement Durable (SMDD)

Contexte

En tant qu'ambassadeur participant régulièrement aux conférences, il est important de comprendre la structure et l'organisation qui se trouvent derrière ce genre de manifestations. Les conférences onusiennes sont uniques de par leur structure et leur organisation dès lors que les principaux participants et décideurs qui en déterminent les résultats sont d'abord les délégations présentes des pays membres des Nations Unies. Ces derniers temps, seul le fait d'avoir des parties prenantes représentant la société civile, permettait d'avoir une chance de participer aux conférences onusiennes. Et même dans ce cas, les Parties prenantes ne peuvent participer que d'une manière coordonnée et dans le cadre d'un groupe représentatif appelé «Caucus». Chaque groupe de parties prenantes constitue ainsi un «Caucus» (par exemple: le groupe femmes) qui est coordonné par une organisation reconnue et bénéficiant d'un statut particulier auprès des Nations Unies. Au sein de chaque «Caucus», toutes les parties intéressées sont les bienvenues et les questions à discuter pendant la conférence proprement dite y sont débattues et arrêtées de manière cohérente et concertée. C'est là le ciment qui fait du groupe de pression un bloc uni et étaye solidement les appels au lobbying, sachant que toutes les parties poursuivent les mêmes objectifs.

Au cours du SMDD, les sessions principales sont accessibles uniquement aux délégations officielles des Etats. Les parties prenantes sont autorisés à assister et à écouter mais pas à participer. C'est seulement à certains moments cruciaux qu'ils se voient accorder un temps de parole de quelques minutes pour exposer leurs problèmes et dialoguer avec les délégués. Les quelques minutes concédées aux parties prenantes requièrent une structure où seulement quelques personnes triées sur le volet sont autorisées à prendre la parole. L'expertise et les connaissances des ambassadeurs du GWA en matière de ressources logistiques les habilite à être choisis comme orateurs. C'est pour cette raison que la participation aux «Caucus» est vitale pour que les ambassadeurs du GWA puissent faire passer le message dont ils sont porteurs. Trois membres du GWA ont été ainsi choisis pour participer au dialogue, mais un seul a eu finalement le droit de prendre la parole.

Les négociations du SMDD entre les délégations des pays se sont basées sur le document de la Déclaration du Millénaire qui a fourni, en l'occurrence, les arguments de la plaidoirie. Un plan de mise en œuvre a été arrêté par la suite à la lumière du résultat des discussions et avec des objectifs à réaliser suivant un calendrier préétabli. Les parties prenantes ont obtenu dans l'intervalle l'autorisation de commenter ce document par le truchement des «Caucus». Les commentaires doivent être adressés par écrit au comité d'organisation qui pourrait envisager de les insérer dans le texte final. Pour garantir la prise en compte des problématiques qui nous préoccupent, les consultations actives avec les délégués des différents pays se sont déjà avérées payantes.

Pour un ambassadeur lobbyiste et dans votre cas précis, le document de cette déclaration constitue la pièce maîtresse indispensable à vos propres préparatifs. Une fois le document en main, le véritable travail peut commencer...

Un processus au pas à pas

1. En vous basant sur le document que vous avez entre les mains, commencez par préparer les textes que aimeriez voir inclure.
2. Une fois que vos textes auront obtenu l'aval des autres membres du groupe, approchez les délégués pour passer quelques minutes avec eux. Le meilleur moyen pour approcher un délégué est celui de la pause-café. Prenez les en aparté et préposez-leur de prendre le café ensemble (par exemple dans le cas du GWA, le choix s'est porté sur la délégation néerlandaise au SMDD. Comme les délégués néerlandais représentaient l'Union Européenne, nous avons pu en l'occurrence avoir l'occasion de nous adresser à l'ensemble de la délégation de l'UE).
3. Retenir l'attention des délégués signifie que vous aurez à les convaincre (il, elle ou eux) des raisons pour lesquelles vous voudriez que vos doléances figurent au menu (ici, vous aurez besoin de preuves concrètes pour montrer pourquoi l'intégration du genre est vitale).

Suite...

4. Dès que vous aurez attiré l'attention de votre auditoire, présentez vos textes par écrit et discutez avec lui/elle ou eux. Les délégués pourraient avoir plusieurs questions à vous poser. Il se pourrait qu'ils ne soient pas d'accord avec vos arguments. Le but, à ce stade, n'est pas d'obtenir leur accord sur n'importe quoi mais de vous assurer que s'ils sont d'accord sur le fond, ils sont prêts à discuter de votre point de vue avec l'ensemble des délégations des Nations Unies au cours des débats à huis clos.
5. Le fait de vous montrer prêt à revoir et à retravailler le texte pour les délégués après en avoir discuté avec eux est un atout supplémentaire dans votre manche.
6. A ce stade, le délégué que vous aurez approché devrait avoir donné déjà son consentement pour aborder la problématique hommes/femmes au cours de la session.
7. Aborder la problématique liée au genre durant les réunions de délégués n'implique pas automatiquement que le sujet et/ou votre texte sera accepté. Une vérification continue avec les délégués que vous aurez rencontrés personnellement est requise pour pouvoir remanier votre texte ou changer de stratégie.
8. Tenir le groupe continuellement informé est également vital car chaque membre du groupe pourrait avoir contacté différents délégués et ce fait pourrait vous aider à avoir une idée générale sur les pays/délégations qui se seraient montré réceptifs et ceux ou celles qui ne soutiennent pas votre cause.
9. Le dialogue avec les délégués en plénière peut se faire selon deux types de démarches.

Premièrement: Lorsque plusieurs membres du groupe sont invités. Ici, l'orateur principal donne lecture d'une déclaration qui récapitule les principaux points que le groupe souhaiterait soulever en relation avec le genre et suggère les actions à entreprendre par les gouvernements. Après lecture de la déclaration, les délégations pourraient répliquer en vous bombardant de questions et de contre arguments. Par le truchement du facilitateur, d'autres membres du groupe pourraient également réagir aux questions des délégués. Dans ce cas, les réponses devront être claires et concises, car il n'est habituellement accordé qu'un temps de parole de 1 à 2 minutes par personne.

Deuxièmement: Lorsque plusieurs membres du groupe sont invités et qu'un délégué bien précis doit jouer le rôle de facilitateur. Ici, les parties prenantes et les délégations des pays auront à répondre aux questions déterminées par le facilitateur en consultation avec le comité d'organisation. Les parties prenantes ne savent pas exactement quelles questions seront posées. Aussi, les réponses ne pourront elles être que spontanées. Le fait que plusieurs membres du groupe seront ou ne seront pas présents, quelles réponses à quelles questions, représentent également des inconnues (au SMDD, le dialogue a été amorcé en employant la démarche n°1. Le groupe de femmes disposait de trois membres, mais il fut finalement convenu qu'une seule personne prendrait la parole pour parler au nom de toutes les autres).

10. Une fois le document finalisé, n'oubliez pas de remercier vos délégués pour leur coopération. Offrez-leur de garder le contact pour partager l'information. Après votre retour de la conférence, envoyez aux délégués quelques informations sur le GWA (brochures, publications, etc.) et rappelez leur votre disposition à partager les informations supplémentaires. Le genre d'information qu'ils pourraient réclamer pourrait être les coordonnées des organisations à consulter (organisations féminines, centres de ressources, etc.) dans le pays qu'ils représentent. Parfois, ils pourraient aussi demander un complément d'information sur les publications, les rapports disponibles ou les sites Internet. (Dans le cas du GWA, ce type d'information a eu un impact considérable sur nos contacts avec des gouvernements qui jusque là ne connaissent pas le GWA et qui désormais n'hésitent pas à nous contacter pour demander des informations).

(ii) La conception des discours

Les Ambassadeurs du GWA et les Avocats du Genre auront à l'occasion de parler publiquement de l'importance de l'attention à accorder à la problématique hommes/femmes en termes de gestion de l'eau. Pour ceux ne disposant que d'une expérience limitée, prendre la parole en public peut s'avérer être un exercice éprouvant, du genre à vous mettre les nerfs en boule. Néanmoins, le soin que vous mettrez à peaufiner votre discours pourra s'avérer payant au final; au même titre, du reste, que la compréhension des causes de stress inhérentes à l'exercice ardu qui consiste à parler en public. Par la suite, disserter sur le genre et les «eaux troubles» pourrait se muer en une expérience personnelle enrichissante.

Les causes de stress inhérentes au discours public

Presque chaque personne éprouve un peu de stress ou même de l'effroi au moment de gagner le podium pour délivrer un discours devant un public nombreux. Moraton²C. Orman a répertorié les causes suivantes pour expliquer le stress de l'orateur qui doit parler en public:

1. Penser que le fait de parler en public est stressant en soi (il ne l'est pas).
2. Croire que vous devez absolument être brillant ou parfait pour réussir (vous n'avez pas à l'être).
3. Essayer de faire passer une trop grande masse d'informations ou d'aborder un trop grand nombre de sujets à la fois en étant aussi concis que possible.
4. Avoir en tête une idée fausse (celle d'obtenir quelque chose de votre auditoire plutôt que de donner ou de contribuer).
5. Tenter de plaire à tout le monde (ce qui n'est pas réaliste).
6. Tenter de rivaliser avec d'autres orateurs (très difficile) plutôt que de vous contenter d'être vous-même (très facile).
7. Oublier de faire preuve d'humilité et de modestie.
8. Etre angoissé par la crainte de résultats potentiels négatifs (cela n'arrive pratiquement jamais et même quand cela arrive, vous pouvez toujours retourner la situation à votre avantage).
9. Tenter de contrôler l'incontrôlable (le comportement de votre auditoire).
10. Consacrer trop de temps aux préparatifs (au lieu de développer votre assurance et votre confiance dans votre capacité naturelle de réussite).
11. Croire que votre auditoire sera aussi critique pour votre prestation que vous le supposez.

Les étapes clé dans la confection des discours

1. Le planning

- Utilisez votre connaissance de l'évènement, de l'auditoire et des attentes de votre public.
- Utilisez à bon escient le matériel de la plaidoirie du GWA.
- Choisissez soigneusement le style de présentation de votre discours.
- Vérifiez la salle de conférence et assurez-vous par avance de la disponibilité des équipements dont vous aurez besoin.

²Source: ORMAN, MORTON C. 1996: Comment surmonter sa peur de parler en public, <http://www.stresscure.com/jobs-tress/spark.hotmail>

2. Rédaction

- Efforcez-vous d'assimiler les règles fondamentales de la rédaction des discours: structure cohérente, attaque puissante, développement maîtrisé et, pour finir, une conclusion qui restera pour longtemps gravée dans les esprits.
- Considérez la structure suivante:
 - Les avantages d'une politique permable au genre.
 - De la politique à l'action.
 - Exemples.
 - Conclusion.

3. Répétition

- Exercez-vous devant un miroir, un ami ou un membre de la famille, ou bien utilisez une vidéo si vous en possédez une.

4. Présentation du discours

- Présentez-vous suffisamment à l'avance, vérifiez/testez le matériel.
- Mettez une tenue appropriée (habillé/décontracté).
- Faites-vous des amis et essayez de mettre votre auditoire à l'aise.
- Regardez vos interlocuteurs droit dans les yeux.
- Soyez décontracté.
- Soyez vous-même, n'imitiez pas le style d'un autre.
- Utilisez votre propre langage.
- Livrez l'essentiel de votre pensée dans les premières minutes pendant que toute l'attention de votre auditoire est braquée sur vous; énoncer clairement vos objectifs et les principaux points à développer.
- Acceptez cette idée que votre anxiété peut avoir quelque chose de bon. «Elle sert à provoquer une poussée d'adrénaline».
- Ne vous laissez pas distraire quand ou si des membres de l'auditoire vous semblent se désintéresser (sommoler ou déambuler dans la salle). On retrouve toujours ce genre de person-nages dans chaque réunion.
- Imaginez que vous êtes un bon orateur.
- Anticipez certaines questions embarrassantes et soyez prêt à répliquer.
- Prenez votre temps, détendez-vous et octroyez-vous un petit moment pour remettre de l'ordre dans vos idées.

Quelques astuces pour réussir votre présentation

- Répétez le début et la fin de votre exposé.
- Avant de commencer votre exposé, prenez le temps de rassembler vos preuves et vos arguments.
- Regardez l'auditoire en face, dévisagez-les et essayez de regarder droit dans les yeux le plus grand nombre possible de participants.
- Commencez par expliquer le thème/objet principal de votre discours/exposé.
- Variez le débit, l'intonation et le timbre de votre voix.
- Reportez-vous de temps en temps à vos notes afin de ne rien oublier.
- Répétez les principaux points de manière différentes pour mieux en souligner la portée.
- Assurez-vous que votre auditoire a saisi parfaitement la pertinence de chaque point de votre argumentation.
- Profitez de chaque pause naturelle pour rassembler vos idées (en écrivant sur le pan-neau de présentation, dans le cas d'espèce).
- Soyez naturel, sincère et enthousiaste.
- Si vous perdez le fil ou que vous vous énervez, tâchez de puiser au fond de vous-même, respirez profondément, remettez vos idées en place et reprenez depuis le début.
- Soyez prêt à sourire et à décocher des traits d'humour au moment approprié.
- Servez-vous de métaphores et d'anecdotes pour illustrer les concepts difficiles.

On peut trouver des astuces d'un caractère plus général sur la planification, la rédaction et la délivrance des discours publics de même que des exemples sur le site:
<http://www.speechtips.com/preparation.hotmail>.

(iii) Faire passer le message dans les conférences

Les Ambassadeurs du Genre du GWA sont souvent appelés à faire passer le message au cours des conférences internationales et régionales spécifiques sur l'eau. Par souci d'efficacité, il est très important de planifier votre participation à l'avance.

Les étapes-clé

1. Avant la conférence

- Tâchez de savoir qui doit participer à la conférence.
- Informez-vous des thèmes et des buts de la conférence.
- Identifiez les disparités entre les sexes et les questions relatives au genre, qui sont pertinentes par rapport aux thèmes de la conférence.
- Identifiez et prioriser les groupes ciblés.
- Dressez une liste du matériel et des outils dont vous devrez vous servir pour aller à la conférence.
- Dressez une liste de questions pour vos groupes cibles, qui pourrait servir de point d'entrée ou d'introduction à l'intégration du Genre. Par exemple:
 - Dans quelle mesure le système de gestion de l'eau est-il favorable aux femmes dans un contexte donné?
 - De quelle manière envisagez vous de garantir la distribution équitable de l'eau entre toutes les castes, classes et genres?
- Efforcez-vous de bien comprendre les différentes positions affichées par les différents groupes.
- Tachez de comprendre pourquoi certaines attitudes ou certaines positions sont adoptées vis-à-vis de toutes ces problématiques.
- Soyez clair à propos de la position du GWA et utilisez la terminologie du GWA au cours des discussions et des débats de la conférence.
- Réfléchissez aux voies et moyens qui permettent au GWA de compléter, de suppléer ou de contrer les différentes prises de position par des exemples appropriés.

2. Au cours des conférences

- Les conférences peuvent parfois s'avérer exténuantes et risquent de vous faire perdre votre contenance. Il est donc important de revisiter tous les plans que vous avez fait et de revoir les notes que vous aurez préparées.
- Travaillez en équipe avec les autres Ambassadeurs du Genre du GWA assistant à la conférence. Cela ne pourra que vous aider à parler d'une voix plus forte sur les différents dossiers.
- Veillez à avoir régulièrement des réunions réactives et de feedback avec les autres membres. Cela vous donnera l'occasion d'évaluer et de mesurer le degré d'efficacité et d'apprécier le processus d'intégration du Genre.
- Entamez les discussions à partir des listes de questions dont vous disposez dans votre boîte à outils.

- Donnez aux délégués les matériaux pertinents dont ils doivent se rappeler à propos des points que vous aurez soulevés et aidez-les à les partager avec les autres.
- Soyez proactifs. Disposer des posters et des messages et exposer les matériels du GWA aux bons endroits vous permettra également d'exploiter les opportunités offertes.
- Employez le temps qui vous est imparti de manière efficace.

3. Après la Conférence

Les réflexions d'après conférence constituent une part importante du processus d'intégration du genre, pour prendre la mesure de ce qui a été réalisé et ce qui ne l'a pas été et en comprendre les raisons. Il est également important de tisser des liens plus étroits avec les participants que vous aurez tenté d'influencer. Cela vous aidera, vous-même et les autres membres, à tirer les leçons qui s'imposent pour vous y référer ultérieurement.

Section 3: Méthodes de formation (outils et techniques)

Dans cette partie, on trouvera des exemples de méthodes de participation (outils et techniques) pour initier les Ambassadeurs et Avocats du Genre aux subtilités de la plaidoirie. Ces méthodes ont été conçues pour la formation des Ambassadeurs du GWA pendant les sessions régionales de formation mais elles peuvent être adoptées pour former le personnel désireux de parfaire ses capacités de plaidoyer en relation avec les questions du GWA dans le domaine de la gestion de l'eau.

Quel est l'objectif de la formation?

La formation a pour but de fournir une approche méthodologique et cohérente à l'application des concepts et stratégies genre pour les participants au cours lors des forums tels que les conférences, en délivrant des discours, pendant les tournées de présentation ou pendant le lobbying pour l'intégration du genre dans les activités sectorielles. Les sections 1, 2 et 4 de ce manuel comportent les matériels de référence requis.

La formation vise donc à renforcer les aptitudes et les connaissances nécessaires des participants au cours pour mobiliser l'engagement des gouvernements, des organisations, des professionnels, du secteur privé et des autres organisations de la société civile en vue d'investir dans les ressources requises pour l'intégration du genre.

Les objectifs spécifiques consistent à:

- Sensibiliser les participants aux capacités et techniques de lobbying, de confection/présentation des discours et de plaidoyer pour l'intégration du genre lors des conférences et fora similaires.
- Partager avec les participants au cours le savoir inhérent aux messages clé sur l'intégration du genre à faire passer au stade de la prise des décisions, pendant les conférences ou durant les tournées de présentation.
- Proposer une approche méthodique et holistique pour la promotion du genre à tous les niveaux.
- Mettre à profit les expériences personnelles des divers participants au cours et, ou les études de cas, et leur procurer l'opportunité d'apprécier les différents scénarios.

Quel résultat attendre de la formation?

À l'issue du cours, les participants seront en principe aptes à organiser des cours de formation similaires au plaidoyer genre dans leurs régions respectives. Toujours est-il que, sur le long terme, on s'attend à ce que les participants au cours soient nantis des capacités nécessaires pour pouvoir plaider pour l'intégration du genre, soit à l'intérieur de leurs propres organisations et/ou programmes sectoriels, soit par le biais du lobbying au cours des conférences, en délivrant leurs discours et/ou en accomplissant leurs tâches quotidiennes.

Comment le module de formation est-il organisé?

Le module de formation est organisé sur la base des concepts fondamentaux d'intégration du genre et des lignes directrices de la plaidoirie pour l'intégration du genre que l'on peut retrouver, respectivement, dans les parties 1, 2 et 4, de ce manuel.

Alors que les lignes directrices serviront de check-list à l'intention des Ambassadeurs du Genre pour les utiliser comme matériel de référence, la formation proprement dite mettra l'accent sur les connaissances et les aptitudes requises pour pouvoir délivrer les divers messages clé en rapport avec les préoccupations liées à l'intégration du genre. Les études de cas présentent un certain nombre d'expérience à méditer en termes d'intégration du genre. Le module de formation est donc constitué d'une panoplie d'outils et de techniques qui se traduisent par différentes méthodes de lobbying, d'appui, de transmission des messages clé à travers les discours et au cours des conférences, méthodes que les participants seront conviés à enrichir de leurs propres expériences en termes d'intégration du genre.

Aperçu des méthodes (outils et techniques)				
Numéro de L'exercice	Intitulé de l'activité de groupe	Durée (mins)	Materiel	Objet
1	Présentation et partage de l'expérience: les attentes et les appréhensions.	45	Jeu de graphiques, marqueurs, flip chart (panneau de présentation).	Permettre aux participants de se présenter et de partager leurs expériences.
2	Objectifs, résultats et programme de l'Atelier.	30	Programme de l'Atelier, espoirs et craintes sur tableau de présentation; objectifs de l'Atelier et résultats escomptés sur flip chart ou prospectus.	Déterminer la perception des différentes méthodes de travail par les participants en matière de plaider pour le Genre à l'IWRM.
3	Comment apprendre aux adultes: Examen des scénarios optimum.	90	Formation des adultes.	Déterminer la perception des différentes formes de travail par les participants en matière de plaider pour le genre à l'IWRM.
4	Compréhension /clarification des concepts fondamentaux.	45-60	Prospectus sur les différents concepts genre. Panneaux de présentation et marqueurs.	Permettre un brainstorming autour des différentes perceptions du genre et de l'intégration du genre et arriver à un consensus sur les concepts fondamentaux de la plaidoirie.
5	Identification des questions et des actions prioritaires.	60-90	Panneaux de présentation et marqueurs.	Identifier les priorités et les actions prioritaires.
6	Compréhension des styles de communication en utilisant la Fenêtre de Johari.	60	La Fenêtre de Johari dessinée sur panneau de présentation	Faire prendre conscience de l'importance de la communication inter personnelle et des barrières potentielles liées à ce mode de communication.

Aperçu des méthodes (outils et techniques) Suite				
Numéro de L'exercice	Intitulé de l'activité de groupe	Durée (mins)	Materiel	Objet
7	Lobbying pour l'intégration du Genre à l'IWRM.	60	Panneaux de présentation, marqueurs.	Aider les ambassadeurs à réfléchir sur la manière de pratiquer le lobbying en faveur de l'intégration du genre.
8	Préparation du discours/contenu.	120	Panneaux de présentation, marqueurs.	Fournir aux participants l'opportunité de se familiariser, expérience à l'appui, avec la préparation et la présentation des discours.
9	Préparation de la conférence et des interventions.	120	Panneaux de présentation, marqueurs.	Comprendre l'importance de la préparation des exposés dans les conférences.
10	Planification des actions à entreprendre et des démarches à engager au futur.	60	Panneaux de présentation, marqueurs.	Préparer les plans d'action et la stratégie à appliquer au futur.
11	Evaluation de l'atelier et conclusions.	30	Formulaire d'évaluation/questionnaire.	Une évaluation de l'atelier s'impose pour avoir une base de départ en vue d'améliorations futures.

Exercice 1: Présentations et attentes

Objectif

Permettre aux participants de se présenter aux autres membres du groupe et de partager leurs attentes et leurs appréhensions en rapport avec la formation.

Durée

45 minutes.

Matériels

Assortiment de cartes, marqueurs, panneaux de présentation.

Processus

- Demandez à chaque participant de mettre par écrit ses attentes et ses appréhensions au sujet du cours de formation.
- Demandez aux participants de faire le récit de leurs expériences personnelles en matière de plaidoyer pour l'intégration du genre dans la gestion de l'eau.

- Diviser le groupe de participants en paires et demander à chacun de se présenter à son co-équipier en présentant son identité, le nom de l'organisation à laquelle ils appartiennent, ou sa profession, ainsi que ses attentes, ses craintes et son expérience de la plaidoirie. Quelles sont les principales difficultés qu'ils ont montrées et comment ils ont pu les surmonter?

En plénière

- Demandez à chaque participant de présenter son partenaire ainsi que ses:
 - Aspirations et ses appréhensions à propos du stage de formation.
 - Expériences de la plaidoirie et de la manière de vaincre les obstacles.
- Permettre au groupe de discuter des enseignements à tirer des différentes expériences personnelles.

Notes à l'intention du Facilitateur:

- Cet exercice est conçu de façon à démontrer aux participants que le (ou les) facilitateur(s) apprécie(nt) leurs opinions à leur juste valeur.
- Mettre par écrit ses espoirs et ses craintes aide également les participants à exprimer des opinions qu'ils auraient, autrement, gardé pour eux-mêmes.
- Si le groupe est suffisamment nombreux, les participants pourront être scindés en petits groupes de 5 à 6 personnes, plutôt qu'en paires. Les participants se présenteront au reste du groupe et partageront leurs attentes et leurs appréhensions. Les membres du groupe décideront collectivement des aspirations et des appréhensions qui reflètent leurs points de vue et les consigneront sur des fiches préparées à cette fin. En plénière, chaque groupe se présentera aux autres et partagera ses attentes et ses appréhensions. Le facilitateur placera des affichettes sur un panneau de présentation en regroupant à chaque fois les espoirs et les craintes similaires.
- Après les présentations, le facilitateur récapitulera les points clé de l'exercice en soulignant l'importance de cet exercice et en consignant par écrit les principaux espoirs et craintes exprimés par les participants.
- Rappelez aux participants, au cours du programme, de vérifier régulièrement si leurs espoirs sont exaucés et leurs appréhensions vaincues.
- La plupart des ateliers commencent en demandant aux participants ce qu'ils en attendent. Si les attentes ne sont pas soigneusement consignées par écrit, elles pourraient être oubliées et ne pas servir à grand-chose.

Exercice 2: Objectifs de l'Atelier

Objectif

Présenter et discuter les objectifs de l'atelier ainsi que les résultats escomptés et le programme.

Durée

30 minutes.

Matériels

- Attentes et appréhensions inspirées de l'exercice 1.
- Objectifs et résultats escomptés de l'atelier présentés sur panneau ou document à distribuer.
- Programme de l'atelier sur flip charts ou document à distribuer.

Processus

- En plénière, le facilitateur dirige un débat autour des objectifs et des résultats escomptés de l'atelier.

- Ayant donné lecture des objectifs, le facilitateur se réfère aux attentes et aux appréhensions des participants en demandant à ces derniers si le programme et les objectifs correspondent à leurs aspirations et apaisent ou non certaines de leurs appréhensions.
- Le facilitateur dirige un débat sur certains volets thématiques du programme en mettant en exergue les questions à débattre.

Notes à l'intention du Facilitateur

- Le fait de passer en revue les objectifs de l'atelier avec les participants permet de partager la responsabilité de l'atelier entre les facilitateurs et les participants.
- Le facilitateur doit rappeler que l'équipe de facilitation reste ouverte à toutes suggestions supplémentaires concernant le programme.
- Le cadre opérationnel présenté le premier jour reste une simple ébauche, le programme étant perfectible et révisable au jour le jour, de manière à intégrer les problématiques qui se présentent au fur et à mesure. La version définitive ne sera bouclée qu'au dernier jour.

Exercice 3: Apprentissage des adultes

Objectif

Débattre des méthodes de travail optimum permettant de plaider efficacement pour la prise en compte de la problématique et des enjeux hommes/femmes dans le contexte d'une gestion intégrée des ressources en eau.

Durée

45 minutes.

Matériels:

- Panneaux de présentation, marqueurs, bande adhésive pour masquer des portions de texte.
- Prospectus /panneau de présentation pour l'apprentissage des adultes.
- Caractéristiques des apprenants adultes, document /panneau de présentation.

Processus

- Les participants présentent pendant 5 à 10 minutes des notes relatant leurs expériences personnelles d'apprentissage en tant qu'adultes, en appliquant l'exercice d'enseignement aux adultes ci contre.

Exercice d'apprentissage aux adultes

Pensez à deux choses que vous avez apprises en tant qu'adulte:

- Quelque chose que vous aurez trouvé facile à retenir.
- Quelque chose que vous aurez trouvé difficile à retenir.

Dans l'un et l'autre cas, pensez:

- Aux facteurs qui ont facilité votre apprentissage.
- Aux facteurs qui ont entravé votre apprentissage

Les questions suivantes pourraient vous aider à trouver les bonnes réponses:

- Pourquoi aviez-vous voulu apprendre?
- Qui vous a aidé à apprendre?
- Quelle était la relation entre vous et cette personne?
- Dans quelle mesure la situation ou vous avez reçu cet enseignement avait-elle un caractère formel?
- Par quel processus avez-vous fait votre apprentissage?
- Qu'est ce qui a rendu l'apprentissage plus aisé ou plus difficile?
-

- Répartis par groupes de deux, les participants partagent pendant 10 à 15 minutes, leurs expériences personnelles en matière d'apprentissage des adultes.
- En plénière, les facilitateurs citent des exemples de bonnes et de mauvaises pratiques et expériences d'apprentissage des adultes et consignent par écrit les facteurs identifiés qui auraient facilité ou compliqué la formation en utilisant deux panneaux de présentation distincts.
- En se basant sur cet exercice, le facilitateur conduit un débat sur les caractéristiques des apprenants adultes et passe en revue la feuille de route présentant les caractéristiques particulières des Apprenants Adultes.
Pour finir, le facilitateur discute avec le groupe des résultats de cet exercice et des conclusions à tirer pour la Plaidoirie, à savoir que la manière par laquelle vous communiquez est aussi importante que l'information que vous cherchez à transmettre.

Caractéristiques des Apprenants Adultes

- Les adultes possèdent un stock considérable de connaissances et d'expériences, dont une bonne partie pourrait être pertinente à l'enseignement qui affecter donc leurs manières d'apprentissage.
- Les adultes possèdent un certain nombre d'habitudes, de mentalités et de façons de penser, de préjugés, de stéréotypes, d'attitudes, de croyances et de valeurs.
- Les adultes sont arrivés à un stade de leur vie où ils sont censés être responsables d'eux-mêmes et des autres. Il se pourrait qu'ils soient plus âgés, plus expérimentés, plus avisés ou plus riches que leurs instructeurs.
- Ils pourraient avoir quitté l'école depuis longtemps.
- Ils pourraient manquer de confiance en eux-mêmes en tant qu'apprenants, sous estimer leurs propres capacités, ou être trop anxieux et hésitants, donc, vouloir éviter de faire des gaffes.
- L'intérêt de la formation est pour l'immédiat et non pas pour un avenir lointain. Aussi, la valeur des cours réside-t-elle dans leur pertinence à la vie de tous les jours et aux intérêts immédiats ou à court terme des apprenants.

Notes à l'intention du Facilitateur

- Cette activité aide les participants à considérer les facteurs les plus et les moins propices à l'apprentissage et/ou à faire passer les messages par le biais de la plaidoirie. L'efficacité de l'exercice dépend de la qualité de la réflexion et du partage des expériences personnelles entre les participants. Le facilitateur évitera de parler sur un ton professoral ou de s'adresser à son auditoire avec condescendance.
- Les expériences des uns et des autres peuvent différer, mais le plus important c'est la raison pour laquelle les participants éprouveront le sentiment d'avoir vécu une bonne ou au contraire une mauvaise expérience.
- En faisant le bilan du stage, le facilitateur soulignera l'importance des approches les moins directives en matière de plaidoyer. Sachant qu'en tant qu'Ambassadeurs et Avocats, nous avons tous des messages forts à transmettre, nous aurons à reconnaître les différentes capacités de communication permettant de faire passer différemment le même (ou les mêmes) message(s).
- Nous devrions pouvoir nous rendre compte, au vu de notre propre expérience de l'apprentissage (bonne ou mauvaise) que plaider pour l'intégration du genre n'implique pas forcément une approche verticale, de haut en bas. C'est une démarche qui tend plutôt à faciliter les processus interactifs et de feedback dans lesquels l'auditoire, ou les groupes cibles, sont impliqués dans la réflexion et la conceptualisation à propos de la signification et des avantages de l'intégration du genre à l'IWRM; Elle vise également, à partir du processus d'apprentissage sur le tas, à motiver cet auditoire ou ces groupes cibles pour les amener à mettre en pratique les leçons apprises.

Exercice 4: Clarification des concepts clé

Objectif

Permettre une réflexion collective autour des différentes perceptions de la problématique liée au genre et de l'intégration du genre et aboutir à un consensus autour des concepts de base.

Durée

60 - 90 minutes.

Matériels

- Panneaux de présentation, marqueurs, ruban adhésif.
- Document à distribuer sur les concepts genre.

Processus:

Etape 1: Groupe de Travail

- Répartissez les participants en petits groupes
- Demandez aux participants de passer en revue/discuter les divers concepts liés à l'intégration du genre à l'IWRM. Ce processus pourrait inclure, sans nécessairement s'y limiter, les éléments suivants:
 - Genre
 - Egalité des sexes
 - Equité entre les sexes
 - Intégration du Genre à l'IWRM (Eau et Environnement, Eau et Alimentation et Eau Potable)
- Demandez aux participants de discuter et de vérifier s'ils ont ou non une perception identique de ces concepts au niveau du groupe.

Etape 2: Discussions en plénière

Faire participer tous les participants à un débat sur les points ci-après:

- Quelles sont les problématiques qui se posent en relation avec ces définitions?
- En tant qu'Ambassadeurs du Genre, quelle leçon devons-nous tirer de cet exercice?
- Comment relier ces messages à l'intégration du genre et aux objectifs globaux du GWA?

Etape 3: Conclusions et feedback

- Le facilitateur explicite les définitions et les concepts.

Exemples de définitions

Genre

Le terme «genre» renvoie à la division socialement déterminée des rôles, des responsabilités et des pouvoirs entre les femmes et les hommes. Alors que la division biologique - qui utilise les termes «male» et «femelle» - est statique, les identités sexospécifiques et les rapports socialement construits sont dynamiques et varient au gré du temps, et en fonction des cultures, du statut économique, de la race, de la caste, des catégories vulnérables, de l'âge et de la situation de famille. Le genre est donc lié à la façon dont les autres nous perçoivent et à la manière dont on s'attend à nous voir penser et agir; Et ce en raison du fonctionnement de la société en lui-même et non pas à cause de nos différences biologiques.

Analyse en terme du genre

L'analyse axée sur les femmes est le processus qui consiste à chercher à comprendre les rôles, les ressources et les relations entre les sexes dans le contexte d'une culture donnée. Ce processus implique habituellement la prise en compte des tâches dévolues aux femmes et aux hommes, des ressources et prestations auxquels elles et ils ont accès, de la nature des res-

sources dont elles ou ils ont le contrôle et des décisions auxquelles elles et ils participent au niveau familial et communautaire.

Il s'agit également de comprendre les expériences respectives des femmes et des hommes concernant certaines problématiques particulières, leurs différents besoins, leurs priorités et les solutions suggérées.

Inégalité entre les sexes

L'inégalité entre les sexes revêt des dimensions considérables partout et à tous les niveaux, en termes aussi bien de responsabilités des femmes et des hommes, que d'opportunités et d'influence; quoique la nature et la portée de ces inégalités puissent varier d'une société à l'autre et bien que l'on puisse rencontrer des cas où les hommes se trouvent désavantagés par rapport aux femmes, les femmes et les filles bénéficient, en général, de moins d'opportunités, ont un statut social inférieur, et ont moins de pouvoirs et d'influence que les hommes et les garçons. L'inégalité entre les sexes est un immense gâchis; Elle constitue une énorme perte de potentiel, qui coûte cher aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Egalité / Equité entre les sexes

L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent du même statut. C'est-à-dire que les femmes et les hommes bénéficient de conditions et d'opportunités équivalentes pour la réalisation de l'intégralité de leurs droits et jouissent du même potentiel et de chances égales pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et pour bénéficier des résultats.

L'équité entre les sexes est le processus qui consiste à être impartial et équitable à l'égard des femmes et des hommes. Pour garantir cette impartialité, des mesures doivent fréquemment être prises afin de compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes, les pauvres et les groupes marginalisés de jouir d'un statut égal. L'engagement en faveur de l'égalité entre les sexes se traduit par l'aspiration à œuvrer pour une société où ni les femmes ni les hommes ne souffriraient de la pauvreté ou de l'exclusion sous ses différentes formes et où les femmes comme les hommes seraient aptes à vivre pleinement et «équitablement» leur vie. Elle signifie la reconnaissance du fait que les hommes et les femmes ont souvent des priorités et des besoins différents, font face à des contraintes différentes, ont des aspirations différentes et participent au développement de manières différentes.

Les termes «Egalité entre les sexes» et «Equité entre les sexes» sont souvent interchangeable et ont une signification identique. Toutefois, certaines personnes soutiennent que le terme «équité entre les sexes» est préférable, avec cet argument que le terme «égalité entre les sexes» véhiculerait des connotations malencontreuses de «similarité» alors que le terme «équité» est jugé beaucoup plus neutre. Mais le plus important, dans le cas d'espèce, c'est d'être clair sur ce que vous entendez en utilisant l'un ou l'autre de ces termes.

Intégration du Genre

L'intégration du genre est le processus qui permet aussi bien aux femmes qu'aux hommes, aux riches et aux pauvres, de bénéficier des avantages apportés par une quelconque action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, et ce dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie qui consiste à faire des préoccupations et de l'expérience des femmes aussi bien que des hommes une dimension intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, de sorte que les femmes et les hommes en bénéficient équitablement et que l'inégalité ne perdure pas et ne se mue pas en donnée perpétuelle. La finalité ultime étant de concrétiser l'égalité totale entre les sexes (ECO-SOC).

Qu'est ce que l'IWRM?

La gestion intégrée des ressources en eau renvoie au développement et à la gestion coordonnée de l'eau et des ressources liées à la terre visant à optimiser le bien être économique et social, sans compromettre la durabilité des systèmes environnementaux. Cela requiert une par-

ticipation élargie et implique de reconnaître le fait que les femmes et les hommes de toutes les strates sociales ont des besoins différents et des opportunités inégales.

La gestion efficace, effective et équitable de l'eau disponible ne peut donc se concevoir que lorsque les femmes et les hommes seront impliqués dans la prise des décisions concernant la manière de partager, de fournir et de protéger l'eau. Tous, les hommes, les femmes et les enfants, doit contribuer à la gestion et au partage équitable de l'eau.

Les législations et politiques en relation avec l'eau doivent être révisées chaque fois que cela s'avèrera nécessaire, pour donner aux hommes et aux femmes des droits indépendants à la terre, à l'eau, à la propriété et à l'héritage. Le point de vue tenant compte de sexospécificités (mâle/femelle) devra être systématiquement intégrée dans le processus d'élaboration de tous les programmes et politiques nationaux/régionaux. Reléguer ou confiner les problèmes des femmes dans un secteur unique comme celui des «femmes dans le développement» ou s'attaquer à ces problèmes au moyen de programmes isolés, n'améliorera pas la coopération mâle/femelle.

Notes à l'intention du Facilitateur

- Les documents à distribuer seront préparés à l'avance pour permettre aux participants de s'y référer.
- Il importe d'allouer un espace suffisant au débat/discussion pendant lequel le facilitateur se bornera à coordonner les délibérations plutôt que de chercher à dicter des définitions prêtes à l'emploi.

Exercice 5: Compréhension des styles de communication

Objectif

Susciter une prise de conscience de l'importance de la communication interpersonnelle et des barrières potentielles à la communication.

Durée

45 minutes.

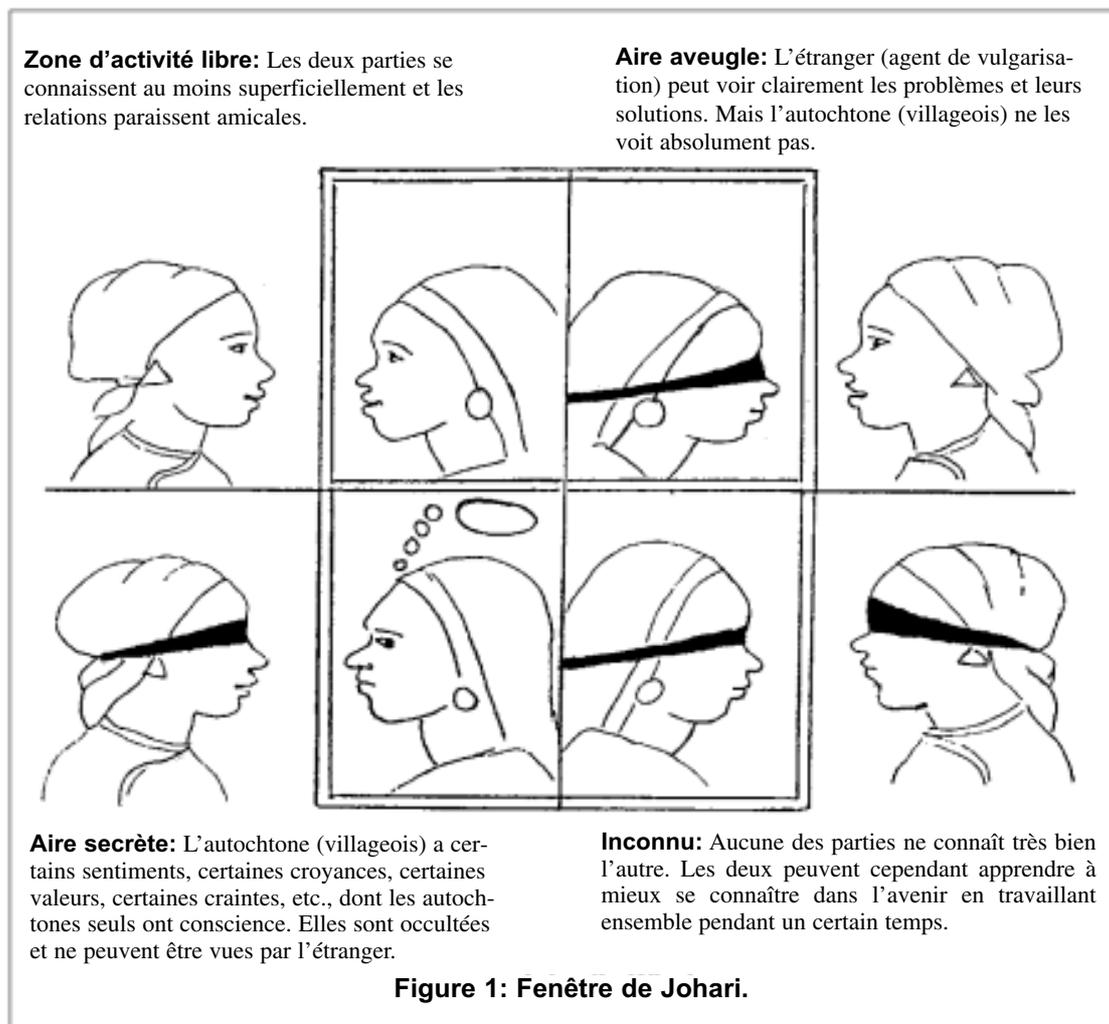
Matériels

Fenêtre de Johari représentée sur une feuille volante de format A4 avec quatre légendes (labels) séparées. INCONNU, AVEUGLE, AIRE SECRETE, ESPACE OUVERT.

Processus

Étape 1 En plénière, ou en petits groupes.

- Placarder une grande fenêtre de Johari (voir figure 1) contre le mur/distribuer des feuilles volantes représentant la même fenêtre de Johari à chaque groupe.



Source: Adapté de Lyra Srinivasan (1993) *Outils de participation pour la communauté: un manuel pour la formation des formateurs aux techniques participatives*. PROWESS/PNUD.

ALLIANCE GENRE ET EAU

- Présenter quatre étiquettes (Aveugle, inconnu, secrète, ouvert) et donner les définitions suivantes (N.B. ne pas mentionner quel label correspond à quel quadrant).
 - AIRE AVEUGLE: L'Ambassadeur a l'impression d'avoir affaire à un auditoire ignorant. Aussi, il (ou elle) instruit l'auditoire de manière pédagogique (professorale) pour l'amener à voir les choses sous l'angle que lui-même (ou elle-même) pense qu'elle doivent l'être.
 - INCONNUE: Ni l'Ambassadeur, ni l'auditoire ne se connaissent réellement pas plus qu'ils n'ont la moindre idée de la manière dont chacun participe au processus de développement.
 - AIRE D'ACTIVITE LIBRE: Une communication ouverte et une sorte d'empathie se créent entre l'Ambassadeur et son public.
 - AIRE SECRETE: Les véritables sentiments, croyances et valeurs de l'auditoire sont occultés aux yeux de l'Ambassadeur parce que la confiance ne s'est pas établie entre eux.

Demander aux participants de voir quelle légende correspond à quel quadrant (de la fenêtre) et d'expliquer pourquoi?

Etape 2

- Demander aux participants d'essayer de faire correspondre un label à chaque fonction et d'expliquer les raisons de leurs choix.
- Que faire pour établir une communication plus ouverte entre les Ambassadeurs et leurs auditoires cibles dans l'avenir? Ouvrir un débat sur la pertinence de la Fenêtre de Johari au plaidoyer dans les conférences, la confection des discours et le lobbying.
- Lancer une discussion sur la Fenêtre de Johari pour la plaidoirie aux conférences, pour faire des discours et du lobbying.
- Demander aux participants de voir quelles problématiques ont été soulevées en relation avec les conférences, la confection des discours et le lobbying et/ou au sein des communautés parmi lesquelles ils évoluent.
- Si le temps le permet, inviter les participants à interpréter les rôles définis par chaque quadrant de la Fenêtre de Johari.

Notes à l'intention du Facilitateur

- Les outils sont destinés à aider les participants à réaliser de quelle manière les Ambassadeurs du Genre (au même titre que les travailleurs auxiliaires et les officiels en charge de projets, etc.) établissent une relation avec les autres.
- Les populations ne sont pas nécessairement aveugles à la problématique hommes/femmes mais elles pourraient avoir besoin de conseils quant à la manière d'analyser leur propre situation.
- L'outil renvoie également au fait que les Ambassadeurs du Genre peuvent être moins aveugles à cette même problématique.
- Aussi longtemps qu'une conférence réelle ne se serait pas établie, la plaidoirie pourrait tomber dans l'oreille d'un sourd.
- Cet outil peut aider les Ambassadeurs à se préparer et à traiter les différentes réponses et réactions de leurs auditoires cibles et/ou groupes qui autrement seraient occultées.

Exercice 6: Lobbying et plaidoyer

Objectif

Permettre aux Ambassadeurs de réfléchir à la manière de conduire le lobbying pour l'intégration du genre.

Durée

120 minutes

Matériels

- Panneaux de présentation et marqueurs.
- Document à distribuer en relation avec la plaidoirie et le lobbying.
- Document à distribuer en relation avec les scénarios.

RAPPORT GENRE, EAU ET DÉVELOPPEMENT

Processus

Etape 1 Plénière

Distribuer l'aide mémoire en guise de documentions pour préparer cette activité.

Plaidoyer et lobbying: aide mémoire

Stratégies

1. Identifiez vos alliés.
 - A l'intérieur.
 - A l'extérieur.

2. Familiarisez-vous avec les problématiques hommes/femmes affectant les groupes bénéficiaires.
 - Ressources du GWA/Information disponible/Sources secondaires.
 - Nouvelle recherche.
 - Processus de consultation participative.

3. Informez-vous des processus en organisations que vous vous proposez d'influencer.
 - Qui détient les clés du pouvoir?
 - Qui influence les décisions et comment?
 - Quels sont les processus et les points de prise des décisions?
 - Quelle est l'approche actuelle des problématiques liées au Genre?

4. Etablissez une stratégie collective.
 - Analyse SWOT (Quels sont, en gros, vos points forts et vos points faibles, les opportunités et les mesures à prendre en relation avec la plaidoirie pour accentuer la sensibilisation au Genre à l'IWRM?).
 - Quels sont les buts et la finalité de votre lobbying? Comment pourriez-vous capitaliser vos forces, vos faiblesses et cerner les menaces?

5. Identifiez vos «points d'entrée/points d'appui». Réfléchissez sur la raison pour laquelle vos interlocuteurs doivent prendre des notes de tout ce que vous direz?
 - Engagement politique?
 - Liens avec leur vision/mission organisationnelle?
 - Alliés occupant des postes influents?
 - Nouveaux résultats de la recherche?
 - Conditionnalité des donateurs?

6. Ciblez vos messages et vos ressources.
 - Choisir un sujet et un message.
 - Concentrez-vous sur les arguments qui vous semblent pouvoir retenir l'attention de l'organisation ciblée en pensant comme vos interlocuteurs.
 - Concentrez-vous sur ce qui est réalisable.
 - Faites des suggestions pratiques.

7. Suivi.
 - Dépliants et prospectus.
 - Sources d'information et d'appui complémentaires.
 - Suivi personnel ou réunions.

Etape 2 Groupe de travail.

Répartissez les participants en trois groupes.

- Demandez à chaque groupe de considérer l'un des scénarios suivants et d'interpréter les rôles correspondants. Les membres du groupe devront se servir du prospectus de lobbying et de plaider pour les aider à se préparer. Ils auront à puiser dans leur propre expérience et leur imagination pour fournir les détails pour les divers scénarios et pourraient choisir de focaliser le rôle qu'ils jouent sur une situation familière à un membre particulier du groupe.

Scénarios de lobbying: Aide mémoire

Scénario 1: Au niveau politique

Vous avez été chargé de rendre visite à l'un des Ministres concernés et votre tâche consiste à lui expliquer l'importance de l'intégration du genre au niveau de son Ministère. Vous avez déjà effectué votre travail de fond sur la politique en vigueur, les écarts et les inégalités et les problèmes à résoudre au niveau tant politique que de la mise en œuvre.

Une attention particulière devra être accordée aux points suivants:

- Quelles recommandations allez-vous faire au Ministre?
- Pensez à la manière avec laquelle vous comptez faire passer ces recommandations.
- Quels mécanismes de suivi vous avez/vous allez-vous proposer de mettre en place?

Scénario 2: Au niveau du projet

Vous avez été chargé de visiter un projet et d'évaluer dans quelle mesure les préoccupations ayant trait au genre et à la pauvreté sont effectivement prises en compte. Avez-vous déjà effectué votre travail de fond sur les objectifs du projet et les stratégies de mise en œuvre?

Considérez:

- Jusqu'à quel point les buts et objectifs se matérialisent effectivement sur le terrain?
- Comment allez-vous approcher l'équipe chargée de piloter le projet pour discuter de ces problématiques?
- Quelles recommandations allez-vous faire à cette équipe de pilotage?
- Quels mécanismes de suivi vous avez/allez-vous proposer de mettre en place?

Scénario 3: Gestion communautaire

Vous avez été chargé de visiter un projet communautaire pour voir dans quelle mesure les différents genres, classes et tranches d'âge sont ou ont été impliqués dans la prise de décisions en rapport avec le projet.

- Quel est l'éventail de choix et d'avis en relation avec les différentes décisions prises?
- Comment les avantages et les charges sont-ils partagés entre les différents groupes socioéconomiques?
- Quelles recommandations allez-vous faire à la communauté et à l'équipe chargée de gérer le projet? De quelle manière comptez-vous y prendre?

Etape 3 Plénière

- Demandez aux participants d'interpréter les rôles décrits dans leurs scénarios.
- Demandez aux membres du groupe qui ne participent pas au jeu de rôles de noter par écrit les questions jugées importantes qu'ils aimeraient discuter, par exemple:
 - Qui était l'Ambassadeur?
 - Qui étaient les principaux protagonistes?
 - Comment l'Ambassadeur a-t-il approché les différents protagonistes?
 - Quelle a été la réponse de chaque protagoniste?
 - Quels messages clés l'Ambassadeur avait-il essayé de transmettre?
 - Comment ces messages ont-ils été transmis ou plaidés (style de communication)?
 - Comment les messages ont-ils été reçus?
 - De quelle stratégie de suivi l'Ambassadeur dispose-t-il?
 - Comment l'Ambassadeur aurait-il pu s'y prendre différemment?

RAPPORT GENRE, EAU ET DÉVELOPPEMENT

Etape 4 Plénière

- Demandez aux participants de réfléchir ensemble à la manière dont-ils perçoivent les problématiques prioritaires liées au genre et à l'eau:
 - Quelles problématiques auraient besoin d'être mises en avant ou faire l'objet d'un lobbying?
 - Comment s'y prendre?
 - Quelles sont les contraintes?
- Demandez à chaque groupe de consigner soigneusement ses idées sur flip charts pour pouvoir en discuter en plénière.

Notes à l'intention du Facilitateur

- Les idées générées par cette activité pourraient être liées au travail routinier et aux tâches quotidiennes des participants. Les participants auront systématiquement besoin de réfléchir sur l'objet du lobbying et d'arrêter une stratégie claire quant à la manière dont ils ont l'intention de mener ce lobbying, de l'identité du public visé par leur message de de même qu'au meilleur moment et au meilleur endroit pour le faire.
- Les discussions de groupe offrent aux participants l'occasion d'apprendre par la confrontation de leurs expériences réciproques. Elles permettent aussi de créer un climat de confiance et de leur donner de l'assurance pour plaider par la suite en faveur des causes pour lesquelles ils s'engagent.
- Les Lignes Directrices concernant le Lobbying dans le Section 2 de ce manuel fournissent une check-list complète des démarches et des processus requis en matière de lobbying. En récapitulant l'exercice, le facilitateur comparera les questions soulevées au cours de l'exercice ci-dessus à cette check-list afin de faire ressortir les différentes capacités et processus préparatoires requis pour que chaque Ambassadeur soit à même de planifier l'action à mener au futur en termes de lobbying.

Exercice 7: Conception des discours

Objectif

Offrir aux participants des opportunités pour apprendre par l'expérience à préparer et à présenter les discours.

Durée

120 minutes.

Matériels

- Panneaux de présentation type et marqueurs.

Processus

Etape 1

Demander aux participants de rédiger individuellement un discours de 5 minutes sur un sujet de leur choix (qui ne sera forcément relatif au genre et à l'eau) en guise d'exercice à faire chez soi la veille et de se préparer à le prononcer en plénière. Demandez leur de se référer aux notes et conseils figurant en page 17 du Manuel de Plaidoyer.

Etape 2 Plénière

- Chaque participant remettra son discours au reste du groupe. Les participants seront invités à faire des commentaires et un feedback constructif à propos de la clarté, de la structure, de la gestion du temps et de l'opportunité du sujet ou du souci de détail ainsi que sur le temps de parole alloué.

Etape 3: Discours et commentaires

- Faciliter la discussion en relation avec l'objet et la structure de chaque exposé.
- Quel est le degré d'efficacité atteint par l'orateur dans la communication de la communication de son message au public concerné parmi chaque groupe?
- Comment faire mieux les choses?
- Quel enseignement tirer de ces différentes structures?
- Comment relier les discours aux autres problématiques que nous voulons aborder dans le contexte de la plaidoirie pour les Ambassadeurs du GWA?

Notes à l'intention du Facilitateur

- Les Lignes Directrices pour la conception des discours figurant en section 2 de ce Manuel comportent un check-list décrivant les étapes et les processus requis dans la préparation des exposés; En récapitulant l'exercice, le facilitateur comparera les questions qui auraient émergé de l'exercice à la check-list afin de mettre en exergue les différentes aptitudes et les processus requis pour permettre à chaque ambassadeur de planifier pour l'avenir.

Exercice 8: Préparation des conférences

Objectif

Comprendre l'importance de la préparation des exposés pour les conférences.

Durée

120 minutes

Matériels

- Panneaux de présentation et marqueurs.
- Aide Mémoire et les scénarios.

Processus

Etape 1

- Répartir les participants en trois groupes restreints. Faites leur savoir qu'ils seront appelés à représenter le GWA dans les conférences ultérieures et qu'on attend d'eux qu'ils arrêtent une stratégie sur la manière de s'y préparer. Ils devront travailler comme une équipe mais se sentir néanmoins libres de se partager les tâches concernant la recherche des informations requises, la manière de préparer l'exposé et l'identité des personnes qui auront finalement la tâche de les représenter dans les discussions plénières.

Scénario pour la conférence: Aide mémoire

Scénario 1: L'eau comme source épuisable et la nécessité d'avoir des politiques et de mener des actions. On vous a demandé de participer à la Conférence Mondiale sur l'Eau. Vous aurez à faire un exposé sur l'eau en tant que ressources en voie d'épuisement, en identifiant la nécessité de politiques et d'actions appropriées afin qu'une attention adéquate soit accordée aux problématiques liées au genre et à la pauvreté.

- Comment vous vous organisez pour préparer la conférence, en termes d'investigation, de contenu à présenter, de public cible, de durée de l'exposé et de résultats à obtenir?

Scénario 2: Les risques grandissants de la dégradation de l'environnement.

Il vous a été demandé d'assister au Sommet Mondial sur le Développement Durable de l'eau et de l'Environnement. On vous a demandé de parler du risque grandissant de dégradation de l'environnement dûe à la déforestation, à la carence de la gestion des ressources en eau, à la pollution de l'eau et à la nécessité de s'attaquer aux problèmes du genre et de la pauvreté si tant que ces problèmes doivent être résolus.

- Comment vous vous organisez pour préparer la conférence en termes de recherche, de contenu à présenter, de public cible, de durée de la communication et de résultats à

escompter?

Scénario 3: L'intégration du genre dans une institution / organisation.

Vous êtes à la tête d'une institution. Vous êtes responsable de l'intégration du genre dans votre lieu de travail et dans la politique globale de votre institution. Votre tâche est de sensibiliser vos collaborateurs à l'importance du genre dans le contexte des objectifs et activités de votre organisation et, aussi, de vous assurer que l'égalité hommes/femmes et la problématique de l'équité entre les sexes sont prises en compte dans le contexte des affaires du personnel.

- Quelle stratégie allez-vous utiliser et de quelle manière comptez-vous présenter la chose à

Etape 2

- Demander aux participants de bien vouloir se prêter à un jeu de rôles pour simuler la présentation de leur communication aux conférences respectives réunies en plénière.
- Facilitez les débats en demandant:
 - Quels sont les points clés dont vous devez tenir compte en préparant votre exposé ou votre discours à la conférence?
 - Quels sont les messages essentiels que l'Ambassadeur ou l'Ambassadrice cherche à transmettre à travers son exposé ou son discours?
 - De quelle manière ces messages ont-ils été transmis ou plaidés (style)?
 - Comment les messages ont-ils été reçus?
 - Jusqu'à quel degré le représentant a-t-il été efficace dans la transmission de ces messages?
 - De quelle stratégie de suivi l'Ambassadeur dispose-t-il?
 - Comment l'Ambassadeur aurait-il pu s'y prendre autrement?

Notes à l'intention du Facilitateur

- Les Lignes Directrices sur la façon d'influencer les conférences et événements présentés en section 2 de ce Manuel fournissent une check-list décrivant les étapes et les processus requis pour préparer la participation aux conférences et aux autres événements. En récapitulant l'exercice, le facilitateur comparera les questions soulevées au cours de l'exercice à cette check-list pour mieux faire ressortir les différentes aptitudes et les processus préparatoires requis de chaque Ambassadeur pour planifier l'avenir.

Exercice 9: Planification des actions (pour les Formateurs au Plaidoyer)

Objectif

Préparer les Plans d'Action et les initiatives à prendre au futur.

Durée

60-90 minutes

Matériels

- Panneaux de présentation et marqueurs.

Processus

Etape 1

- Les participants seront invités à travailler en petits groupes et ou individuellement et à se préparer à ce qui suit:
- Quels autres outils pourraient-ils proposer en tant que formateurs afin d'améliorer les capacités de plaidoyer et de quelle manière conçoivent-ils ces outils?
- Comment organiseraient-ils de futurs ateliers régionaux en termes de:
 - Qui doit être formé?
 - Où le stage de formation sera-t-il organisé?
 - Quelles activités ou quelles tâches auraient-ils besoin d'accomplir pour préparer le stage?
 - Qui sera responsable du stage?

- De quelles ressources disposeront-ils pour financer la formation?
- Quelle stratégie de suivi sera-t-elle mise en place pour faciliter la plaidoirie pour l'intégration du genre dans le domaine ciblé?
- Comment tout ce processus pourra-t-il être supervisé et par qui?

Etape 2

- Présentation et examen des Plans d'Action en plénière.

Exercice 10: Evaluation de l'Atelier

Objectif

Une évaluation de l'atelier devra être effectuée pour pouvoir disposer de l'information requise en vue de futures améliorations.

Durée

30 minutes

Matériels

- Questionnaire/Grille d'évaluation.

Processus

- Demandez aux participants de remplir le questionnaire d'évaluation.
- Facilitez une discussion informelle sur les informations, leurs réactions et les améliorations qu'ils pourraient éventuellement suggérer.

Formulaire d'évaluation	
1. Quelles parties du programme avez-vous trouvé les plus intéressantes?	
2. Quelles parties du programme avez-vous trouvé les moins intéressantes et les moins pratiques?	
3. Contenu du Programme.S.V.P Commentez: a) La structure et l'efficacité b) La qualité des Lignes Directrices et leur pertinence c) La qualité des études de cas et leur pertinence	a) b) c)
4. Méthodologies du Programme. S.V.P Commentez: a) Le mélange de participants b) Les méthodes de formation	a) b)
5. Citez trois leçons que vous avez apprises et dont vous attendez qu'elles renforcent ou améliorent votre travail	
6. Citez trois activités principales de suivi au niveau pays/organisation en indiquant le type de soutien requis pour mener ces activités	
7. De quelle manière l'atelier pourrait-il être amélioré?	
Autres commentaires	

RAPPORT GENRE, EAU ET DÉVELOPPEMENT

Section 4: Etude de cas

Cette section contient onze études de cas illustrant les avantages de l'implication des femmes dans la gestion des ressources en eau au niveau communautaire. Ces études de cas ont été puisées dans différentes régions et contrées d'Afrique, d'Asie et d'Amérique Latine. Elles sont conçues dans le but de fournir des exemples instructifs et pratiques à utiliser dans le plaidoyer et dans la formation.

Aperçu général				
Etude de cas	Région du globe	Quelle notion l'étude de cas cherche-t-elle à illustrer	Type organisationnel (Ex: Govt, ONG)	Type de secteur (E.E;E.A;E.P)
1. Les femmes revendiquent des emplois rémunérés dans le domaine de la préservation de l'eau.	Rajasthan, Inde.	Les femmes sont les premières concernées par les pénuries d'eau <ul style="list-style-type: none"> - Les femmes participent volontairement aux travaux de conservation de l'eau, ce qui alourdit leurs charges. - Les emplois rémunérés sont souvent confiés aux hommes seuls. 	Govt et ONG	Eau et Environnement Eau et Alimentation (WFF) Eau potable (WFP)
2. Réunion séparée pour les femmes: une clé pour la participation à la préservation de l'eau.	Java, Indonésie	<ul style="list-style-type: none"> - Conditions communes: irrigation. - Une stratégie simple pour intensifier les efforts de préservation de l'eau. 	Govt	E.E E.A
3. De la claustration à la participation	Pakistan	Les femmes peuvent parfois offrir des solutions plus pratiques au niveau de la gestion de l'eau. <ul style="list-style-type: none"> - L'implication des femmes peut dynamiser le développement communautaire. - Les chefs traditionnels peuvent être ralliés à la cause moyennant un effort patient et assidu d'intégration des femmes. - Le succès obtenu ou impliquant les femmes peut induire des changements d'attitudes de la part aussi bien des hommes que des femmes. 	Govt ONG (PRA Team)	E.P
4. La participation des femmes transforme la gestion de l'eau.	Nkouondja, Cameroon	<ul style="list-style-type: none"> - L'implication des femmes dans la gestion locale de l'eau stimule la créativité. 	Govt (Chef) Equipe d'Action Participative (PAR)	E.P

ALLIANCE GENRE ET EAU

Aperçu général Suite				
Etude de cas	Région du globe	Quelle notion l'étude de cas cherche-t-elle à illustrer	Type organisationnel (Ex: Govt, ONG)	Type de secteur (E.E; E.A; E.P)
5. Développement des capacités de gestion au sein d'un groupe de femmes dynamiques.	Yanhooko, Kenya	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes s'enthousiasment pour relever le défi de la gestion de l'eau. - Elles ont besoin d'être formées à la gestion administrative et de groupe pour faire perdurer leurs activités. - L'équilibre entre les sexes parmi les équipes en formation s'avère important en termes d'acceptabilité de la démarche. - La formation professionnelle est nécessaire pour prévenir les mauvaises habitudes et la dépendance. 	ONG (Diocèse catholique) (NETWAS)	WFP
6. Les femmes prennent les commandes dans l'organisation communautaire périurbaine.	Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes sont capables et acceptent volontiers de prendre la tête des organisations communautaires de gestion de l'eau. 	Govt (Office national des Eaux) ESA (UNICEF)	EPet promotion de l'hygiène et de l'assainissement
7. Le Service communautaire de gestion de l'eau intégrant les femmes fait du profit.	Ethiopie	<ul style="list-style-type: none"> - Ce mode de gestion communautaire peut fonctionner correctement si des systèmes tenant compte des sexospécificités sont mis en place 		EP et promotion de l'hygiène et de l'assainissement
8. Problèmes rencontrés par les ménages dirigés par une femme	Kerala Inde	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre croissant des ménages dirigés par une femme dans les pays en développement. - Les difficultés auxquelles se heurtent les femmes rurales en l'absence de droits légaux à la propriété de la terre et à l'eau. - Les facteurs qui accentuent la pauvreté chez les femmes rurales. 	Fonds international pour le Développement Agricole (FIDA)	EA, EP

RAPPORT GENRE, EAU ET DÉVELOPPEMENT

Aperçu général				
Etude de cas	Région du globe	Quelle notion l'étude de cas cherche-t-elle à illustrer	Type organisationnel (Ex: Govt, ONG)	Type de secteur (EE; EA; EP)
9. Conflit de Genre/classe dans la gestion communautaire de l'eau.	Machakos, Kenya	<ul style="list-style-type: none"> - La différenciation dégagée par les données ventilées par sexe. - Les désavantages dont souffrent les femmes du fait des relations traditionnelles male/femelle. - L'absence d'une approche tenant compte des sexes-pécificités entraîne un appauvrissement structurel des femmes. 	Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI)	EA, EP.
10. La Serena: Amélioration de la situation de la communauté grâce au leadership des femmes	Colombie	<ul style="list-style-type: none"> - La détermination des femmes à résoudre les problèmes de l'eau. - Leur capacité à surmonter les circonstances politiques les plus inextricables. - La dynamique pouvant être générée par des projets de développement communautaire conséquents. 	Govt; Conseil municipal; ONG; Experts universitaire	EP et promotion de l'hygiène et de l'assainissement
11. Du financement à la construction: les femmes font tout	Barrel, Chiquito, Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Les capacités des femmes ,dans tous leurs aspects, sont nécessaires pour la gestion locale de l'eau. - La détermination des femmes à résoudre les problèmes affectant leur vie de tous les jours. - La nécessité de former les femmes motivées aux aspects relatifs au gestion et au planification. - La prévalence des ménages dirigés par des femmes dans les pays en développement. 	Govt (Municipalité)	EP

Etude de cas 1: Les femmes revendiquent des emplois rémunérés dans le domaine de la conservation de l'eau, Rajasthan, Inde

Cette étude de cas montre que:

- Les femmes sont les premières concernées par les pénuries d'eau.
- Les femmes contribuent bénévolement à la préservation de l'eau, ce qui alourdit encore plus les charges qu'elles doivent supporter et pour lesquelles elles ne sont pas indemnisées.
- Les emplois rémunérés sont souvent réservés aux hommes.

Contexte

En un sens, l'eau gouverne l'existence de l'immense population rurale de l'Etat indien du Rajasthan. Dépendant quasi totalement de l'économie agricole, la province souffre des sécheresses à répétition et des pénuries chroniques de vivres, de combustibles et de fourrages. Personne ne sait exactement quand commence exactement le travail des femmes du Rajasthan et ce travail n'est jamais vraiment terminé. Il n'est pas inhabituel pour les femmes de devoir parcourir six kilomètres à pied pour aller chercher l'eau dont elles ont besoin pour leur ménage. La faible participation des femmes aux travaux rémunérés se conjugue à un taux de travail des enfants parmi les plus élevés et cela vaut pour les deux sexes». Malavika Karlekar, Asian Journal of Women's Studies.

Bien que situé à proximité immédiate de la retenue du barrage de Gambhiri, le village de Permadiya Khera est privé d'eau parce qu'il se trouve à une altitude supérieure à celle du lac de rétention.

Le projet d'eau

En mars 2001, une ONG organisa une réunion avec la population locale pour discuter des solutions à apporter au problème récurrent des pénuries d'eau. Près de 1200 paysans venant de 16 villages différents, abandonnèrent leurs champs et les emplois rétribués qu'ils occupaient dans le cadre des programmes gouvernementaux de lutte contre la sécheresse pour se rendre à cette réunion. 75% des personnes qui se présentèrent étaient des femmes. Les participants tombèrent d'accord pour convenir de la nécessité d'assurer la préservation des eaux pluviales par le curage, le désenvasage et le dragage du bassin de retenue du village et de l'initiation de la population aux techniques de conservation et de régénération des eaux. La participation volontaire des membres de la communauté aux projets hydriques a commencé depuis lors. Le même scénario se répéta lorsque cette ONG organisa d'autres réunions publics dans d'autres villages en vue de mettre en place des programmes communautaires de préservation des eaux. Les réunions permirent de tirer des plans pour amener les communautés à participer bénévolement aux travaux de sauvegarde des ouvrages d'alimentation du district en eau et de construction de petites structures de collecte des eaux de ruissellement. Les communautés villageoises décidèrent alors d'appeler les autorités publiques à la rescousse pour soutenir leurs activités. Finalement, une réunion fut organisée avec les femmes membres des organismes officiels qui permirent de répercuter les requêtes communautaires auprès des plus hautes autorités du gouvernement. Les communautés réclamèrent une intégration du savoir faire indigène afin d'arrêter des stratégies flexibles, adaptées aux besoins locaux et «socialement responsables». Il fut suggéré de laisser aux personnes âgées du village le soin d'identifier les sources traditionnelles d'eau et d'incorporer leurs propositions dans les mécanismes d'encadrement pour garantir une gestion efficace des ressources hydriques. Les principaux départements et organismes gouvernementaux furent impliqués et dans le contexte de la prochaine consultation communautaire, la consommation déséquilibrée de l'eau, la déforestation à large échelle et l'érosion des couches arables furent identifiés parmi les problèmes critiques à résoudre. Chacun prit conscience du fait que ces problèmes pouvaient être surmontés au prix d'un effort individuel et collectif ainsi que par l'autodiscipline pour traiter les ressources naturelles comme un bien commun. Les planificateurs et les décideurs furent invités à introduire les changements méthodologiques requis et à prioriser les activités de collecte de l'eau, de reboisement et de conservation des sols. De leur côté, les communautés villageoises se virent appelées à réparer et à restaurer les systèmes hydriques dégradés.

Les femmes se battent pour sécuriser le paiement de leur travail

Les séries des réunions publiques aboutirent à un résultat concret: la responsabilisation des autres femmes dans le contexte des ressources en eau. Les communautés et les organismes gouvernementaux ne tardèrent pas à réaliser la nécessité de préserver l'eau et de contrôler l'extraction imprudente des eaux souterraines. Des puits équipés de pompes furent créés pour irriguer les cultures exigeant beaucoup d'eau comme la canne à sucre et l'opium (principales cultures de rente de la province) là où les nappes aquifères étaient en train d'être épuisés sans leur laisser le temps de se recharger. Le débat se déplaça vers les organes législatifs officiels et des crédits furent débloqués pour financer la conservation, pendant que les villageois continuèrent à participer bénévolement aux travaux. Quand la chercheuse Malavika Karlekar visita quelques unes des "*mahila Mandals*" (organisations d'entraide féminines) s'adonnant à des travaux bénévoles de sauvegarde des eaux, les discussions se concentrèrent sur deux problématiques: les besoins en eau et les efforts des femmes pour faire reconnaître leur droit aux emplois rémunérés.

«Il n'a pas été facile d'obtenir des listes d'enrôlement établies à nos noms», rapporte un membre rencontré par l'enquêtrice. «Nous avons été obligées de faire plusieurs allers et venues entre le village et le chef lieu et de recourir aux dharna (manifestations silencieuses) pour l'on nous écoute enfin. Bien sûr, les femmes n'ont pas du tout apprécié la chose. Ils voulaient que nous travaillions comme membres de leur famille afin de pouvoir réclamer la paie pour eux-mêmes».

La campagne intense de manifestations finit par donner ses fruits. Les femmes obtinrent le droit de débarrasser le réservoir des mauvaises herbes et autres polluants en tant que travail rémunéré. Comme ce réservoir était l'unique source d'eau desservant trois villages à la fois, les femmes montrèrent un zèle admirable à le garder propre et intact. Initialement, les maris en voulurent à leurs femmes d'obtenir un travail rémunéré. L'une d'entre elles déclara que son époux avait commencé par la railler avant de cesser finalement de se moquer d'elle. «Après tout, conclut-elle, je fais déjà toutes les autres corvées domestiques et rapporte en plus un salaire adéquat au foyer».

Etude de cas 2: Les réunions séparées de femmes: une clé pour la participation à la conservation de l'eau, Java, Indonésie

Cette étude montre que:

- La similitude des situations: irrigation.
- Elle montre également qu'il existe une stratégie simple permettant de promouvoir les efforts de préservation de l'eau.

Contexte

La forte croissance démographique conjuguée au recours intensif à l'irrigation dans 70% des champs de paddy à Java, en Indonésie, devrait fatalement se traduire par des problèmes de demande en eau à l'horizon de l'an 2020. Les capacités d'approvisionnement de l'île en eau sont déjà dépassées. Au début des années 90, le projet de mise à niveau et de gestion de l'eau de Cidurian, à Tangerang, permit de lancer un programme pilote destiné à faire participer les paysans à la planification des projets. Dès lors, on ne tarda pas à se rendre compte que la non participation des femmes empêchait les projets de gestion de l'eau de donner leur plein potentiel. Les femmes indonésiennes jouaient traditionnellement un rôle décisif dans la culture du riz mais elles étaient rarement impliquées officiellement dans le développement de l'irrigation. Néanmoins, les investigations menées par le Cidurian Upgrading and Water Management Project montrèrent qu'en fait les femmes étaient activement impliquées dans l'irrigation. C'étaient elles qui contrôlaient les prélèvements sauvages sur les ressources d'eau destinées à l'irrigation. Elles contrôlaient les troupeaux de buffles qui endommageaient les canaux et utilisaient les eaux d'irrigation tertiaires pour les usages domestiques. A partir de là, des efforts spécifiques furent entrepris afin de les intégrer dans le programme de mise à niveau et de gestion de l'eau du projet de Cidurian.

Garantir la participation des femmes à la gestion de l'eau d'irrigation

Un projet pilote a été exécuté de janvier 1991 à avril 1992 pour identifier la meilleure méthode permettant d'impliquer les femmes dans la gestion de l'irrigation. Ce projet montra clairement qu'en l'absence d'organisations féminines officielles dans les villages, les barrières sociales empêchaient les femmes d'assister aux réunions de vulgarisation. Des stratégies d'information agricole spécifiques devaient être mises en place pour prendre en compte le faible niveau d'éducation des femmes rurales. On organisa des réunions séparées et quatre sessions spéciales de formation furent prévues pour les femmes. Le but était de donner aux femmes l'information de base dont elles avaient besoin pour se familiariser avec le programme. Il s'agissait également de vaincre leur timidité initiale, de dresser l'inventaire de leurs intérêts concernant la participation, de concevoir des plans concrets et d'identifier les leaders et les représentantes potentielles pour le compte des associations d'usagers de l'eau.

Une évaluation ultérieure conduite par des experts de la vulgarisation agricole et du développement communautaire permit de constater que les réunions séparées pouvaient aider les femmes à prendre confiance et vaincre leur réticence et leur réserve lorsqu'elles assistent à des réunions mixtes avec les hommes. Le résultat des réunions séparées fut que les femmes furent mieux représentées aux consultations suivantes quand un accord mutuel put être réalisé avec les hommes à propos de la division du travail et des emplois rémunérés. Ce processus permit aux femmes de prendre confiance en elles-mêmes et de participer davantage aux associations d'usagers de l'eau.

L'impact de l'implication des femmes

Lorsque le projet vint à son terme, il ne fut plus si difficile qu'auparavant d'encourager les femmes à devenir membres des instances dirigeantes des associations d'usagers de l'eau. Les femmes rurales pouvaient désormais accéder à des postes importants comme ceux de trésorière, de trésorière adjointe et de secrétaire. Elles prirent la responsabilité de l'administration des usagers mâles et femelles; la collecte et l'enregistrement des paiements pour l'eau destinée à l'irrigation; la mise en place et le maintien d'un réseau de communication et d'information entre les membres féminins de leurs associations. Le résultat ultime fut de réduire le nombre des prélèvements illégaux sur les canaux d'irrigation. Mais le projet déclencha également d'autres activités pour les femmes. Dans un village, des classes d'alphabétisation réservées aux femmes purent être organisées. Et dans deux autres villages, des groupes de femmes furent formés pour mettre en place un mécanisme d'épargne collective et de culture en sec sur les champs appartenant à la communauté.

Etude de cas 3: De l'isolement à la participation, Pakistan

Cette étude de cas montre que:

- Les femmes peuvent parfois proposer des solutions plus pratiques en termes de gestion de l'eau.
- La participation des femmes peut stimuler le développement communautaire.
- Les chefs traditionnels peuvent être gagnant en faisant un effort patient d'intégration des femmes.
- Le succès obtenu à travers la participation des femmes peut entraîner un changement d'attitude chez les hommes et chez les femmes.

Contexte

Au village de Hoto, dans le Baltistan, les femmes sont soumises à une forme de réclusion stricte. On ne leur permet pas de rencontrer des personnes étrangères à la communauté notamment les hommes. Bien qu'elles soient largement responsables des corvées d'eau domestiques et de certains travaux d'irrigation, ce sont traditionnellement les hommes qui prennent les décisions affectant la gestion des ressources hydriques. L'eau appartient traditionnellement à la communauté et est gérée par elle-même. Jusqu'en 1994, les personnes âgées du village étaient responsables de la gestion de l'eau et il leur incombait de veiller à ce que tous les membres de

la communauté en reçoivent une part équitable. Toutefois, cette organisation traditionnelle était trop mal conçue pour pouvoir assimiler les nouvelles technologies et gérer correctement les structures institutionnelles requises pour améliorer l'approvisionnement en eau.

Le projet d'eau

En 1994, une équipe de Recherche et d'Action Participative se présenta au village de Hoto et offrit son aide pour améliorer le système de gestion de l'eau. Pendant une année entière, les hommes de Hoto refusèrent d'accorder à l'équipe la permission de rencontrer les femmes. Mais, après une longue discussion, l'une des femmes de l'équipe fut autorisée à voir les femmes et à établir un dialogue avec elles au sujet de l'eau potable. «Nous n'avions aucune connaissance du réunion, avouèrent ses interlocutrices. «Les hommes ne nous en ont pas parlé, autrement nous aurions été libres d'y assister. De toutes façons, que sommes-nous supposées faire à cette réunion? En quoi cela nous concerne-t-il? C'est l'affaire des hommes et non la nôtre».

Hoto est un village tentaculaire qui s'étend dans tous les sens et abrite 180 familles divisées en *mohallahs* sur la base des appartenances familiales ou tribales. Les chefs traditionnels entreprirent d'organiser des comités basés sur ces mêmes *mohallahs*, qui étaient responsables de la communication avec les différents ménages individualisés. Des comités distincts pour les femmes furent mis en place. Les membres les plus jeunes et les mieux éduqués de la communauté devinrent les leaders des comités de l'eau, à partir du moment où les chefs traditionnels admirent que les personnes les plus éduquées pouvaient être mieux préparées pour prendre la responsabilité de ces comités. Ce constat marqua le début de la transition du pouvoir des chefs traditionnels vers d'autres individus, chose qui n'était pas facile à faire par ces derniers. Deux membres de chaque comité furent désignés pour faire partie d'un comité élargi en vue de coordonner les activités entre les diverses organisations de *mohallahs*.

L'impact de la participation des femmes à la gestion de l'eau

En fin de compte, les hommes autorisèrent leurs femmes à participer à une réunion mixte pour développer des stratégies destinées à résoudre l'épineux problème de l'eau potable. Les hommes suggérèrent de procéder à une extension des canalisations du vieux réseau public d'adduction d'eau pour y raccorder tous les foyers du secteur non desservi. Mais les femmes firent une contre proposition. Elles préconisaient d'installer un nouveau château d'eau sur une parcelle de terrain non exploitée pour alimenter les bornes fontaines qui étaient jusque là hors service. «Quel est l'intérêt d'un nouveau réseau si le réseau déjà existant n'est pas opérationnel?» se demandèrent-elles; La solution proposée par les femmes étant de très loin la plus réaliste et la plus réalisable, elle fut adoptée par la communauté. Cette initiative provoqua un changement radical dans les mentalités des villageois. Alors que jusque là les femmes avaient une attitude passive envers l'amélioration de la situation dans le domaine de l'eau, et que les hommes s'en désintéressaient complètement dès lors que la corvée d'eau n'était pas leur problème, les femmes devinrent des acteurs agissants et constatèrent un changement considérable dans leur existence.

«Maintenant, nous n'avons plus à supporter le lourd fardeau de la corvée d'eau» dit l'une d'entre elle. «Nous pouvons désormais rester à la maison pour nous occuper de nos enfants». Elles sentirent du même coup qu'elles avaient plus de temps à consacrer à leur hygiène personnelle. «Nous lavons maintenant nos vêtements puisque l'eau est disponible» déclara l'une des femmes membres du comité de l'eau.

Les femmes siégeant au comité commencèrent à présenter de nouvelles revendications au nom des femmes de la communauté, notamment en termes d'éducation aux règles de l'hygiène, et de choix des notions les plus intéressantes à apprendre. Elles commencèrent également à se préoccuper du stockage des eaux, à faire attention à leur hygiène personnelle et à chercher à améliorer et à parfaire leurs connaissances des maladies transmissibles. Les femmes du comité mirent en place un fonds d'exploitation et de maintenance en commençant par collecter une dîme de 10 Rs par foyer. A l'heure actuelle, elles en sont à explorer de nouvelles voies pour entretenir

le fond, car elles sont convaincues que les familles de Hoto sont trop pauvres pour pouvoir faire des contributions à intervalles réguliers. «Nous allons collecter un kilogramme d'oreillons d'abricots par foyer» expliqua la présidente du comité. «Il sera facile à chaque famille de le faire parce que chacune possède des abricotiers. Nous vendrons les oreillons et l'argent ainsi obtenu ira alimenter la caisse commune».

Les avantages pour la communauté

L'effet le plus significatif de la participation des femmes à l'organisation communautaire est probablement leur demande pour l'éducation de leurs filles. En 1998, une nouvelle école de filles a aussi ouvert ses portes à Hoto. «J'aurais souhaité que nos filles aînées aient pu avoir une bonne éducation mais il n'y avait pas d'écoles dans notre village lorsqu'elles étaient encore jeunes. Maintenant que les moins jeunes ne peuvent pas aller à l'école, nous allons y envoyer nos filles les plus jeunes. Nous n'aimerions pas qu'elles aient une vie comme la nôtre mais qu'elles aient une vie bien meilleure que la nôtre».

Transposition de l'approche à d'autres villages

Les chefs traditionnels avaient été très impressionnés par les résultats de ce projet. Le Cheikh Ali Ahmed, chef du village de Hoto, a fait le commentaire suivant: «le projet PAR a aidé la communauté à résoudre son plus gros problème, un problème que l'on croyait jusque là impossible à résoudre. Nous avons appris comment organiser nos ressources et les mettre ensemble pour en tirer le meilleur parti».

Lorsque le Cheikh Agha Sahab, un autre chef traditionnel vivant à l'extérieur du village, visita Hoto et découvrit que toutes les familles utilisaient l'eau du robinet et que les gens avaient eux-mêmes résolu leur problème d'eau, il forma une organisation ayant pour but de transférer la même approche à d'autres villages et de l'appliquer à d'autres problèmes en relation avec le développement communautaire.

Etude de cas 4: La participation des femmes transforme la gestion de l'eau, Nhouonda, Cameroun

Cette étude montre que:

- La participation de la femme dans la gestion des ressources d'eau locales a amélioré la créativité des femmes.

Contexte

En 1995, le système communautaire de gestion de l'eau menaçait de s'écrouler complètement. Le comité villageois de gestion de l'eau ne fonctionnait plus. Le président du comité n'avait jamais convoqué la moindre réunion. Il prenait des décisions unilatérales et dépensait l'argent de la communauté à des fins illégales. La compagnie avait délibérément coupé l'eau à certains quartiers du village parce que les usagers ne payaient pas leurs factures. Il y avait de nombreuses fuites dans les conduites d'eau et les ruptures fréquentes au niveau des canalisations se traduisaient par une pénurie d'eau, surtout pendant la saison sèche. De sérieux conflits avaient éclaté entre les membres du comité de gestion de l'eau et entre Nhouonda et Fosset, les deux communautés voisines partageant l'eau. Les fonds faisaient cruellement défaut pour remettre le système en état, car la population refusait de payer en l'absence d'un système transparent et responsable. Les femmes de Nhouonda, qui n'étaient pas membres du comité de gestion de l'eau, étaient exclues de la prise des décisions et refusaient catégoriquement de verser leurs cotisations mensuelles. «Ceux qui sont chargés de collecter l'argent ne sont pas honnêtes», dit l'une d'elles à un observateur étranger au village. «Ils nous demandent de payer alors qu'eux-mêmes et leurs femmes ne payent pas. Et en plus ils veulent que celles dont les maris n'ont aucun poste 'officiel' le fassent».

Chaque membre de la communauté était censé verser une contribution équivalente à 17 cents américains par mois. Aucun livre de comptes n'était tenu à cet effet. Un nouveau système avait

été essayé, où le collecteur avait dressé une liste des contributions mais cette liste n'avait jamais été signée. Les gens disaient que leurs cotisations n'étaient jamais enregistrées, que les collecteurs détournaient une partie de l'argent, qu'aucune information n'avait jamais filtrée quand à la gestion des fonds, et que l'équipe de gestion était incapable ne serait ce que de faire quelques estimation ni juger de ce qui devait être fait. «Ces hommes ne sont pas sérieux» laissa tomber une vieille dame. Nous nous acquittons de nos cotisations mais ils ne les consignent pas par écrit et après cela ils vont dire que nous n'avons jamais contribué».

Les membres de la communauté avaient cessé de fournir des matériaux pour la construction de nouvelles retenues destinées à résoudre les problèmes d'adduction d'eau.

Le projet d'eau

Une Equipe d'Action Participative (PAR) entreprit de prêter son assistance pour l'analyse des problèmes de la communauté et la priorisation des actions à entreprendre. Le chef du village convoqua tous les chefs de quartiers pour débattre du problème de l'arrêt de travail sur les nouveaux réservoirs. Diverses raisons furent avancées pour expliquer le manque d'enthousiasme de la population et le chef invita l'équipe du PAR à apporter une contribution.

L'équipe du PAR donna la parole aux femmes du village. Par la suite, les causes réelles purent être identifiées en même temps que la solution à apporter. Le comité donna son accord pour reprendre le travail sur les réservoirs dans les trois prochains jours. Les chefs de quartiers déclarèrent qu'ils allaient en informer tous les membres de la communauté cette nuit même pour qu'ils se remettent au travail. Un système de contrôle fut mis en place pour savoir qui n'allait pas participer. La présidente du groupe des femmes se porta volontaire pour superviser toutes les femmes et promit de le leur rappeler le matin suivant de bonne heure.

«Depuis que vous êtes venus ici» fait remarquer le chef du village, «vous nous avez parlé de l'importance de la participation des femmes mais nous n'aurions jamais pu imaginer que la différence serait aussi manifeste et visible. Nous espérons que vous accepterez de continuer à les former aussi longtemps que possible. J'aimerais les voir conduire une voiture comme ces femmes que j'ai vues à Foubot town».

L'impact de la participation des femmes à la gestion de l'eau

Ce fut là le début d'un changement d'attitude qui fut suivi de changements physiques. On acheta de nouvelles conduites et toutes les veilles canalisations qui fuyaient de partout furent remplacées. La technique qui consistait à rationner l'eau en période de pénurie fut révisée afin de s'assurer que chaque quartier serait approvisionné deux jours par semaine. Les robinets cassés des bornes fontaines purent être réparés ponctuellement depuis le moment où la gestion avait été décentralisée au niveau du quartier et même au niveau de chaque borne fontaine. Quelques habitantes du quartier furent élues pour se charger de la collecte mensuelle des contributions et de toutes autres sommes jugées nécessaires pour le développement des nouvelles installations. Un nouveau système fut mis en place pour garder propres les alentours des bornes fontaines; toutes les femmes vivant autour d'une borne fontaine s'organisèrent pour s'occuper à tour de rôle de la corvée du nettoyage. Tout cela a pu se réaliser grâce aux efforts conjugués des hommes et des femmes du village. Les femmes qui appréciaient le respect que le président du comité de gestion commençait à leur témoigner, contribuèrent de bon cœur à l'amélioration du système. «Ce projet était venu à un moment où nous étions très accaparées par les travaux de la ferme», nota une femme lorsque le projet de captage avait redémarré. «Mais le président a su trouver les mots qu'il fallait. Il nous a parlé d'une façon telle que personne n'avait hésité à participer». Le président du comité rétorqua qu'il ne lui aurait pas été possible de réussir sans l'aide de la présidente du groupe des femmes. La collecte interne des fonds au sein du village, la bonne tenue des livres, la reddition de comptes et la transparence étant devenues la règle, le système s'améliora graduellement. Tout le système de collecte de fonds avait été revu de fond en comble. Aujourd'hui, les femmes ne se contentent plus de regarder furtivement par la fenêtre quand des officiels concernés par l'eau se présentent au village. Elles assistent elle aussi aux

réunions côte à côte avec les hommes du village et participent désormais à la prise des décisions. Lorsqu'un représentant du centre international pour l'eau et l'assainissement visita le village en avril 2001, les femmes vinrent nombreuses à sa rencontre.

Le chef a dit: «Quand vous étiez venus la dernière fois, vous n'aviez eu droit qu'à des os, mais aujourd'hui vous allez avoir aux os avec de la viande dessus. Oui, vous aviez entendu parler et vous aviez vu uniquement ce que faisaient les hommes, mais aujourd'hui vous allez entendre et voir ce que font les femmes».

Lorsque la dynamique présidente du groupe des femmes monta sur le podium, elle fut saluée par un tonnerre d'applaudissements et d'acclamations. Par la suite, et à un autre réunion, quand les hommes insinuèrent qu'ils ne coopèreraient pas avec certaines décisions prises par les femmes concernant la collecte de leurs contributions personnelles, les femmes déclarèrent ouvertement et hardiment qu'elles avaient de bons moyens pour les punir s'ils refusaient de les soutenir. Elles déclarèrent qu'elles refuseraient de leur donner à manger. Un houleux débat s'ensuivit entre les femmes et les hommes. Un jeune homme exprima son appréhension du fait que les femmes savaient beaucoup trop de choses qui pouvaient provoquer des divorces en chaîne dans le village. Une femme se dressa dans une attitude de défi, déclarant qu'il y avait déjà eu des cas de divorce par le passé. Le jeune homme battit alors en retraite. L'attitude des villageois envers les donateurs était également devenue plus assurée et plus confiante.

«Nous savons bien que nous avons besoin d'aide», dit le chef aux représentants d'une grande organisation d'assistance sociale lors d'une réunion public, «mais cela ne signifie pas que nous allons mourir si vous ne nous aidez pas. Quand quelqu'un vous donne à manger à contre cœur, vous n'avez pas l'impression d'avoir mangé quelque chose».

La jeune association a également engagé une action plus résolue au niveau du programme communautaire de gestion de l'eau. «Nous avons désormais appris qu'une main seule ne suffit pas pour faire un fagot» expliqua l'un des ses membres.

Etude de cas 5: Développement des capacités de gestion des femmes, Yanthooko, Kenya

Cette étude de cas montre que:

- Les femmes sont souvent enthousiasmées par l'idée de relever le défi de la gestion de l'eau.
- Elles ont besoin d'être initiées à l'administration et à la gestion de groupe pour que leurs activités soient durables.
- L'équilibre entre les sexes au sein des équipes à former est primordial pour faire accepter la formule.
- La formation est nécessaire pour vaincre les vieilles habitudes de dépendance.

Contexte

La population de Yanthooko doit régulièrement faire face à de graves pénuries d'eau. Traditionnellement, les habitants puisaient leur eau au fond des lits desséchés des rivières. Chaque famille creusait un fossé dans le lit de la rivière dans lequel l'eau se rassemblait après avoir filtré du sable alentour. Quand les pluies arrivaient, ces fossés se remplissaient à nouveau de sable.

Les femmes prennent la responsabilité de régler le problème des pénuries d'eau

Le groupe de femmes de St Martha décida de confronter le problème de l'eau. L'enthousiasme et l'ouverture d'esprit démontrés par ce groupe de femmes, qui s'étaient montrées prêtes à tester de nouvelles idées, leur valurent de s'attirer l'assistance des donateurs. Par l'intermédiaire du Diocèse catholique de Machakos, le groupe put obtenir de l'aide pour creuser un puits de surface et installer une pompe manuelle sur le lit asséché d'un cours d'eau. Le résultat est qu'au lieu de n'avoir que de l'eau saumâtre, comme les communautés voisines, St Martha avait désormais droit à de l'eau douce. Le groupe de femmes réussit également à obtenir de l'aide pour construire des réservoirs destinés à recueillir les eaux pluviales, des lavoirs et des salles d'eau,

des fours pour la cuisson des repas et des latrines. De nouveaux plans furent ensuite tirés pour le forage d'un second puits ou l'installation d'un ingénieux système gravitationnel permettant de recueillir les eaux de ruissellement qui s'écoulaient depuis les collines situées à l'extrémité ouest du village.

Toujours est-il que le groupe manquait de capacités de gestion. Il n'y avait pas de procédures ni de systèmes en place. Les comptes étaient très lacunaires, n'étaient pas partagés et encore moins audités. Une seule personne avait la garde des états comptables et de la documentation. Les femmes évitaient soigneusement ce genre de responsabilités, surtout parce qu'elles ne se fiaient pas trop à leur sens des mathématiques. Le groupe était donc devenu dépendant de l'assistance extérieure.

Projet de recherche sur l'Action participative

Le réseau central de l'eau et de l'Assainissement de Nairobi proposa de lancer un programme de recherche sur l'action participative (PAR) pour tenter de combler les lacunes organisationnelles. La communauté se montra réceptive à cette offre pour avoir trouvé quelque motif d'encouragement dans l'équilibre entre les sexes qui régnait au sein de l'équipe du PAR. Cet équilibre entre les hommes et les femmes rendit également plus aisée la participation de l'équipe du PAR aux activités du groupe de femmes, comme le fait de chanter, de servir les repas et, occasionnellement, de donner un coup de main aux membres pour accomplir les corvées ménagères à leur propre domicile, telles que labourer le champ familial avec l'aide des bœufs. Un chemin vicinal put être aménagé, des cartes du village dressées et des interviews semi structurées menées avec succès. D'autres outils standards du PAR furent également utilisés. Les discussions de groupe étaient particulièrement appréciées par les femmes. En s'expliquant devant leurs collègues, les membres du groupe de Yanthooko découvrirent les limites de leur propre gestion. Les membres du groupe bénéficièrent d'une formation concernant les challenges, les tâches, les rôles, les responsabilités, les attributions et les exigences propres à chacune des missions à remplir par le comité. Les rôles du comité par rapport à ceux de la communauté furent soulignés et discutés. Afin d'encourager le processus d'apprentissage communautaire, les stagiaires ou les participants de chaque cours furent sélectionnés par l'ensemble du groupe. Les informations destinées à tout le groupe ont été intégrées dans le processus de la formation pour faire en sorte que l'information et les connaissances obtenues par les stagiaires soient partagées par la suite avec la communauté. L'accent a été mis sur l'apprentissage des connaissances pratiques nécessaires à l'accomplissement d'une tâche particulière dans la gestion de l'eau, et sur l'amélioration de la dynamique de groupe. Chaque stagiaire a été encouragé à jouer son rôle tout en aidant les autres titulaires/membres à faire leur travail pour les mettre en confiance et créer de la synergie. Les réunions ont été souvent mises à profit pour partager les connaissances nouvellement acquises.

Impact de l'amélioration des compétences des femmes

Alors que jusque là, la présidente comptait sur l'aide extérieure, elle avait commencé à se rendre compte que les ressources internes étaient tout aussi importantes. Dès lors, elle opta pour une double approche: aide extérieure et mobilisation des ressources internes. La trésorière, qui avait montré jusqu'alors si peu d'empressement à s'acquitter des devoirs de sa charge, commença à tenir les comptes et à les partager avec les autres membres. Sachant qu'ils devaient rendre compte d'abord à la communauté locale - qui n'est pas aussi instruite qu'elles l'étaient elles-mêmes -, la secrétaire et la trésorière étaient brusquement devenues plus motivées. A partir de là, les registres étaient devenus disponibles et pouvaient être consultés à la seule discrétion des membres. Le partage régulier de l'information était également devenu une pratique courante.

Tout cela permit d'instaurer la confiance au sein du groupe. Les membres contribuaient désormais très volontiers aux finances. La secrétaire tenait scrupuleusement les minutes des réunions et les partageaient avec les organismes concernés. Les réunions sont aujourd'hui convoquées par voie postale et un ordre du jour clair est établi à chaque fois, ce qui permet d'écourter la durée des réunions et d'attirer un public plus important. Le groupe de Yanthooko a révisé ses

statuts, en a discuté avec les membres et a sollicité leur accord pour y introduire les amendements voulus. Le groupe travaille maintenant en toute conformité avec les règles et les normes en vigueur, rendant ainsi le contrôle et la transparence des comptes bien plus aisés. L'administration locale s'intéresse aujourd'hui au groupe. La formation PAR met l'accent sur la construction de partenariats locaux et les comités de l'eau sont encouragés à rechercher la participation des chefs locaux. A Yanthooko, le groupe a développé des lignes directrices spécifiant les rôles, les tâches les responsabilités et obligations de chacun des segments de la communauté y compris l'administration locale. Cela a permis de redonner tout son sens à la participation active de tous les acteurs. Les membres ont montré un regain d'enthousiasme et apporté des ressources supplémentaires qui ont permis de lancer un projet générateur de revenus et de creuser un deuxième puits de surface pour augmenter les quantités d'eau disponibles.

Etude de cas 6: Les femmes prennent les commandes dans les organisations communautaires périurbaines, Tegucigalpa, Honduras

Cette étude de cas montre que:

- Les femmes sont capables et acceptent volontiers de prendre de diriger des organisations communautaires de gestion de l'eau.

Contexte

A Tegucigalpa, la capitale du Honduras, 400.000 personnes vivent dans les "*barrios marginales*" un des quartiers d'habitation spontanés qui ont poussé de manière anarchique autour de la métropole et où les commodités les plus élémentaires font défaut. Au début des années 1980, la plupart de ces communautés n'étaient pas raccordées au réseau de distribution d'eau potable si bien qu'une famille pouvait dépenser plus du tiers de son revenu pour acheter de l'eau à un vendeur ambulant. En 1987, l'UNICEF et le Conseil National de l'Eau (SANAA) lancèrent un programme visant à mettre à la disposition de cette population de l'eau potable et saine à partir des forages et des eaux de surface. L'eau était traitée par SANAA et distribuée à travers le réseau conventionnel ou bien acheminée par camions citernes vers les fontaines publiques et les foyers raccordés en réseau.

Aux termes du programme UNICEF/SANAA, une communauté pouvait être éligible à un projet de ce genre à partir du moment où elle se doterait d'un comité indépendant pour exploiter et gérer son propre système hydraulique depuis le processus de construction et après. A la fin du parcours, la communauté devient propriétaire du système et responsable de la collecte des redevances, de la gestion administrative, de l'exploitation et de l'entretien.

Participation des femmes à la gestion de l'eau

Les femmes sont la force motrice qui se trouve derrière l'organisation des communautés vivant dans les *barrios* de Tegucigalpa. Elles occupent près du tiers des postes dans les Conseils de l'Eau. 62% d'entre elles assument les tâches de président de comité ou de contrôleur financier. Elles fournissent plus de la moitié de l'effectif des ateliers de plomberie. La construction des systèmes hydrauliques a progressé plus vite que prévu. Si bien qu'en l'an 2000, la totalité des communautés périurbaines légalisées de Tegucigalpa disposaient de leur propre système hydrique installé et parfaitement opérationnel. L'étape suivante était l'introduction d'un programme d'éducation hygiénique pour combattre le plus gros problème de santé qui est la diarrhée et les autres maladies en relation avec l'eau. Les assistantes sociales, en majorité des femmes, sont recrutées parmi le comité et initiées aux règles de l'hygiène et de l'assainissement. Dans près de 80% des foyers visités, il y eut un changement considérable au niveau du comportement en termes d'hygiène et d'assainissement.

Plus de 150.000 personnes vivant dans 95% des *barrios* de Tegucigalpa ont déjà bénéficié du programme d'adduction d'eau. Le succès du programme doit être attribué à la volonté des femmes de s'organiser et de travailler au bénéfice de leurs familles et de leurs voisins. Avoir accès à une eau propre est le premier pas vers l'obtention d'autres services et

le mieux être de la communauté. Un nouveau problème - l'accroissement du volume des eaux usées corollaire de l'adduction d'eau - est maintenant en train d'être pris en charge par les femmes membres de la communauté.

Etude de cas 7: Le service communautaire des eaux géré par les femmes fait du profit, Hitosa, Ethiopie

Cette étude cas montre que:

- La gestion communautaire peut fonctionner si des systèmes tenant compte de l'égalité des sexes sont mis en place.

Contexte

La gestion du système hydrique de Hitosa est totalement décentralisée. Le réseau alimente trois villes et sept villages, soit une population totale de 71.000 personnes. A la fin de l'exercice financier 1996/1997, le système avait dégagé des recettes de près de 154 millions de Birr provenant de la vente d'eau aux usagers et avait dépensé une somme de 131 millions.

Les comités *kebele* (communauté locale) de l'eau sont choisis avant le démarrage du projet. Leur rôle est de superviser les «gardiens des bornes fontaines» et de s'efforcer de résoudre les problèmes pouvant surgir dans l'exercice de leurs fonctions. Il leur incombe également de veiller à ce que les bornes fontaines ne soient pas utilisées abusivement et qu'elles fonctionnent correctement. Ils doivent signaler tous les problèmes, dommages ou pannes à l'Office de l'Administration des Eaux. Ils sont également responsables de l'éducation sanitaire et de l'assainissement. Le Conseil de Management de l'Eau est la plus haute instance de prise des décisions et l'employeur officiel de l'Office de l'Administration des Eaux. Le conseil compte 62 membres, deux représentants pour chaque comité d'eau, et un nombre égal d'hommes et de femmes. Il nomme un comité exécutif pour s'occuper quotidiennement du travail.

Participation des femmes à la gestion de l'eau

74 membres des communautés villageoises sont employés par l'Office de l'Administration de l'Eau pour gérer le système. L'Office est hébergé dans un local prêté par la communauté. 13 de ses membres sont des jeunes gens formés par le projet aux fonctions administratives, financières et techniques. Les 61 autres, tous des «gardiens des bornes fontaines», sont des femmes. Au début, il ne fut pas facile de recruter des femmes. Les comités locaux étaient réticents à présenter des femmes pour recevoir une formation et exercer un travail salarié. Si un emploi devrait être créé dans un village, disaient-ils, il valait mieux qu'il aille à un homme qui est le véritable chef de famille. Les responsables du projet firent valoir de leur côté que ce sont les femmes qui supportaient tout le poids de la corvée d'eau et devaient veiller à ce que cette eau soit proprement stockée et utilisée. finalement, chacune des communautés finit par désigner des femmes pour suivre une formation. Les «gardiens des bornes fontaines» travaillent à mi-temps et sont payés 105 Birr par mois, soit l'équivalent du salaire minimum légal. Elles sont le premier point de contact du public avec le service des eaux. Elles coordonnent l'ouverture des bornes fontaines, certaines travaillant le matin de 7 à 12 heures, les autres l'après-midi de 13 à 17 heures – et utilisent des carnets de bons pour vendre l'eau à raison de cinq cents les 40 litres. Chaque mois, elles déposent leurs recettes et leurs bons non inutilisés auprès du Bureau de l'Administration des Eaux et reçoivent, en retour, leurs salaires et des carnets de bons tout neufs. Chaque borne fontaine est équipée d'un compteur qui est contrôlé mensuellement pour éviter les fraudes.

A ce stade, le système a été salué par un concert de louanges de la part des consommateurs qui le jugent fiable, efficace et honnête. L'une des raisons de cette satisfaction générale des usagers est que les employées vivent sur place et rencontrent chaque jour les consommateurs à la fin de leur journée de travail. Une autre raison est que des méthodes visant à garantir la transparence des comptes ont été intégrées dans le système. Tous les comptes sont ouverts au public et placardés sur le mur du Bureau de l'Administration. Le Conseil est extrêmement vigilant. Il communique bien avec les usagers et sollicite leur accord pour éventuellement changer les tarifs et augmenter les salaires versés au personnel.

Source: Water Aid and Research and Camraions, <http://wateraid.org.uk>

Etude de cas 8: Les problèmes rencontrés chez les femmes chef de famille, Kerala, Inde

Cette étude de cas montre que:

- Le nombre grandissant de familles monoparentales dirigées par des femmes dans les pays en développement.
- Les difficultés auxquelles les femmes agriculteurs font face du fait qu'elles n'ont pas de droits légaux à la terre et à l'eau.
- Les facteurs qui aggravent la pauvreté des femmes rurales.

Le Fonds International pour le Développement Agricole (FIDA) a souligné le fait que de plus en plus de familles rurales dans les pays en développement sont dirigées par des femmes. Dans les pays en développement en général, le ratio est de 1 à 4. En Afrique sub-saharienne, cette proportion passe de 1 à 3. Ces femmes doivent cultiver la terre et nourrir, à elles seules, les membres de leurs familles sans cependant bénéficier de droits légaux à la terre et à l'eau.

A Moorkanad, au Kerala indien, par exemple, près de la moitié des familles sont dirigées par des femmes, les hommes dans la plupart des cas, ont allé chercher du travail dans les pays du Golfe. Rien que durant l'année 1992, près de 120.000 migrants ont ainsi quitté le Kerala pour aller chercher de l'embauche dans d'autres contrées de la planète. Les femmes sont restées sur place pour s'occuper des enfants et cultiver la terre familial. Bien que les chercheurs se soient légitimement inquiétés de l'énorme fardeau qui pèse sur les femmes, ces dernières continuent à se présenter comme de simples ménagères et comme des femmes au foyer.

Les exploitations et les équipements agricoles appartiennent aux membres mâles de la famille. Beaucoup de paysannes aimeraient bien installer des pompes pour irriguer leur parcelle, mais comme elles n'ont pas de garanties à offrir, les banques refusent de leur faire crédit. Elles sont donc obligées soit d'emprunter à des prêteurs informels qui leur imposent des taux élevés soit de mettre en gage leurs bijoux. En tant qu'agricultrices, elles se heurtent également à maints autres obstacles. Les agents de vulgarisation gouvernementaux ne leur sont d'aucun secours en raison du concept traditionnel que considère que l'agriculteur soit forcément un mâle. Elles ont ainsi perdu des récoltes entières pour n'avoir pas été mises en garde contre la propagation de certaines maladies parasitaires. Elles sont de plus en plus pauvres alors qu'elles travaillent plus dur que leurs homologues mâles.

Source: Gender Perspectives on Property and Inheritance, KIT Publishers

Etude de cas 9: Conflit de sexe/classe dans la gestion communautaire de l'eau, Kerela, Inde

Cette étude montre que:

- L'importance des données ventilées par sexe.
- Les difficultés rencontrées par les femmes à cause des relations traditionnelles mâle/femelle.

Contexte

A cause des sécheresses à répétition, il y a une véritable compétition qui s'est installée au niveau du système d'irrigation de Yatta, à Machakos, au Kenya, la plupart des gens n'ayant pas assez d'eau pour irriguer leurs champs. Le gouvernement a mis en place un système de gestion communautaire de l'eau, qui fait intervenir à la fois les usagers et les comités de gestion de l'eau. Toutefois, plus de 85% des personnes interrogées dans le cadre d'un sondage effectué par l'ICRDI ont déclaré que les femmes et les enfants qui essaient d'obtenir de l'eau sont victimes du harcèlement des hommes et des attaques des délinquants.

Données ventilées par sexe

Les résultats de l'enquête ont reflété plusieurs des conclusions générales tirées précédemment des autres travaux de compilation des données ventilées par sexes en termes d'accès à l'eau dans les pays en développement. A savoir:

- Alors que 75% des ménages sont officiellement dirigés par des hommes, dans 35% des cas, ce sont les femmes qui en assument actuellement la direction économique et ont à leur charge de 5 à 10 personnes. Un quart des familles comprennent plus de 11 membres.
- Dans 76% des ménages, la propriété des terres revient aux hommes. Par conséquent, ce sont les hommes qui prennent les décisions d'investissement majeures comme l'achat de terres et de bétail. Les femmes prennent les décisions uniquement pour ce qui concerne l'eau domestique et les investissements du ménage en général, y compris les travaux d'irrigation mineurs.
- 96% des familles d'agriculteurs irriguent leurs champs trois à quatre fois par semaine. 44% des travaux sont effectués par les femmes et 29% seulement par les hommes. Les 12% restants sont effectués par les enfants.
- 92% des familles irriguent leurs champs la nuit ce qui expose les femmes aux agressions des délinquants, entraîne des difficultés au niveau de la protection des enfants et des risques de santé causés par les l'air froid nocturne.
- Certains agriculteurs mâles irriguent clandestinement leurs champs en déviant les eaux du canal vers leurs propres fermes. Ils ont recours à ces procédés malhonnêtes uniquement lorsque ce sont les femmes qui utilisent l'eau, car autrement ils auraient trop peur d'encourir les représailles des autres mâles. Les femmes considèrent ce comportement comme une forme de harcèlement et affirment que ces pratiques déloyales mettent en péril leurs activités agricoles.
- 85% des sondés appartiennent à un groupe ayant accès à l'eau mais quelques femmes seulement siègent dans les comités de gestion de l'eau, car elles ont trop peur de s'exprimer devant les hommes et sont trop accaparées par les corvées ménagères pour assister aux réunions.
- Les femmes sont responsables du lavage et de l'entretien des troupeaux. Toutefois, comme elles ne sont pas consultées pour la conception du système de distribution d'eau, aucun dispositif particulier n'a été prévu pour ce genre d'activités, tels que l'aménagement d'abreuvoirs pour les animaux et d'installations pour laver le linge et pour les bains.
- Les personnes interrogées ont déclaré que ceux qui avaient puisé les plus grosses quantités d'eau pendant les pénuries étaient: ceux qui se trouvaient tout près de la source principale ou du canal (24%); les individus les plus agressifs et les hors la loi (24%); les plus fortunés et les plus influents (15%); et les hommes (15%).
- 99% de ceux qui contrôlent la distribution d'eau sont des hommes et la majorité des personnes interrogées ont déclaré que les officiels étaient corrompus et malhonnêtes.

Les recommandations

A la lumière de ce sondage, on peut faire les recommandations suivantes:

- Les horaires des réunions doivent être changés pour tenir compte de l'emploi du temps des femmes.
- Les femmes doivent être encouragées à participer aux réunions et à rivaliser pour des postes de leadership au sein des comités de gestion.
- La communauté elle-même doit pouvoir assumer une plus grande responsabilité dans le contexte global de la gestion du système afin de prévenir la corruption par les membres les plus fortunés.

Source: CRDI, Management of water demand in Africa and the Middle East.

Etude de cas 10: Amélioration de la situation communautaire grâce au leadership des femmes, La Serena, Colombie

Cette étude de cas montre que:

- La détermination des femmes à résoudre les problèmes de l'eau.
- Leur capacité à surmonter même les circonstances politiques les plus difficiles.
- La dynamique pouvant être créée par des projets de développement communautaire conséquents.

Contexte

Quand le choléra se déclara dans la province, déjà en proie aux troubles, de Cali, en Colombie, la localité de La Serena fut miraculeusement épargnée. Ce miracle fut attribué à l'époque à la qualité de l'eau consommée par les villageois.

«Avec la construction de notre station de traitement, beaucoup de choses ont changé au sein de la communauté» avoua l'une des habitantes du village Fabiola Gomes. «Par exemple, la diarrhée et les maladies de la peau qui s'attaquent aux enfants ont été diminué».

La station de traitement a été construite seulement après que les femmes se soient frayées un chemin vers le leadership du programme communautaire de gestion de l'eau en 1995, à un moment où La Serena avait désespérément besoin d'eau potable. Or, la rivière de Canaveralijo River, qui alimentait les 3.800 habitants de La Serena, était devenu fortement contaminée. La Serena était restée ingouvernable pendant plus de vingt ans. La population avait explosé en raison de l'afflux d'immigrants fuyant les zones de conflits. Il y avait très peu d'emplois à prendre en ville et les habitants devaient se battre de toutes leurs forces pour tenter de survivre. La plupart n'avaient pas de titre de propriété de la terre qu'ils occupaient. Les milices urbaines, comprenant des guérilleros, des groupes d'autodéfense et des hooligans, usaient de la bonne vieille tactique de l'intimidation pour prendre les commandes des organisations de gestion communautaires.

Le plan communautaire de gestion de l'eau

En 1995, un Plan Communautaire de Gestion de l'Eau fut établi par le gouvernement avec le soutien d'une ONG, de quelques experts de l'université et d'organismes municipaux. Instantanément, des problèmes surgirent avec le Conseil d'Action Communautaire qui était le lieu de 15 longues années de lutte entre trois groupes rivales. Les femmes de la communauté, préoccupées de n'avoir jamais eu la moindre chance d'avoir accès à une eau propre, devrant se livrer un long combat pour s'emparer de quelques postes clés au sein du Conseil d'Action Communautaire. Finalement, et grâce au soutien de quelques hommes motivés de la communauté, elles purent arriver à leurs fins. «Au début, cela a été très dur» se souvient Dona Fabiola «Toutes les organisations étaient dirigées par des hommes et quand les femmes voulurent y participer, elles durent s'imposer par la force. Ce fut vraiment très dur, mais nous leur avons montré que nous étions aussi capables qu'eux; nous avons même fait mieux et jamais nous ne nous sommes découragées».

L'impact de la participation des femmes à la gestion de l'eau

Le processus de consultation participative a permis de créer la motivation à l'auto développement et au renforcement des organisations locales. Les femmes en sont venues à jouer des rôles importants au sein des autres organisations travaillant pour le développement communautaire. La participation collective a permis d'améliorer l'alimentation en énergie, de paver les rues, d'assurer le ramassage des ordures, de construire une école et un centre de soins. L'organisation de jeunesse de la ville, qui a vu ses capacités s'étoffer, a pu se charger de certains travaux de défrichage et de nettoyage au niveau de la rivière Canaveralijo. Un projet de bibliothèque publique a été mis en chantier et le village a réussi à obtenir l'aide d'une organisation internationale.

Grâce à la manière avec laquelle les femmes ont fait face à leurs problèmes, La Serena est devenue un exemple pour les autres communautés.

Etude de cas 11: Les femmes font tout, du financement à la construction; Chiquito, Guatemala

Cette étude montre que:

- Les capacités des femmes sous tous les aspects nécessaire à la gestion locale de l'eau.
- La détermination des femmes à résoudre les problèmes qui affectent leur vie quotidienne.
- La nécessité de former des femmes motivées aux aspects liés à la gestion et à la planification.
- La prévalence des ménages monoparentaux dirigés par les femmes dans les pays en développement.

Contexte

Barrel Chiquito, au Guatemala, est une petite agglomération de 29 maisons et 280 habitants. Les hommes sont partis travailler dans les plantations de café dans les plaines, et pour cette raison, ce sont les femmes qui gèrent toutes les affaires de la communauté. Les familles de Barrel souffrent depuis des années du manque d'eau. L'eau destinée aux usages domestiques et à l'irrigation doit être puisée par les femmes et les enfants dans les chutes d'eau et les petites sources. Il faut une heure et demie de temps chaque jour pour satisfaire les besoins en eau d'une famille.

En 1988, les habitants de Barrel acceptèrent la proposition d'une autre communauté locale d'acheter une source. Eugenia Velasquez a mené les négociations.

«Il serait grand temps de faire enfin quelque chose pour ne plus avoir à aller chercher de l'eau! Aller faire la corvée d'eau est une tâche exténuante et nous sommes bien fatiguées. De plus, nous avons besoin d'eau chaque jour. Je suis d'accord pour cotiser afin d'acheter la source, nous allons voir ensuite comment mener à bien le projet».

En 1989, un comité comprenant 5 femmes et 1 homme fut élu afin de trouver un soutien financier. Le gouvernement de San Marcos accorda au comité le visa légal et désigna Agua Del Pueblo (ADP) comme source d'assistance.

Le projet d'eau

Agua Del Pueblo fit sa première visite à Barrel en 1989 et proposa une série de conditions de travail. La communauté devait apporter sa contribution au projet en fournissant de la main d'œuvre pour acheminer le matériel, creuser les fossés et participer à la construction. Il fallait également faire une contribution financière initiale correspondant à 5% du coût total du projet, fournir les matériaux locaux et s'engager à rembourser le prêt avancé pour financer la construction du réseau. La communauté réussit à obtenir un prêt de Q15.600 qui servit à couvrir 25% du coût total du système.

La présidente du comité, Dona Eugenia Velasquez, s'en explique:

«Les techniciens d'Agua Del Pueblo nous ont expliqué que leur organisation pouvait nous aider à financer le coût de la construction, en partie sous forme de don et pour l'autre partie sous forme de prêt. Nous pouvons rembourser le prêt en six ans mais d'abord il fallait verser une petite avance pour commencer la construction».

En mai 1991, les travaux ont commencé et devaient se terminer en sept mois. Le comité supervisait l'exécution des tâches assignées et ses membres ont participé pour creuser les fossés et transporter le matériel. Quelques hommes seulement participèrent à ces travaux car la plupart des hommes du village étaient allés chercher de l'embauche dans d'autres régions. Dona Jacinta, l'une des femmes impliquées, expliqua la nature du travail qu'elle-même et d'autres femmes devaient accomplir.

«La vérité c'est que les matériaux locaux dont nous avons besoin pour la construction du projet d'adduction d'eau n'existaient pas. Les hommes n'étaient pas là. Ils étaient partis travailler dans les plantations. Aussi, les femmes profitèrent du chantier voisin dont les ouvriers étaient occupés à combler les fondrières de l'autoroute avec de gros blocs de rocher. Quand le gros camion du chantier repartait, nous récupérions les blocs abandonnés pour les ramener au

village. Nous, les femmes, nous pouvons très bien faire le travail quand les hommes ne sont pas dans les parages. Ils se contentent d'envoyer l'argent pour payer la main d'œuvre. Les travaux les plus pénibles sont effectués par cette main d'œuvre rémunérée, comme par exemple le creusement des fossés et l'acheminement des sacs de ciment, des tuyauteries en acier et des briques. Nous, les femmes avons également bénéficié d'une formation pour manipuler les vannes et les robinets d'arrêt».

Des techniciens de la santé et de promoteurs sociaux de l'ADP organisèrent des sessions de formation pour les membres de comité afin de les préparer aux rôles qu'ils allaient assumer dans le cadre du projet de construction. Les membres de la communauté participèrent également à des ateliers sur l'éducation sanitaire et l'usage approprié de l'eau et des latrines.

Rôle des femmes dans la gestion de l'eau

En novembre 1991, le projet d'adduction d'eau et d'assainissement fut inauguré. Le comité forma des groupes de bénéficiaires pour nettoyer le réservoir et s'occuper de l'entretien. Le trésorier collectait et enregistrait soigneusement les redevances de même que les tranches de remboursement du prêt et notait toutes les dépenses. Les bénéficiaires recevaient en échange des quittances en bonne et due forme afin de les rassurer sur la destination de leurs cotisations. Tous les six mois, le comité rendait visite aux bénéficiaires pour vérifier l'usage qui était fait de l'eau et des latrines. L'ingénieur hydraulique, avec l'aide d'un ou deux membres du comité, inspectait régulièrement tous les éléments du système. Ils examinaient l'état de la réserve d'eau, inspectaient minutieusement toutes les conduites et vérifiaient le robinet d'arrêt ainsi que les valves à air et les vannes de nettoyage. L'ingénieur s'occupait également de réparer les robinets défectueux au domicile des usagers et de détecter les pannes et les fuites sur tout le système.

Les difficultés

Mais par la suite, le comité était complètement débordé. Après avoir parachevé la construction du réseau, il officialisait son statut légal auprès du gouvernement provincial de San Marcos pour obtenir le titre de «comité de Développement». Il voulait prendre en charge d'autres projets de développement communautaire. Dona Calixta, membre du comité, soulignait: " Cela ne signifie pas que nous n'allons plus nous occuper de l'eau. Nous continuons à croire que tout ce qui passe avec le projet hydrique est de notre ressort».

Mais, à présent, le comité devait s'occuper des autres besoins de la communauté, tels que la construction d'une école, l'affectation d'enseignants, l'électrification et la construction de fours. Toutes ces responsabilités exigeaient beaucoup de temps et le comité a négligé la gestion du réseau de distribution d'eau.

Le trésorier, Don Francisco, s'est plainait de la situation en ces termes: «Nous n'avons plus le temps de faire la collecte pour les redevances d'eau auprès de tout le monde. Il nous est difficile d'organiser des réunions pour mettre la communauté au courant de l'état d'avancement du projet d'adduction d'eau. Nous avons pourtant prévu de faire le point et de régler tous les problèmes en suspens une fois par trimestre, mais avec le travail que nous devons accomplir sur le projet d'électrification, aujourd'hui on ne peut le faire qu'une fois par an. Nous ne pouvons plus rendre compte au gouvernement ni honorer à temps les traites pour le remboursement du crédit accordé par l'Agua del Pueblo.

Au début du projet, le comité avait prévu de faire payer une redevance d'entretien de Q 0,25 par bénéficiaire, en plus du paiement d'un forfait annuel de Q 3,00. On ne pouvait faire que fort peu de choses avec une somme aussi dérisoire, notoirement insuffisante pour remplacer les pièces défectueuses voire même couvrir les frais d'acquisition des produits d'entretien.

Les solutions

Bien qu'il ait eu à gérer tout à la fois le projet de l'électrification du village, l'acquisition d'un terrain pour y construire une école et l'installation de 35 fours, le comité admettait volontiers la nécessité de suivre de près l'avancement du projet d'adduction d'eau. Les membres reconnaissaient qu'il valait mieux former des commissions spéciales pour chaque projet à part. Une commission «scolaire» composée de parents a été constituée, de même qu'un groupe de dames, soutenues par leurs maris, se présentait pour prendre en charge la construction des fours. Ainsi, le comité originel a été en mesure de consacrer de nouveau toute son attention au projet d'adduction d'eau.

Trois enquêteurs de l'ADP suggéreraient un projet d'action de recherche participative (PAR) pour étudier la situation communautaire en termes d'adduction d'eau et d'assainissement. Six membres de la communauté formaient un équipe de recherche - quatre femmes et deux hommes - et tous ont été initié aux techniques d'évaluation des problèmes d'eau et d'assainissement. Les problèmes du système étaient identifiés et expliqués à tous les bénéficiaires. Les discussions permettaient d'aboutir à la conclusion qu'il fallait augmenter le montant des redevances et qu'il fallait aussi former de toute urgence les membres du comité et l'ingénieur hydraulique aussi bien pour leur permettre de se familiariser avec leurs fonctions que pour les préparer à jouer un rôle de vulgarisation.

Le comité décidait alors de porter la redevance de Q3 à Q6, mais une année plus tard, il réalisait que même ce montant était insuffisant. Le comité a fait alors l'inventaire de tous les frais encourus et présenta l'addition à une assemblée de bénéficiaires pour les convaincre de la nécessité d'augmenter une nouvelle fois les redevances. Les intéressés étaient d'abord réticents mais ils finissaient par être convaincus.

Références et Ressources Matérielles

Publications de l'Alliance Genre et Eau (GWA) 2003:

Guidelines for Local Government for Mainstreaming Gender.
'Lessons Learnt' in Mainstreaming Gender

ADB (2002) Gender Checklist: Water Supply and Sanitation. Asian Development Bank:
The Philippines. <http://www.adb.org/documents/manuals/gender-checklists/water>

AusAID (2000) Gender Guidelines for Water Supply and Sanitation (supplement to the guide to
gender and development). AusAID: Canberra, Australia.
http://www.usaid.gov/publications/pdf/gender_guidelines_water.pdf

Dayal, R., Wijk, C. van, Mukherjee, N.(2000) Methodology for Participatory Assessments with
Communities, Institutions and Policy Makers: linking sustainability with demand,
gender and poverty. Water and Sanitation Program, The World Bank: Washington, DC.

Fong, M. S, Wakeman, W. and Bhushan, A. (1996) Toolkit on Gender in Water and Sanitation
(Gender Toolkit Series No. 2). Gender Analysis and Policy, Poverty and Social Policy
Department, The World Bank: Washington, DC.

Francis, J. (2002) Global Water Partnership Guidelines for Gender Mainstreaming (draft).
GWA. e-mail: suvrat@genderandwateralliance.org

Reed, B.J. (ed) (2002) Building with the Community - How to engineer projects to meet
the needs of men and women. WEDC: Loughborough University, UK.

Reed, B.J. (ed) (2002) Developing Engineers and Technicians. WEDC:
Loughborough University, UK.

Reed, B.J. (ed) (2002) Infrastructure for All - a practical guide for engineers, technicians and pro
ject managers on how they can meet the needs of men and women in development pro
jects. WEDC: Loughborough University, UK.

Srinivasan, L.(1990) Tools for Community Participation - A manual for training trainers in partici
patory techniques (PROWWESS/UNDP Technical Series) PROWWESS/UNDP: New York.

WEDC (2001) Practical Guide to Mainstreaming Gender in Water Projects -
guidelines for engineers and managers. WEDC: Loughborough University
<http://www.lboro.ac.uk/wedc/projects/msgender/index>

Wijk-Sijbesma, C. van (1998) Gender in Water Resources Management, Water Supply and
Sanitation: Roles and Realities Revisited. IRC International Water and Sanitation
Centre: The Netherlands.

Wijk-Sijbesma, C. van (1995) Gender in Community Water Supply, Sanitation and Water
Resources Protection - A guide to methods and techniques. IRC International Water and
Sanitation Centre: The Netherlands.



Ce Manuel de Plaidoyer a été conçu dans le but d'aider les membres de l'Alliance Genre et Eau (GWA) impliqués dans la plaidoirie pour les problématiques liées au Genre dans le domaine de l'eau. La mission des Ambassadeurs du GWA consiste notamment à influencer les débats lors des conférences internationales et nationales sur l'eau et événements similaires et à participer au plaidoyer en relation avec la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques nationales de l'eau. Toutefois, ce Manuel comporte également des informations utiles et des conseils pratiques à l'intention des personnels des organismes gouvernementaux, des ONGs ou des entreprises privées qui militent pour la reconnaissance et la prise en compte des problématiques liées au genre dans le cadre de leur propre travail et dans celui des autres organisations.

Ce Manuel fait partie d'une série de matériels de plaidoirie confectionnés pour le compte de l'Alliance Genre et Eau par le WEDC, Loughborough University, au Royaume Uni, avec l'aide d'une équipe internationale du GWA dirigée par Ian Smout. Il a été rédigé par Rose Atemo Lidonde, Dick de Jong, Nafisa Barot, Begum Shamsun Nahar, Niala Maharaj et Helen Derbyshire. Le premier avant projet a été révisé par Helen Derbyshire et Jennifer Francis. Le Manuel sera également disponible en versions portugaise et espagnole.

L'Alliance Genre et Eau

L'Alliance Genre et Eau (GWA) a été officiellement fondée en juin 2000 dans le but de promouvoir l'Intégration du Genre dans tous les domaines en relation avec la gestion des ressources en eau (WRM). Le GWA est un réseau international ouvert à toutes les organisations et à tous les individus impliqués dans le secteur de l'eau. Il est financé conjointement par les gouvernements néerlandais et britannique. Domiciliée au Pays Bas (P.O. Box 114, 6950 AC Dieren, Hogestraat 20, 6953 AT Dieren Pays Bas), le GWA est dirigée par un Comité de pilotage élu parmi ses membres. Le GWA est un Programme Associé du Partenariat Mondial pour l'Eau (GWP).

La création et le mandat du GWA reflètent une prise de conscience croissante par les gouvernements et les donateurs du fait que les solutions durables aux crises mondiales de l'eau doivent intégrer les besoins et les opinions différenciées des femmes et des hommes. L'objectif primordial de l'Alliance est d'encourager et de soutenir tous les partenaires du développement et de la gestion des ressources en eau dans leurs efforts visant à garantir la participation pleine et entière des hommes et des femmes, des riches et des pauvres, à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans destinés à surmonter les crises de l'eau.

Les principes inhérents à la Gestion durable des Ressources en Eau et à l'égalité entre les sexes ont été approuvés par le Second Forum Mondial et par la Conférence Ministérielle de l'Eau à La Haye en mars 2000. C'est l'application de ces principes à l'échelle de toute la planète qui inspire l'Agenda du GWA.

Version anglaise est publiée pour le compte de l'Alliance Genre et Eau par WEDC, Université de Loughborough, Royaume-Uni.



Version française traduite et publiée pour le compte de l'Alliance Genre et Eau par le CAWTAR Tunis, Tunisie.



Secrétariat GWA

Joke Muylwijk
Directeur Exécutif

P.O.Box 114, 6950 AC Dieren
Hogestraat 20,
6953 AT Dieren,
Pays Bas

Tel: +31 (313) 427230
Email: jokemuylwijk@chello.nl
(secretariat@gwalliance.org)
www.genderandwater.org

ISBN 1-84380-019-5



9 781843 800194