



## LIGNES DIRECTRICES DE REDUCTION DES INEGALITES HOMMES-FEMMES



Mars 2016

## Sommaire

1.	Introduction .....	4
1.1	Contexte .....	4
1.2	Engagement de la Coopération Suisse. ....	4
2	Enjeux de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes.....	5
2.1	Le changement de comportement – élément transversal à toutes les interventions .....	5
2.2	L'éducation et la formation professionnelle .....	6
2.3	L'autonomisation des femmes pour réduire les effets de l'insécurité alimentaire des familles .....	6
2.4	La protection juridique des personnes vulnérables et des femmes.....	7
2.5	La gouvernance locale inclusive et le dialogue social.....	7
3	Orientations de la stratégie de réduction des inégalités femmes-hommes.....	8
3.1	Objectifs.....	8
3.2	Axes d'intervention .....	8
3.2.1	Axe 1 : Engagement du bureau de coopération.....	8
3.2.2	Axe 2 : Engagement par domaine .....	9
3.2.2.1	Développement rural et sécurité alimentaire (DRSA).....	9
3.2.2.2	Education de base et formation professionnelle (EFP).....	9
3.2.2.3	Gouvernance et Paix (GOUV) .....	9
4	Stratégie de mise en œuvre.....	10
4.1	Pilotage et coordination. ....	10
4.2	Mécanismes de suivi-évaluation .....	11
4.3	Ressources à mobiliser .....	11
5	Plan d'action .....	12
6	Annexe : Principales activités prévues dans les programmes contribuant à la réduction des inégalités hommes femmes et indicateurs de performances .....	14

## Acronymes

AGR	Activités génératrices de revenus
AH	Aide Humanitaire
AUSPE	Associations d'Usagers du Service Public de l'Eau
CEDEF	Commission pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CGPE	Comités de Gestion des Points d'Eau
CT	Collectivité territoriale
DNGCCA	Dispositif National de Prévention et de Gestion des Catastrophes et Crises Alimentaires
DREP	Direction Régionale de l'Enseignement Primaire
EFP	Education de base et Formation Professionnelle
ENI	Ecole nationale d'instituteurs
FC/CGDES	Fédération communale des comité de gestion des établissements scolaires
FOPROR	Programme d'Appui à la Formation Professionnelle Rurale au Niger
G/F	Garçons/filles
GOUV	Gouvernement
GT/DAO	Groupe technique Division Afrique de l'Ouest
H/F	Hommess/femmes
OMD	Objectifs d millénaire pour le développement
OP	Organisations paysannes
OSC	Organisations de la société civile
PACT	Programme d'Appui aux Collectivités Territoriales
PAPEN	Programme d'Appui au Processus Electoral au Niger
PAPI	Programme d'Appui à la Production et à la Promotion des Cultures Irriguées
PASEL	Programme d'Appui au Secteur de l'Elevage
PDES	Plan de Développement Economique et Social
PECEA	Programme de Promotion de l'Emploi et de la Croissance Economique dans l'Agriculture
PHRASEA	Programme d'Hydraulique Rurale et d'Appui au Secteur de l'Eau et Assainissement
PRODOC	Document de programme
PTN	Pratiques traditionnelles néfastes
REFEPA	Réseau des femmes pour la paix
RIHF	Réduction des inégalités entre les hommes et les femmes
SADR	Sécurité Alimentaire et Développement Rural
SIFA	Sites intégrés de formation agricole
STD	STD : Service technique déconcentré
Straconi	Stratégie de coopération Niger
TBS	Taux brut de scolarisation
VBG	Violences basées sur le genre
WASH	Eau, assainissement et hygiène

## 1. Introduction

### 1.1 Contexte

Le Niger est un pays sahélien enclavé très étendu sur 1 267 000 km<sup>2</sup>. Plus de 60 % de la population, 83% à prédominance rurale, vit sous le seuil d'une pauvreté prononcée qui affecte encore plus les femmes et les jeunes. Le pays fait face à d'immenses défis parmi lesquels figure le taux de croissance de la population le plus élevé du monde avec 3,9%, demandant la satisfaction des services sociaux de base pour plus de 19 millions d'habitants<sup>1</sup>.

Les profils de pauvreté réalisés entre 2005 et 2008<sup>2</sup> ont indiqué que la pauvreté touche plus le milieu rural, en raison de la structure et des modes de production essentiellement basés sur l'agriculture pluviale et l'élevage, fortement dépendants des aléas climatiques. Le Niger est une mosaïque socioculturelle marquée par des injustices sociales basées sur le sexe, concomitantes à d'autres facteurs tels que l'ethnie, les origines sociales, l'âge ou la religion.

Le Niger s'est doté en 2008 de la Politique Nationale Genre, dont le Ministère de Tutelle est celui de la Population, la Promotion de la Femme et la Protection de l'Enfant. La politique compte quatre axes stratégiques : (i) la promotion équitable de la situation et de la position sociale de la femme et de l'homme au sein de la famille et dans la communauté ; (ii) la promotion équitable du potentiel et de la position de la femme et de l'homme au sein de l'économie du ménage et dans l'économie de marché ; (iii) le renforcement de l'application effective des droits des femmes et des petites filles, de la lutte contre les violences basées sur le genre et de la participation équitable des hommes et des femmes à la gestion du pouvoir et (iv) le renforcement des capacités d'intervention des institutions opérationnelles de la Politique Nationale Genre.

Le Plan de Développement Economique et Social (2012-2016) prévoit dans son cinquième axe portant sur la Promotion du Développement Social des références concernant la promotion de l'égalité et l'équité du genre et des droits humains. L'objectif visé est de « bâtir, avec tous les acteurs, une société sans discrimination où les hommes et les femmes, les filles et les garçons ont les mêmes chances de participer au développement et de jouir des bénéfices de la croissance ». Un programme spécifique de « Promotion des opportunités économiques pour les femmes » est prévu, et s'appuie sur deux leviers : la formation professionnelle et les initiatives spécifiques d'appui aux activités génératrices de revenus (AGR) pour les femmes.

### 1.2 Engagement de la coopération suisse

Entre 2013 et 2014, la coopération suisse fit réaliser un état des lieux sur les inégalités de genre au Niger qui fait ressortir le constat suivant : la perspective genre s'est quelque peu estompée dans l'environnement global du développement au Niger. En effet, on voit que l'intégration du genre s'est transformée en une sorte de "séparation des sexes" en termes d'actions de développement, validée dans les rapports en termes numériques (nombre de femmes bénéficiaires, etc.) oblitérant ainsi l'objectif visé qui est de réduire les inégalités de genre par le repositionnement du statut des femmes dans la société.

En reconnaissant que les femmes, en particulier les filles vivent de façon plus critiques les injustices économiques et sociales, la coopération suisse veut recourir à une approche plus systématique de réduction des inégalités de genre pour susciter l'accès équitable et inclusif aux services sociaux de base. Cette approche concerne aussi la gouvernance politique inclusive, l'autonomisation économique des femmes et des jeunes par le renforcement de leur pouvoir en termes d'accès et de contrôle des ressources agropastorales stratégiques, étant donné que plus de 80% de la population nigérienne vive de leurs activités en milieu rural.

A compter de 2016, la Suisse partagera ces lignes directrices avec ses partenaires en vue de contribuer à la réduction des inégalités hommes-femmes (RIHF) au Niger. Ces lignes centrées sur la réduction des inégalités se voudront transversales, itératives et intégrées dans la stratégie globale de sa coopération en matière de développement. Elles fixent les orientations stratégiques, les axes prioritaires, les ressources à mobiliser et les mécanismes de suivi et évaluation pour conduire vers un plan d'actions susceptible

---

<sup>1</sup> OCHA 2015 Chiffres clés

<sup>2</sup> Institut National de la Statistique (2008a), Tendances, Profil et Déterminants de la Pauvreté au Niger, 2005-2008. Niamey: INS.

d'activer les processus de réduction des inégalités dans les domaines d'intervention de la coopération suisse.

Ces lignes directrices capitalisent les expériences genre développées depuis 1993 au Niger et ont pour vocation de poursuivre, renforcer et développer de nouvelles pistes capables de faciliter la transition vers la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. En effet, en s'engageant dans l'appui au processus de réduction des inégalités de genre par des directives flexibles visant à une participation forte des femmes comme actrices et bénéficiaires, la coopération suisse au Niger vise à susciter une prise de conscience plus significative dans les rapports sociaux de genre là où les déséquilibres hommes-femmes sont criants.

Ces orientations directrices axées sur les actions de réduction des inégalités de genre sont en ligne avec celles de la Politique Nationale Genre.

Le point de départ de cet ensemble d'orientations qui se décline aussi comme un processus stratégique est que les inégalités de genre sont encore vivaces et que les efforts engagés depuis plus de vingt ans dans les dynamiques de genre (ressources et outils) n'ont pas modifié significativement le statut social, économique et juridique de la femme nigérienne. On en vient à la conclusion qu'ils ont été peu efficaces pour des raisons suivantes :

- La faible intégration des questions des inégalités lors de la conception des projets a conduit à développer des actions sectorielles portées sur la satisfaction des besoins pratiques du fait des précarités des conditions de vie des ménages. Parce qu'ils ne sont pas conçus dans une logique de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, les projets et les programmes de développement ont manqué d'indicateurs spécifiques pour l'appréciation objective des résultats sur les changements observés lors des missions d'évaluation. Par conséquent ces actions ont induit une faible incidence constructive sur les intérêts stratégiques des femmes.
- Les outils méthodologiques disponibles n'ont bénéficié que d'une faible diffusion et d'une capitalisation partielle par les acteurs nationaux ; du coup, l'approche est retombée dans le domaine restreint des praticien-nes ayant développé des expertises genre.
- Les programmes de formation engagés se sont avérés insuffisants et n'ont pas permis une appropriation durable du concept genre.
- Des forces sociales plus structurées, plus politiques et proactives ont contribué à limiter l'expansion du concept genre à cause d'une faible volonté politique et d'une faible réactivité des organisations de défense et de promotion des droits humains.
- Les organisations de la société civile et de la coopération internationale ont développé des stratégies d'évitement sur les questions de genre soit au motif de la non-ingérence culturelle soit au motif des difficultés techniques supposées. Un autre aspect est la faible volonté des décideurs et responsables des projets à développer des actions sur une budgétisation sensible au genre.

L'analyse des données dérivées des entretiens avec les partenaires de la coopération suisse et de la revue documentaire fait ressortir qu'il n'existe pas de méthodes pratiques spécifiques utilisées pour travailler sur la réduction des inégalités de genre. Enfin, l'intérêt que peuvent susciter ou non les questions transversales du genre est fonction de la volonté du mandataire, des compétences et de l'influence des spécialistes des questions de genre, des chargé-es de programme et des chef-fes de projets.

## **2 Enjeux de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes**

Les femmes et les filles ne bénéficient toujours pas de façon équitable des politiques de développement au même titre que les hommes à cause de déterminants socioculturels qui structurent les relations hommes-femmes et qui continuent d'avoir une influence importante sur la division sociale du travail, l'accès aux ressources et la participation à la prise de décision. Par conséquent, les défis à relever sont sous tendus par des enjeux majeurs qui résument le contexte de base des inégalités hommes-femmes au Niger à savoir :

### **2.1 Le changement de comportement – élément transversal à toutes les interventions**

Les communautés nigériennes fonctionnent sur le modèle d'organisation traditionnelle patriarcale, régie par des relations inégalitaires où l'homme, chef de famille, détient les prérogatives majeures et

stratégiques et la femme - mère, épouse et fille – reste sous tutelle de la lignée des hommes. Malgré les progrès importants effectués dans le cadre juridique, les femmes déclarent être victimes de violences récurrentes dans la sphère domestique et des discriminations voire des exclusions en contexte public<sup>3</sup>.

Ces relations inégales de pouvoir perpétuées à travers des processus de socialisation sexospécifique, sont les fondements de comportements qui influencent négativement la promotion, la réalisation et la jouissance des droits humains de la femme sur les plans social, économique, juridique et politique.

Il faut néanmoins relever que de nouveaux processus sociaux portés par de plus en plus de jeunes, filles et garçons, organisés en sociétés civile, politique ou syndicale, se font jour. C'est le signe que des repositionnements idéologiques et intellectuels en émergence s'opèrent par rapport aux rôles et responsabilités des hommes et des femmes tels que définis par les institutions traditionnelles et modernes.

Cette dynamique, sociale et jeune, qui doit être portée aux niveaux organisationnels, techniques et professionnels est une opportunité pour renforcer les actions de changement de comportement. Intégrer les processus RIHF passera par des lignes d'actions suivantes :

- Veiller à ce que chacun des programmes de la coopération suisse intègre ces directives de réduction des inégalités hommes-femmes.
- Soutenir les actions de promotion de la réduction des inégalités hommes-femmes portées par les collectivités territoriales, les organisations de la société civile et les instituts de recherches et universitaires.
- Soutenir les dynamiques communautaires de promotion des droits des femmes
- Inciter les partenaires et les mandataires à promouvoir les changements de comportements sensibles au genre dans toutes leurs interventions.

## **2.2 L'éducation et la formation professionnelle**

L'éducation reste l'un des instruments fondamental pour réduire les inégalités entre les sexes, promouvoir l'émancipation de la femme, combattre la pauvreté et permettre la réalisation des droits économiques, sociaux et politiques. Elle a un impact déterminant sur des secteurs tel que la santé, l'emploi, la participation et l'accès aux instances du pouvoir et aux sphères décisionnelles modernes. Mais au Niger, l'éducation formelle des enfants et en particulier celle des filles, l'alphabétisation ou la formation professionnalisante des femmes et des filles sont encore peu performantes.

Sur le plan de l'éducation de base, avec un TBS de 71,3% (77,7% de garçons et 64,8% de filles), on note une forte déperdition scolaire à partir de l'âge de 15 ans, principalement à cause des pratiques traditionnelles néfastes telles que le mariage précoce des filles. Cette forte déperdition a comme conséquence la faible présence des filles dans l'enseignement supérieur avec un taux de 25 % à l'université Abdou Moumouni de Niamey. L'offre publique d'éducation pour les jeunes non scolarisé-es et déscolarisé-es (qui sont plus de deux millions de jeunes) est faible. En 2014, seulement 14 % des femmes contre 42 % des hommes de 15 à 49 ans sont considérées comme étant alphabétisées.

Les conséquences du faible niveau éducatif de la femme sont visibles dans le domaine de l'emploi, de la participation politique et de l'exercice de la citoyenneté. En étant moins spécialisées et par conséquent moins compétitives sur le marché du travail, les femmes sont employées à hauteur de 97.7% dans le secteur informel (agriculture, artisanat, petit commerce, aide familiale). Les défis pour réduire les inégalités entre les sexes dans ce domaine sont liés entre autres au :

- Renforcement des programmes d'alphabétisation des femmes et des hommes.
- Création de conditions équitables de maintien et de succès des filles et des garçons dans les cycles de scolarisation et de formation professionnelle.
- Redynamisation de l'implication et de la participation des communautés dans la gestion locale des politiques d'éducation, d'alphabétisation et de la formation professionnelle.

## **2.3 L'autonomisation des femmes pour réduire les effets de l'insécurité alimentaire des familles**

La pauvreté est essentiellement rurale à plus de 78,3% avec 63% de la population qui vit en dessous du seuil de pauvreté. Cette pauvreté est accrue chez les femmes, car 4 pauvres sur 5 sont des femmes<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> EDSN MICS 2012

<sup>4</sup> Institut National de la Statistique 2011. Le Niger en Chiffres et Questionnaire des Indicateurs de Base du Bien-être (QUIBB 2005)

Dans ce contexte généralisé de féminisation de la pauvreté, les régions de Maradi et Dosso apparaissent parmi celles dont ce phénomène a pris une dimension endémique où la pauvreté est qualifiée de sévère et de très forte intensité. Les défis dans ce domaine consistent à :

- Soutenir le plaidoyer pour un cadre juridique égalitaire dans le secteur agro-sylvo-pastoral (loi agricole et loi sur le droit à l'alimentation, code rural, accès au foncier).
- Renforcer l'autonomisation économique des femmes et leurs capacités de résilience à l'insécurité alimentaire et nutritionnelle à travers leur accès sécurisé aux moyens de production (foncier, intrants, financement, formation).
- Faciliter l'accès à la propriété foncière et à la sécurisation des terres que les femmes cultivent.
- Faciliter et améliorer l'accès des femmes aux financements et aux microcrédits.<sup>5</sup>
- Renforcer les capacités de production et de gestion des récoltes, des revenus, des intrants des acteurs et actrices des unités familiales.
- Soutenir les activités génératrices de revenus et renforcer les capacités de gestion y compris la gestion de la micro-entreprise.

## **2.4 La protection juridique des personnes vulnérables et des femmes**

Le contexte socio-juridique nigérien est marqué par les iniquités qui jouent en défaveur des personnes vulnérables et surtout des femmes et des filles. Ces discriminations portent sur l'accès et le contrôle des ressources stratégiques de production et de protection juridique.

La protection des personnes vulnérables reste un défi majeur, car la juridiction civile en vigueur repose sur la coexistence et l'application de trois sources de droit (droit islamique, droit moderne et droit coutumier<sup>6</sup>).

La méconnaissance des lois aussi bien par les hommes que les femmes est si généralisée que même lorsque la législation est favorable à la promotion de la femme, des inégalités persistent dans l'application des lois. Les défis dans ce domaine portent sur :

- La disponibilité d'un cadre juridique interne harmonisé qui favoriserait la réalisation effective des mêmes droits humains pour tous.
- La connaissance des droits humains constitutionnels.
- La capacité politique des hautes instances décisionnelles (gouvernement, Assemblée Nationale, entre autres) à favoriser un environnement juridique équitable et inclusif.

## **2.5 La gouvernance locale inclusive et le dialogue social**

La participation politique des femmes dans les espaces de gouvernance est un enjeu à tous les niveaux : local, national, régional et mondial. La cible 3 de l'OMD 3 visait à augmenter la représentativité des femmes dans les parlements nationaux à hauteur de 30%, nécessaires pour amorcer une véritable prise en compte de leurs besoins dans la définition des politiques publiques.

La sous-représentation des femmes dans les espaces de décision publique s'explique par de nombreux facteurs et comportements socioculturels sexistes qui les relèguent préférentiellement aux arènes domestiques. Les défis à relever pour accompagner des changements vers moins d'injustices de genre dans les gouvernances s'articuleront autour de :

- Plaidoyer pour le respect strict de la loi sur le quota.
- Soutien actif de l'inscription de la parité hommes-femmes dans la constitution et la charte des partis politiques.
- Accompagnement du processus de réduction des inégalités hommes-femmes dans les gouvernances des organisations - partenaires.
- Soutien à la citoyenneté par le biais de détention des pièces d'état civil (acte de naissance, carte d'identité, carte d'électeur, etc.)
- Promotion d'un leadership transformationnel<sup>7</sup> des femmes et des hommes dans les gouvernances locales et nationales.

---

<sup>5</sup> Les institutions de crédit, surtout les banques, demandent des garanties (souvent des titres fonciers) dont très peu de femmes peuvent en posséder.

<sup>6</sup> Les efforts pour offrir une protection juridique équitable se sont très souvent heurtés à un environnement socioreligieux réfractaire. Les nombreuses tentatives pour faire lever les réserves de la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discriminations Envers la Femme (CEDEF) sont restées vaines au même titre que pour le Code de Statut personnel (en 1976, de 1985 à 1989 et en 2011) tout comme pour la mise en suspend par l'Assemblée Nationale en 2012 du projet de loi protégeant la jeune fille en scolarité contre les pratiques traditionnelles néfastes comme le mariage précoce, et aussi bien que la non ratification par l'Assemblée Nationale du protocole additionnel relatif aux droits de la femme de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples.

- Promotion du sens de la responsabilité et de la reddition des comptes publics chez les gouvernants, hommes et femmes.

### **3 Orientations pour la réduction des inégalités femmes-hommes**

#### **3.1 Objectifs**

Les présentes lignes directrices définissent un cadre unique d'intervention en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Son objectif général est de contribuer à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes en engageant une démarche transversale au cœur de la stratégie de la coopération suisse au Niger (STRACONI 2016-2019) à tous les niveaux, programmatique et organisationnel. Il ne s'agit pas de soutenir exclusivement les femmes, mais plutôt de s'assurer que la stratégie de coopération inclut les femmes de manière effective et prévoit des mécanismes opérationnels permettant de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Les lignes directrices se déclinent en objectifs spécifiques comme suit :

Objectif spécifique 1 : Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une valeur fondamentale à laquelle adhèrent et que défendent les collaborateurs de la coopération suisse pour la réalisation de la présente stratégie.

Objectif spécifique 2 : Inscire tous les programmes et projets soutenus par la Suisse dans une dynamique de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, portée par les partenaires et les mandataires.

#### **3.2 Axes d'intervention**

##### **3.2.1 Axe 1 : Engagement du bureau de coopération**

Le bureau de coopération suscitera l'engagement des collaborateurs dans un processus de réduction des inégalités hommes-femmes. Il veillera d'abord à une appropriation interne de la stratégie RIHF : participation à son élaboration, clarification des rôles et responsabilités internes pour sa mise en œuvre, mise en place des outils opérationnels. Le bureau de coopération investira dans le développement des compétences, à travers les actions suivantes :

- Renforcement des capacités des collaborateurs : formation du personnel, mise en place d'outils
- Appui à l'Observatoire National Genre en vue de contribuer à l'affinement de la connaissance du secteur
- Participation aux rencontres du groupe technique division Afrique de l'ouest et du Réseau Genre de la DDC
- Capitalisation et diffusion des bonnes pratiques en matière de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes
- Participation à la concertation et au dialogue en matière de genre au niveau national
- Célébration de la journée nationale de la femme

Ensuite le bureau de coopération mettra en place un dispositif de veille sur les performances en matière de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes articulé autour de :

- Suivi du plan d'actions de la stratégie de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes
- Backstopping (suivi-interpellation au niveau du bureau de coopération, des partenaires et des mandataires)
- Bilan annuel de la de la stratégie de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes
- Revue à mi-parcours de la stratégie de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes
- Évaluation de la stratégie de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes

Enfin, le bureau s'attellera à créer un environnement de travail prenant en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes tels que les commodités au bureau (toilettes séparées) et au cours des voyages.

---

<sup>7</sup> Leadership transformationnel ou transformatif: leadership capable de gouvernance inclusive, équitable, juste, participative et capable de reddition de compte.



### **3.2.2 Axe 2 : Engagement par domaine**

La finalité de la stratégie de coopération suisse en cours est : « Au Niger, un développement durable est envisagé et une meilleure participation de la population aux processus politiques lui permettant ainsi d'améliorer significativement ses conditions de vie dans une situation de cohésion sociale et de paix. A partir d'un dialogue inclusif et participatif, les femmes, les hommes et les jeunes exercent leurs droits démocratiques et assument leurs devoirs dans un environnement favorable à l'épanouissement de leur bien-être et de leur développement socioéconomique ». Conformément à l'approche d'accompagnement privilégiée par la Suisse au Niger, les partenaires disposent des ressources prévus dans les programmes pour engager des initiatives de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes.

#### **3.2.2.1 Développement rural et sécurité alimentaire (DRSA)**

Selon la STACONI, les actions et interventions dans le domaine développement rural et sécurité alimentaire visent à ce que les habitant-es du Niger soient en situation de sécurité alimentaire et nutritionnelle. Les priorités de la coopération se concentrent sur la modernisation des exploitations familiales, la gestion durable des ressources naturelles et le développement des filières agro-sylvo-pastorales et de l'artisanat – notamment à travers l'accès aux services de crédit, transformation, conservation, commercialisation, transport, etc. - afin de favoriser le développement local et de permettre aux populations rurales d'assurer leur épanouissement et leur bien-être.

À ce sujet, il importe de s'assurer que les inégalités hommes-femmes en matière de vulnérabilité et de contribution aux économies familiale et locale sont réduites.

Pour y arriver, les lignes directrices en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes permettront de veiller à ce que l'engagement de la coopération suisse dans le domaine DRSA<sup>8</sup> favorise l'accroissement du pouvoir économique des femmes à travers le développement de leurs capacités de production et leur revenu.

Il sera question d'accompagner les partenaires de la profession agricole (chambres d'agricultures, organisations paysannes, collectivités territoriales, etc.) dans la prise de mesures substantielles à même de faire évoluer le statut socio-économique de la femme au sein des exploitations familiales et de renforcer leur capacité contributive à l'économie locale. L'accès sécurisé des femmes à la propriété foncière constitue l'axe prioritaire de cet appui. Il sera complété par d'autres facilités pour soutenir la production et la post production : crédits, intrants, équipement, aménagement, conseil, infrastructure de stockage, de conservation et de commercialisation.

#### **3.2.2.2 Education de base et formation professionnelle (EFP)**

L'apport de la Suisse dans ce domaine vise la promotion d'une offre d'éducation et de formation professionnelle de qualité adaptée à la réalité socioéconomique qui confère aux populations du Niger des connaissances et des compétences indispensables à leur épanouissement et à leur développement.

Les présentes lignes directrices RIHF permettront de s'assurer que les programmes de la coopération suisse<sup>9</sup>, contribueront à une réduction des disparités entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles en matière d'accès, de maintien et de réussite en éducation/formation. L'accent sera mis sur l'accompagnement des partenaires (conseils régionaux, des communes, écoles normales des instituteurs, direction régionales de l'éducation, associations locales) afin :

- Qu'ils intègrent la réduction des inégalités entre les filles et les garçons dans leurs priorités.
- Qu'ils diversifient les filières et dispositifs d'éducation et formation en lien aux opportunités d'insertion économiques des filles également.
- Qu'ils garantissent des conditions d'apprentissage prenant en compte les besoins spécifiques, autant des garçons que des filles.

#### **3.2.2.3 Gouvernance et Paix (GOUV)**

Dans ce domaine la Suisse soutient le Niger afin que l'Etat central et les collectivités territoriales créent et maintiennent un système de gouvernance locale capable d'assumer ses tâches et de répondre aux demandes des citoyen-nes ; que les institutions nationales, locales et la société civile dialoguent ; que les

<sup>8</sup> Programmes du domaine SADR : PASEL, PAPI, PECEA, OP, PHRASEA, DNPGCCA, AH

<sup>9</sup> Programmes du domaine EFP : PAQUE, PEAJ, FOPROR, appuis culturels

jeunes filles et garçons participent de manière citoyenne et démocratique à la gestion des affaires publiques et à la résolution pacifique des conflits ; que la paix et la cohésion sociale se renforcent.

Ces lignes directrices RIHF visent une veille particulière sur la contribution de la coopération suisse<sup>10</sup> au renforcement d'une conscience citoyenne aboutissant sur des politiques publiques nationales et locales qui intègrent des mesures substantielles de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes.

Au niveau local, priorité sera donnée à la valorisation des initiatives portées par les acteurs<sup>11</sup> : espaces de concertation inclusive, animation de groupes de réflexion et de partage des bonnes expériences, formations (planification et budgétisation selon le genre), plaidoyer, participation des femmes aux instances décisionnelles, établissement des pièces d'état civiles, assistance juridiques aux femmes, prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans la réalisations des infrastructures, etc.

Au niveau national, l'accent sera mis sur la construction d'un partenariat actif avec le ministère en charge de la promotion de la femme. Ceci non seulement en vue d'une meilleure diffusion et traduction de la Politique Nationale Genre au niveau local, mais aussi pour permettre aux acteurs institutionnels du niveau central de se saisir des préoccupations des collectivités territoriales et des associations de défenses des droits des femmes dans la perspective d'opérationnalisation des principes de justice de genre.

## **4 Stratégie de mise en œuvre**

### **4.1 Pilotage et coordination**

A travers les lignes directrices de réduction des inégalités hommes-femmes, le bureau de la coopération suisse affirme clairement le caractère obligatoire de sa mise en œuvre qui incombe en premier lieu à ses collaborateurs et collaboratrices.

Il montre l'exemple aux partenaires en faisant de la réduction possible et effective des inégalités entre hommes et femmes une directive forte en interne. Le bureau veille également à ce que soient tirées les leçons des résultats des évaluations, montrant ainsi qu'il accompagne activement la promotion de l'égalité entre les sexes. Il s'assure, sur la base des données fiables que des ressources adéquates sont mobilisées pour le processus de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de sa stratégie de coopération au Niger.

Ces lignes directrices s'appliquent par conséquent à toutes les activités mises en exécution par les mandataires et partenaires de la coopération suisse.

#### Au niveau interne:

La responsabilité du respect de cette directive incombe en premier lieu à la direction du bureau de coopération qui doit assurer les ressources matérielles, financières et humaines nécessaires à son exécution.

- Les responsables des programmes sont chargé-es de réaliser les objectifs fixés dans leur programme respectif.
- Le point focal genre est chargé d'animer la mise en œuvre de ces directives RIHF à travers :
  - Le suivi de leur mise en œuvre au niveau des programmes
  - La coordination de la mise en œuvre des activités liées à la gestion des savoirs
  - La mobilisation des compétences externes pour accompagner la mise en œuvre de ces directives
  - La participation à la concertation et au dialogue politique sur les questions de genre
  - Le reporting spécifique RIHF et rend compte à la direction de l'évolution de la stratégie.

#### Au niveau des programmes :

Il appartiendra aux partenaires et mandataires de faire la mise en œuvre pratique de leurs engagements en matière de réduction des inégalités hommes-femmes. Il reviendra ainsi aux chargé-es de programmes de :

- Prévoir dans les documents de programmes et de projets des actions spécifiques et transversales de réduction des inégalités hommes-femmes.
- Suivre la mise en œuvre effective de ces actions ainsi que les progrès en matière de RIHF au niveau des programmes (indicateurs, mesures substantielles, bonnes pratiques, prise en compte dans les études, revues et évaluations).
- Identifier les besoins et prévoir des actions de renforcement de capacités des partenaires et mandataires.

<sup>10</sup> Programme du domaine GOUV : PACT, PHRASEA, PAPEN

<sup>11</sup> Collectivités, associations locales, Services techniques déconcentrés, etc.

## **4.2 Mécanismes de suivi-évaluation**

La direction du bureau de coopération est garante de l'application de directives. Les chargé-es de programmes assurent le suivi au niveau des partenaires engagés et au niveau de leurs programmes respectifs. Un comité assurera le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions (réunion périodique, suivi terrain). Il est constitué du point focal genre, d'un membre de la direction, d'un membre de l'administration, d'un membre des finances plus un-e chargé-e de programme.

Le reporting sur la mise en application des lignes directrices RIHF se fera en lien avec celui de la STRACONI (revues et rapport annuel avec des annexes spécifiques). Il en sera de même au niveau des programmes. Un bilan annuel est dressé et partagé à l'occasion de la journée de la femme nigérienne.

Le point focal genre du bureau, en collaboration avec les responsables genre au niveau partenarial, évaluera les résultats atteints dans l'ensemble des domaines, assurera le suivi du budget, vérifie l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie RIHF et produira un rapport d'activités annuel au comité de suivi et à la direction. Le suivi de la prise en compte des besoins et intérêts spécifiques du personnel (femmes et hommes) est assuré par le département de gestion administrative et des ressources humaines. Pour s'assurer de l'évolution vers l'atteinte des objectifs, le comité fera recours à un mandataire externe pour le backstopping.

Les évaluations prévues dans le cadre des projets seront conduites à l'occasion des revues et pendant les phases d'achèvement. Tous les documents internes produits dans ce cadre incluront l'évaluation de la stratégie RIHF avec des indicateurs appropriés. Ces évaluations seront alimentées par des études pour recueillir et analyser les niveaux d'appropriation des lignes directrices RIHF par les acteurs et actrices impliqués dans sa mise en œuvre et pour analyser les progrès RIHF réalisés dans les programmes.

## **4.3 Ressources à mobiliser**

Les collaboratrices et collaborateurs, les partenaires et les mandataires ont besoin de ressources pour opérationnaliser de manière efficace les lignes directrices RIHF. Pour ce faire, la coopération suisse met à leur disposition des ressources temporelles, humaines et financières permettant d'accomplir leurs missions. Au niveau interne les actions RIHF seront financées à travers les frais de gestion du buco et les petites actions. Au niveau des programmes, les actions RIHF font partie intégrante des budgets des programmes à l'intérieur desquels les réajustements seront encouragés si nécessaire pour l'atteinte des objectifs RIHF.

## 5 Plan d'action

Plan d'actions des lignes directrices de réduction des inégalités hommes-femmes de la coopération suisse au Niger											
Résultats attendus	Activités	Indicateurs de suivi	Responsabilités	Calendrier							
				2016		2017		2018		2019	
				S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
<b>Objectif 1 : Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une valeur fondamentale à laquelle adhèrent et défendent le personnel de la coopération suisse au Niger</b>											
1. Les collaborateurs et les partenaires du bureau de coopération se sont appropriés les lignes directrices RIHF	Partage des lignes directrices à l'interne et avec membres du GT/genre de la DAO	Document des lignes directrices validé et diffusé	PF Genre et Consultant								
	Partage avec les partenaires										
	Finalisation et validation du document		Direction du Bucu								
2. La gestion du savoir au niveau interne et des partenaires est assurée	Renforcement des capacités des collaborateurs (formation du personnel, mise en place d'outils)	Programme de formation élaboré et mis en œuvre	Direction								
	Appui à l'Observatoire Nationale Genre	Rapports d'activités de l'Observatoire	PF Genre								
	Participation aux rencontres du GT/DAO du Réseau Genre	Compte rendu des travaux du GT/DAO du Réseau Genre	PF Genre								
	Capitalisation et diffusion des bonnes pratiques en matière de RIHF	Nombre de documents de capitalisation élaborés et diffusés	PF Genre								
	Participation à la concertation et au dialogue en matière de genre au niveau national	Compte rendu des rencontres	PF Genre et Direction								
3. Les performances en matière de RIHF sont suivies	Suivi du PA de la stratégie RIHF	Synthèse des travaux du Comité interne Genre	Comité Interne Genre								
	Backstopping (suivi-interpellation au niveau du bureau de coopération, des partenaires et des mandataires).	Rapports de missions	PF Genre								
	Bilan annuel de la de la stratégie RIHF	Rapport-bilan	Comité interne	13 mai		13 mai		13 mai		13 mai	
	Revue à mi-parcours de la stratégie RIHF	Rapport de la revue	PF Genre								
	Évaluation de la stratégie RIHF	Rapport d'évaluation	PF Genre								
4. L'environnement de travail prend en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes	Commodités au bureau (toilettes séparées) et au cours des voyages	Satisfaction des femmes du bucu	Comité Interne								

Résultats attendus	Activités	Indicateurs de suivis	Responsabilités	Calendrier							
				2016		2017		2018		2019	
				S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
<b>Objectif 2 : Inscrire tous les programmes dans une dynamique de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes</b>											
5. Des actions de réduction des inégalités hommes-femmes sont prévues dans les documents de planification	Prise en compte des indicateurs RIHF dans STRACONI	Mesures substantielles RIHF, Indicateurs RIHF et bonnes pratiques RIHF pris en compte dans les documents de planification	Chargé de l'assurance – qualité et PF Genre								
	Prise en compte des indicateurs RIHF dans les entrées en matière, les propositions de crédit et Prodoc	Activités et indicateurs genre dans les EM, PC, Prodoc	CdPs et PF Genre								
6. Les partenaires et mandataires prévoient et mettent en œuvre des actions de RIHF	Dialogue avec les partenaires et mandataires pour l'adoption de mesures de RIHF	Mesures substantielles RIHF, Indicateurs RIHF et bonnes pratiques RIHF pris en compte dans les documents de planification des partenaires	CdPs								
	Identification des besoins et renforcement des capacités des partenaires en matière de RIHF	Programme de formation élaboré et mis en œuvre	CdPs et PF RIHF								
	Suivi de la mise en œuvre effective des actions de RIHF par les partenaires et mandataires	Reporting spécifique RIHF au niveau des programmes (Mesures substantielles RIHF, Indicateurs RIHF et bonnes pratiques RIHF)	CdPs								

## 6 Annexe : Principales activités prévues dans les programmes contribuant à la réduction des inégalités hommes femmes et indicateurs de performances

Principales activités contribuant à la RIHF	Indicateurs de performances
<b>I. Domaine Sécurité alimentaire et développement rural (SADR) : programmes PAPI, PECEA, PASEL, PA/OP, PA/DNPGCCA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui à l'inclusion des femmes dans les chaînes de valeur agricoles (conservation, transformation, commercialisation des produits agricoles, entrepreneuriat féminin)</li> <li>• Soutien aux femmes en situation de vulnérabilité (vivres, protection juridique et sociale, etc.)</li> <li>• Appui aux actions de formation, plaidoyer et communication en matière de changement de comportement en matière de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes</li> <li>• Appuis institutionnels aux organisations de promotion du statut économique et juridique des femmes</li> <li>• Dialogue et accompagnement des organisations paysannes, des mandataires et autres organisations de la société civile pour l'adoption et la mise en œuvre de programmes</li> <li>• Études et capitalisations sur la vulnérabilité et la contribution des femmes dans l'économie familiale et locale.</li> </ul>	<p><i>Indicateur d'impact : Indice de parité H/F en matière de vulnérabilité et de revenus.</i></p> <p><i>Indicateurs d'outcome :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Nombre et importance des initiatives et mesures de réduction des inégalités H/F au sein des exploitations familiales et au niveau des chaînes de valeurs agricoles.</i></li> <li>2. <i>Taux d'accès des femmes aux services et moyens de production (foncier sécurité, eau, intrants, équipement, crédit, marché, aide d'urgence, suppléments alimentaires, etc.).</i></li> <li>3. <i>Indice de parité H/F en matière d'accès aux services et biens.</i></li> <li>4. <i>Nombre d'interpellations faites par les OP et autres acteurs de la société civile en matière de réduction des inégalités h/f, proportion de femmes dans des positions décisionnelles/stratégiques dans les OP/CRA.</i></li> </ol>
<b>II. Domaine Education et formation professionnelle : Programmes PAQUE, PEAJ, FOPROR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui aux conseils régionaux, aux communes et à la fédération des artisans pour diversification des filières dans les SIFA et les dispositifs d'apprentissage dual et lien aux opportunités d'insertion économique des filles (restauration, couture, réparation des téléphones, conservation, transformation et commercialisation des produits locaux, techniques WASH, gestion et valorisation des ordures domestiques, etc.).</li> <li>• Renforcement des capacités des ENI de Dosso, Maradi, Zinder et Diffa pour la prise en compte de la RIHF dans les formations des élèves- maitres (compétences, budgétisation sensible au genre, indicateurs de suivi)</li> <li>• Renforcement des capacités des DREP de Dosso, Maradi, Zinder et Diffa en matière de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes compétences, budgétisation sensible au genre, indicateurs de suivi)</li> <li>• Renforcement des capacités des FC/CGDES de Dosso, Maradi, Zinder et Diffa pour en matière de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes et les performances de performances (compétences, budgétisation sensible au genre, indicateurs de suivi) .</li> <li>• Appui à la prise en compte équitable des besoins des garçons et des filles dans les offres d'éducation alternatives (accès, maintien, contenus).</li> <li>• Soutien aux activités de promotion culturelles au profit des filles<sup>12</sup></li> </ul>	<p><i>Indicateur d'impact : Indice de parité H/F et G/F en matière d'accès, de maintien et de réussite</i></p> <p><i>Indicateurs d'outcome:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Nombre et importance des initiatives et mesures de réduction des inégalités H-F au sein les dispositifs d'éducation et de formation (contenus, pédagogique, lutte contre les discriminations, les violences basées sur le genre, les mariages précoces, les pratiques traditionnelles néfastes, etc.),</i></li> <li>2. <i>Nombre et pourcentage d'enseignant-es en formation initiale et continue ayant acquis une maîtrise de la didactique de la lecture et des mathématiques au niveau primaire,</i></li> <li>3. <i>Indice de parité d'enseignants-enseignantes en formation initiale et continue ayant acquis une maîtrise de la didactique de la lecture et des mathématiques au niveau primaire ;</i></li> <li>4. <i>% femmes parmi les élèves maitres retenus pour être recrutés comme directeurs d'établissement scolaire ;</i></li> <li>5. <i>Indice de parité G-F d'élèves du CP et CM2 se situant au-dessus du seuil minimal en lecture et math. % filles parmi les jeunes de 15 à 35 ans formés dans des dispositifs de formation professionnelle rurale et artisanale soutenus par la DDC,</i></li> <li>6. <i>% des filles par rapport au nombre de jeunes de 9 à 14 ans ayant terminé avec succès une éducation alternative dans le cadre du PEAJ.</i></li> </ol>

<sup>12</sup> Appui à la culture

Principales activités contribuant à la RIHF	Indicateurs de performances
<b>III. Domaine Gouvernance et paix (GOUV) : Programmes PACT, PHRASEA</b>	
<p>Au niveau local<sup>13</sup> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement des processus institutionnels portés par les communes (espaces de concertation inclusive aux niveaux communal et régional, animation de groupes de réflexion et de partage des bonnes expériences en matière de promotion RIHF, etc.)</li> <li>• Appui à des dynamiques techniques et politiques (formation sur la budgétisation selon le genre, accompagnement de groupe de plaidoyer, etc.)</li> <li>• Application des règles de budgétisation selon le genre (dans les activités du programme et des autres secteurs des organisations partenaires).</li> <li>• Soutien à des expériences locales de compétences sexo-spécifiques<sup>14</sup> (Ex : accompagnement ciblé au profit d'au moins une OSC féminine ou mixte dans chacune des communes d'intervention du programme)</li> <li>• Soutien à l'intégration des femmes dans les instances de décision locales et nationales</li> <li>• Formation des communes et OSC sur la réduction des inégalités hommes-femmes</li> <li>• Prise en compte de critères de réduction des inégalités de genre dans le choix, la construction et la gestion des investissements à réaliser par les communes<sup>15</sup>.</li> <li>• Utilisation du guide national d'animation (animation assurée par un binôme mixte homme-femme, implantation des points d'eau prenant en compte l'avis de toutes les couches sociales y compris les femmes, représentation des femmes dans les Comités de Gestion des Points d'Eau (CGPE) et des Associations d'Usagers du Service Public de l'Eau (AUSPE).</li> <li>• Subventionnement de deux latrines par ménage dans les milieux où des barrières socioculturelles empêchent à la femme d'utiliser la même latrine que l'homme ;</li> <li>• Construction systématique pour les latrines publiques de blocs séparées pour les femmes et les hommes</li> <li>• Formation des conseils municipaux sur la prise en compte du genre dans les activités d'eau et d'assainissement.</li> </ul> <p>Au niveau national :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariat actif avec le ministère en charge de la promotion de la femme</li> <li>• Intégration de la RIHF dans la stratégie de plaidoyer des OSC et des collectivités territoriales</li> <li>• Facilitation de la participation des CT et OSC à des espaces de concertation aux niveaux local et national et ayant un lien avec la réduction des inégalités homme-femmes.</li> </ul>	<p><i>Indicateur d'impact : Niveau d'évolution de la conscience citoyenne sur les inégalités Hommes-femmes</i></p> <p><i>Indicateurs d'outcome :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Nombre et importance des mesures prises par l'Etat central, les collectivités territoriales et les organisations de la société civile pour réduire les inégalités h/f,</i></li> <li>2. <i>% de femmes dans les instances de prise de décision</i></li> <li>3. <i>Taux d'accès des femmes aux services publics (écoles, justice, santé, adduction d'eau, etc.) et indice de parité h/f en la matière.</i></li> </ol>

<sup>13</sup> Collectivités, OSC, STD etc

<sup>14</sup> Les compétences sexospécifiques envoient à la faculté d'une organisation à traiter des questions d'égalité et d'équité tant en son sein que dans ses activités (programmes,projets, actions..) et aux ressources financières, techniques, matérielles et humaine.

<sup>15</sup> Dans cette perspective, la coopération suisse veillera particulièrement à ce que les infrastructures marchandes profitent financièrement aussi bien aux hommes qu'aux femmes, en particulier les femmes cheffes de ménage, mais aussi qu'elles puissent constituer des lieux d'apprentissage d'une redéfinition des rapports sociaux basés sur la justice de genre