

GIZ - Concours genre 2016
Programme d'Appui à la Gestion de
l'Environnement
GIZ Madagascar

15 Décembre 2015

Auteurs:

Andrianantenaina Hanitra
Razafiniaina Saholy Tiaray

Madagascar – Décembre/2015

« L'EGALITE, CA MARCHE ! » AU SEIN DU PROGRAMME D'APPUI A LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

1. Promotion de l'égalité entre les sexes

Contexte

A Madagascar, les femmes subissent les effets des pesanteurs socioculturelles et des préjugés sexistes qui entravent le plus souvent leur contribution au développement, elles sont les premières victimes des crises et des mesures de redressement et d'ajustement ; elles ont difficilement accès aux facteurs de production et aux ressources du développement pour pouvoir réaliser pleinement leur potentiel et elles sont le plus souvent en marge des circuits de l'économie productive. La prédominance des us et coutumes nuit à l'effectivité des droits de femmes et de l'égalité homme-femme. Dans certaines régions, par exemple, les chefs traditionnels sont réticents quant à l'implication des femmes dans le processus de prise de décision. Souvent, les femmes ne sont pas incluses dans les réunions, et même si elles participent, la faiblesse de leur expression dans la vie associative est flagrante surtout dans les régions du sud-ouest.

Madagascar s'est engagé et a signé la quasi-totalité des accords internationaux et régionaux promouvant l'égalité des sexes. Les engagements induits par ces accords ont été repris dans les Constitutions des Républiques successives et dans les documents de politique de développement, dont le Madagascar Action Plan (2007-2012) et Plan National de Développement - PND (2015-2019). Ils sont déclinés en politique nationale de promotion de la femme et Plan d'Actions National Genre et Développement (PANAGED) (période 2002-2008). En outre, plusieurs textes réglementaires consacrent la reconnaissance officielle des droits des femmes dans plusieurs domaines. Le contexte est donc généralement favorable à l'intégration du genre à Madagascar. Cependant, on note une certaine « évaporation » du genre lorsque l'on s'approche de la sphère de mise en œuvre des actions de développement. A titre d'illustration, le Plan de Mise en Œuvre du PND est quasiment aveugle au genre. Il en est de même pour la majorité des politiques et stratégies sectorielles.

Au sein de la GIZ, comme stipulé dans le document sur sa stratégie Genre, elle s'adresse en premier lieu aux personnels de la GIZ, qui sont chargés de la mettre en œuvre et de la vivre au quotidien à travers les activités. Elle sert également de base d'information et d'orientation à nos clients et commettants ainsi qu'à nos partenaires. La stratégie genre de la GIZ vise donc à intensifier les actions centrées sur l'égalité entre les sexes, à travers ces 5 éléments stratégiques complémentaires qui sont la volonté politique et redevabilité ; culture d'entreprise ; parité au sein de l'entreprise ; compétence en matière de genre, adaptation au processus.

Partant de ce contexte et de ces principes, **le Programme d'Appui à la Gestion de l'Environnement** (PAGE/GIZ), un programme qui s'étale sur 2 ans (2015 – 2016), a mis en évidence l'importance de « genre » dans sa conception, sa planification et son mise en œuvre. L'objectif global (impact) du programme est la protection et l'utilisation durable des ressources naturelles dans trois (3) régions d'intervention sélectionnées de Madagascar : au Nord, DIANA et Boeny et au Sud, Atsimo Andrefana (ou Sud-Ouest). Quatre (4) champs d'actions principales sont inscrits dans le cadre du Programme :

- Protection et utilisation durable des ressources naturelles visant à augmenter les revenus
- Diffusion et professionnalisation de la chaîne de valeur pour l'énergie en biomasse
- Renforcement du cadre politique, institutionnel et juridique pour l'utilisation durable ressources naturelles
- Intégration de la durabilité écologique et sociale dans l'exploitation minière artisanale

La sensibilité au genre est mise en exergue dans un indicateur de l'objectif global du programme **« 20% des ZZ mesures planifiées dans XX communes et YY Communautés de Base (CoBa), dans le cadre des organes et processus de prise de décision pertinents, pour la gestion des ressources naturelles tiennent compte des besoins spécifiques des femmes »**.

Les acteurs pertinents de l'état et de la société civile ainsi que la population locale des zones d'intervention y sont appuyés à travers une approche à plusieurs niveaux, par des interventions aux niveaux national, régional et local. Les domaines touchés concernent la gouvernance locale, la gestion de l'environnement, le développement des chaînes de valeur des ressources renouvelables et la mine artisanale.

Notre approche stratégique

Le Programme est mis en œuvre de manière participative, transparente et sensible au conflit tout en tenant compte de l'aspect genre. Le programme veille entre autres aux bénéficiaires des femmes et des

filles, vulnérables au changement climatique, dépendant de l'utilisation des ressources naturelles mais qui sont rarement impliquées dans les processus.

Les instruments et méthodes au niveau national et régional sont conçus de manière sensible au genre et tiennent compte du rôle central des femmes en tant que gestionnaires des ressources, par exemple dans le domaine de la Chaîne de Valeur « énergie en biomasse », qui profitent largement des approches de gestion et de technologies améliorées (p.ex. foyers améliorés) et qui exercent la fonction de multiplicateurs. Les actions de sensibilisation et d'éducation à l'environnement impliqueront explicitement les femmes et les filles au niveau local et prennent en considération leur vulnérabilité particulière aux impacts environnementaux et dans les situations de conflit.

Quant à la mise en œuvre, l'approche persuasive a été adoptée, compte tenu de contexte national et régional. Pour cela, des sensibilisations, l'identification de besoins en renforcement de capacité des partenaires et groupe cibles en matière de genre, la réalisation des renforcements de capacité proprement dite, l'encouragement de la participation des femmes dans les différentes manifestations socio culturelles mais aussi à s'impliquer dans la prise de décisions sont promus au niveau des ministères et ses démembrements au niveau des régions, et les groupes cibles, avec qui le Programme collabore.

Nos résultats

Sur la promotion du genre au niveau opérationnel

Un document sur l'état zéro en matière de genre est élaboré qui va servir de tableau de bord pour le Programme et sur lequel les actions à mettre en œuvre seront évalués à la fin de la période. Par contre, des résultats semblent déjà pertinents. On peut citer :

La participation des femmes dans le processus de décision est augmentée. Par exemple, dans la partie Sud-Ouest de Madagascar, là où les femmes sont encore marginalisées, grâce à cette approche, des changements radicaux de comportements ont été constatés tant au niveau de la société qui commence à accepter les femmes à prendre de responsabilité, qu'aux femmes qui sont sûres de leurs compétences. Une femme se trouve à la tête d'une communauté de base, gestionnaire agréée d'une surface forestière. Dans d'autre cas, des femmes se trouvent parmi les membres de bureau des communautés de base (organe de prise de décision avec 33% des femmes). Les femmes participent activement dans diverses manifestations socio-culturelles, dans le but de cette sensibilisation sur le slogan « L'égalité de sexe, ça marche ». Pour cette année, au moins 2 grands événements ont vu la participation de ces femmes (Journée Mondiale des Femmes 08 mars; Journée Mondiale de l'Environnement 5 juin), avec vente exposition de leurs produits.

Des accompagnements ont été faits pour assurer l'identification des besoins spécifiques des femmes à intégrer dans des planifications territoriales de développement, que ce soit au niveau régional (Schéma Régional d'Aménagement de Territoire ou SRAT), ou communal (Schéma d'Aménagement Communal ou SAC et Plan Communal de Développement ou PCD) et même local (Plan d'Aménagement et de Gestion des ressources naturelles ou PAG). Un guide conçu antérieurement est utilisé pour cela. Le Programme vise donc à élaborer des outils de planification comme les SRAT, SAC, PCD et PAG tenant compte de ces besoins spécifiques des femmes, pour illustrer cette préoccupation en matière d'égalité de sexe dans les programmes de Développement Territorial.

Les effets concrets attendus à court terme, à moyen terme et à long terme

A court terme, en évaluant les indicateurs en matière de genre du Programme, les femmes arrivent à s'exprimer dans le processus de prise de décision et à travers des planifications. Elle contribue à l'augmentation de revenus des ménages.

A moyen terme : la collaboration entre homme et femmes dans la concrétisation de leurs besoins spécifiques est effective.

A long terme, l'approche genre est comprise et appliquée au sein de la société. L'acceptation, le changement de comportement et de mentalité vis-à-vis de ce concept est acquis, sans intervention extérieure pour s'en rappeler et/ou accompagné. Ce qui met les femmes à sa valeur, en collaborant étroitement avec les hommes. Ainsi, le slogan « Egalité de sexe, ça marche » sera le principe de vie, dans tous les domaines.

2. Prise en compte du genre en tant que critère de qualité de notre travail

Etant donné que l'approche genre est une préoccupation du Programme PAGE, et comme stipulé ci-dessus, sur l'engagement de notre pays en la matière, l'effort mené est bien accueilli que ce soit au sein du Ministère de l'Environnement, de l'Ecologie, de la Mer, et des Forêts tutelle du Programme, et des autres ministères partenaires (Ministère de l'Energie et de l'Hydrocarbure, Ministère chargé des Mines et Pétroles, Ministère chargé de l'Aménagement du Territoire et des Equipements) ou bien nos

groupes cibles. L'information a été partagée lors de l'atelier de lancement du PAGE au début de l'année 2015. Des intérêts se sont manifestés pour le renforcement de capacités ; l'encadrement des efforts des femmes dans l'accomplissement de leur rôle au sein de leur société et groupement.

Par rapport à l'engagement de la GIZ dans ce domaine, le programme respecte les 5 stratégies de genre de la GIZ, et du département Afrique, à travers ses engagements pour l'équipe du Programme et aux collaborateurs extérieurs. On peut illustrer :

1. Volonté politique et redevabilité

La direction de la GIZ à Madagascar et les CTP sont conscients de l'obligation au sein de l'entreprise de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la mise en œuvre la stratégie - genre. Quant au PAGE, quatre (04) responsables de genre sont nommés au niveau de chaque antenne de PAGE (au niveau Central et au niveau des trois régions d'intervention) et ont des mandats clairs ainsi que les ressources et les compétences nécessaires à leurs attributions. Et le Programme met en œuvre l'objectif fixé par la GIZ Madagascar lors de la planification pays concernant le genre et la lutte contre le VIH/SIDA.

2. Compétences en matière de genre

Les compétences en matière de genre des responsables genre sont renforcées pour leur permettre de fournir une assistance-conseil de bonne qualité. Ainsi, les quatre responsables ont bénéficié (avec quelques techniciens de PAGE qui travaillent directement avec des groupes cibles sur terrain) d'un renforcement de capacité en « introduction au genre et comment mener une analyse genre » en mars 2015. Une formation qui a été animée/facilitée par deux experts nationaux en genre.

3. Adaptation du processus

Pour le PAGE, la prise en compte axée sur les résultats de la question du genre dans le programme s'est encore améliorée ; la dimension du genre est intégrée au niveau des indicateurs : pour certains cadres de prestation tels que la promotion de l'association féminine en tant qu'acteur intermédiaire dans la promotion de la filière bois – énergie. Il y avait aussi la formation des certains partenaires comme AVG (Alliance Voahary Gasy) sur « le genre et développement ».

4. Parité au sein de l'entreprise

En se référant au nombre de personnel au sein du PAGE, la « parité au sein de l'entreprise » est déjà prise en compte :

- sur un nombre total de 61 salariés sous contrat national travaillant au PAGE, 49,18% sont des femmes (=30);
- 27 personnes soit 44,26% sont des cadres de catégories 4 à 6. Parmi lesquels, 20 personnes de « catégorie 4 » dont 12 sont des femmes (60%) ; 6 personnes sont de catégorie 5 dont 3 femmes (50%) ; 1 femme occupe la catégorie 6 au PAGE.

5. Culture d'entreprise

« Pour pouvoir défendre l'égalité des sexes de manière crédible vers l'extérieur, il faut donner l'exemple en la vivant soi-même », tout le personnel de la GIZ à Madagascar (y compris du PAGE) a été informé et sensibilisé sur le thème phare qui a particulièrement intéressé le département Afrique qu'est « le harcèlement sexuel et les comportements irrespectueux » lors de l'assemblée générale en Mars 2015. Pour être explicite, des sketches sur le harcèlement sexuel en lieu de travail, et les cas réels locaux sur le genre ont été joués par les personnels, lors de cette assemblée générale.

La participation du programme PAGE à la célébration de la Journée Internationale des Femmes du 08 Mars, est effective. Dans la région DIANA, par exemple, le personnel du PAGE avec les groupes cibles notamment ceux qui œuvrent dans la modernisation et professionnalisation de la filière bois énergie ont participé au carnaval organisé par la Commune Urbaine d'Antsiranana et aussi à la vente-exposition du « charbon vert » et des foyers améliorés, produits issus des méthodes pratiques pour préserver l'environnement. Et dans tout le processus de protection de l'environnement, les femmes participent activement non seulement dans la réalisation des activités mais aussi dans la prise de décision.

3. Genre et SAR

Au deuxième semestre de 2015, le programme s'est lancé dans l'analyse genre et établissement de l'état zéro de l'indicateur genre de l'objectif global afin de recueillir les éléments de bases nécessaires en matière du genre, dans le domaine d'intervention du programme, à servir de référence tant pour la planification opérationnelle que pour l'approche méthodologique sensibles au genre pour la mise en œuvre des activités, ainsi que pour l'évaluation future de la performance du programme en la matière. Ce document est actuellement en cours de finalisation.

Les résultats de cette analyse et établissement de l'état zéro seront intégrés dans le Système de Suivi-Evaluation du programme et la collecte de données pour mesurer l'atteinte des indicateurs fixés se fera à la fin du programme.

Les recommandations claires et des pistes d'activités opérationnelles intégrant la dimension genre ainsi que des approches sexospécifiques serviront d'orientation stratégique pour l'atteinte de la valeur ciblée de l'indicateur en question.

Ainsi, à la fin du programme, un dispositif de suivi de l'atteinte des indicateurs (en Excel) sera rempli. Les données aussi bien quantitatives que qualitatives sont collectées et intégrés dans le SSE. Les indicateurs de processus et de résultats ainsi que le système de suivi évaluation axés aux résultats du programme veillent à la mise en exergue des enjeux sexospécifiques.

4. Coopération

Le PAGE soutient la promotion de la gouvernance environnementale à travers le renforcement de capacité des acteurs principaux selon une approche à trois niveaux (national, régional et local). Au niveau local, en vue de réduire la pression exercée sur les ressources naturelles, le programme promeut des chaînes de valeur durable, en partenariat avec la société civile, et les gestionnaires des aires protégées. Aux niveaux national et régional, les ministères sectoriels compétents susmentionnés sont appuyés dans l'élaboration et la mise œuvre des stratégies et standards environnementaux et forestiers, et pour les petites mines. Un accent particulier est mis sur l'amélioration de la coordination intersectorielle et la synergie entre les institutions pertinentes.

Par ce contexte et l'importance de la prise en compte de l'aspect genre, le PAGE a organisé au niveau national une formation sur « introduction au genre », avec la participation des représentants des ministères partenaires, l'organisme rattaché du Ministère de l'Environnement ainsi que des représentants de l'Organisation de la Société Civile-Environnement (OSC-E). La formation portant sur le genre a un double but: rendre mieux conscients des questions de genre sur le plan personnel, interpersonnel et communautaire et en matière d'organisation, et améliorer les compétences permettant de tenir compte des éléments de genre notamment dans la conception, la formulation et la mise en œuvre de leurs activités.

Malgré le fait que Madagascar a ratifié toutes les conventions sur du genre, et le constat de cette évaporation lorsque l'on s'approche de la sphère de mise en œuvre des actions de développement, il est quand même temps de « faire bouger les choses ». Actuellement, des instruments : politiques, stratégies, plans d'action pour le secteur environnement et forêts sont en cours d'actualisation et de mise à jour, il est primordial d'intervenir aux bons moments par la connaissance des différentes étapes de formulation des politiques et de veiller à la prise en compte du genre dans les plans de mise en œuvre des politiques (plan d'actions nationales – sectorielles- communales – projets).

Même si ces participants à la formations sont des techniciens et ne jouent pas le rôle de décideurs au sein de leurs institutions, mais convaincus que le genre est important pour le développement, ils se sont engagés pour en discuter avec leurs collaborateurs/trices et chefs hiérarchiques en vue d'une prise en compte de genre dans l'élaboration des documents stratégiques.

En ce qui concerne les facteurs de succès, on peut noter :

- **La conviction que « l'égalité, ça marche ! »**, si nous-mêmes, nous sommes convaincus l'importance de l'égalité de genre pour développement et que nous ayons des arguments pour convaincre, nous pourrons apporter des changements en faveur de genre ;
- **Les capacités techniques** non seulement pour pouvoir intégrer le genre dans les documents stratégiques ou politiques mais aussi et surtout pour la mise en œuvre ; cette capacité est à transmettre aux partenaires qui ont aussi des rôles à jouer dans la prise en compte du genre ;
- **La culture organisationnelle** : au sein de chaque organisation, avoir une charte d'organisation est jugé primordial, il faut d'abord le vivre avant de le faire vivre.



Photo 1 : Participation de l'association féminine gestionnaire d'une aire protégée au nettoyage de la plage (au Sud-Ouest), le 08 mars



Photo 2 : Vente-exposition de foyers améliorés et de charbon vert, stand tenu par une femme active, le 08 mars (à DIANA)



Photo 3 : Participation de l'association de femmes à DIANA au carnaval du 08 mars