

Zoé Maus ♦ permanente CIEP communautaire

La Charte Genre : un pas dans l'intégration du genre dans les ONG et les Acteurs institutionnels belges (AI)

En novembre dernier, plus de 80 ONG et acteur.rice.s institutionnel.le.s (dont l'ONG du MOC Solidarité Mondiale-WSM) ont ratifié une *Charte Genre*, qui constitue l'aboutissement d'un long processus de réflexion du secteur du développement et des ONG. Au niveau international, le chemin parcouru depuis 1975, *Année internationale des femmes* décrétée par l'ONU, est non négligeable.

Que ce soit dans la mise en œuvre de politiques, projets et programmes de développement, dans les conventions élaborées par les institutions internationales (comme celles mises en place par l'Organisation internationale du Travail (OIT) ou les objectifs du développement durable de l'ONU), ou par la large ratification de la *Convention pour l'élimination des discriminations envers les femmes* (CEDEF ou CEDAW en anglais, entrée en vigueur en tant que traité international en 1981), la prise en compte de la thématique du genre dans le développement est réelle même si elle s'est faite lentement.

L'évolution des politiques de genre dans le développement

Des années ont été nécessaires pour passer d'une approche du développement indifférencié, dans lequel les femmes en tant que groupe social spécifique, étaient absentes, à une approche « femmes dans le développement » ou « femmes et développement »¹. Cela ne s'est fait que grâce au travail des mouvements sociaux, du Sud et du Nord, qui ont montré l'importance cruciale des femmes dans les projets mis en place par les organisations de développement mais aussi, de manière plus globale, dans le développement des

sociétés du Sud (mais aussi du Nord). Par la suite, de nombreuses évolutions ont eu lieu, menant notamment à une intégration du concept de genre. Déjà présente dès les années 60, cette prise de conscience a connu un coup d'accélérateur à partir de 1975.

Durant les années 80, l'émergence de ce concept permet d'intégrer cette analyse des relations de pouvoir entre femmes et hommes dans la vision du développement. « *Le concept de genre a une double dimension : il interroge la manière dont chacun et chacune peut construire son identité sexuelle (masculine ou féminine), aussi bien à travers son éducation que son orientation sexuelle (hétérosexuelle, homosexuelle, etc.) Les discriminations liées à l'orientation sexuelle sont elles aussi à considérer lorsqu'on interroge le concept de genre*². *Le concept de genre renvoie aussi à une deuxième dimension complémentaire : 'le genre est une façon primaire de signifier des relations de pouvoir'*³.

L'année 1995, avec la *Conférence mondiale des femmes de Pékin*, a vu une recrudescence de l'intérêt porté à ces questions, que ce soit dans les institutions internationales ou dans les ONG. Cela sera marqué, entre autres, par l'intégration de ces questions dans les objectifs du *Millénaire pour le développement* (puis, dans les *Objectifs pour le développement durable*).

Les défis à relever par les ONG

Malgré cette évolution, on constate qu'il a toujours été plus facile pour les ONG, et plus largement les ANG⁴ de mettre en place des projets intégrant le genre que de l'intégrer dans leurs propres

structures et réflexions. Elles ont ainsi été lentes à mettre en pratique dans leurs structures ce qu'elles professaient dans leurs projets et actions de terrain. Organisation et répartition des rôles, lignes hiérarchiques, représentation des femmes, communication interne et externe, autant de secteurs dans lesquels une meilleure intégration des femmes, mais plus largement de la diversité peut encore être atteinte. Dans ce sens, la ratification large de cette Charte et la présence de nombreux représentant.e.s des ONG et ANG en novembre 2018 sont un signal positif.

Huit points pour intégrer le genre

Lancée à l'initiative de la fédération d'ONG ACODEV et du CNCD-11.11.11, la Charte vise à l'engagement des ONG de manière plus efficace sur les questions de discrimination en matière de genre. « *Toute ONG ou acteur institutionnel qui ratifie la Charte Genre s'engage à créer un élan positif dans son organisation et à mettre en place les mesures nécessaires à sa réalisation. Un engagement fort en faveur de l'égalité de genre est une des étapes importantes du secteur vers une égalité réelle.* » La Charte reprend donc un socle minimal d'engagements concrets à mettre en œuvre.

Le premier engagement est celui de mettre en avant une *approche transversale (gender mainstreaming)* et spécifique pour le genre dans tous les domaines. Transversale car il s'agit d'intégrer le genre dans toutes politiques et démarches de l'organisation de telle sorte qu'un travail constant soit mené sur cet enjeu au sein de la structure⁵. Cela signifie l'intégrer à tous les domaines de

travail de l'ONG et de l'AI. Spécifique car ces derniers s'engagent à développer des actions spécifiques sur le genre, dans lesquelles les thématiques initiales sont les droits des femmes et le respect des diversités des identités de genre.

Pour cela, la mise en place d'un plan d'action relatif au genre, assorti de mesures de suivi et d'évaluation objectivement vérifiables et d'un budget dédié est indispensable. Parallèlement au plan d'action, la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes doit être intégrée dans la « vision mission » de l'organisation ainsi que dans son cadre stratégique et dans les documents qui en découlent.

« Il a toujours été plus facile pour les ONG de mettre en place des projets intégrant le genre que de l'intégrer dans leurs propres structures et réflexions. »

La promotion d'une *représentation équilibrée* des femmes, des hommes et des personnes transgenres et intersexuées dans les instances de décision et de gouvernance doit permettre la présence d'au moins 1/3 de femmes. De plus, la parité est à encourager dans les fonctions de direction et les équipes des organisations. Pour cela, une *politique de ressources humaines pour l'égalité de genre est indispensable*, avec une attention au genre dans toutes les dimensions de la GRH : recrutement, égalité salariale, grille horaire, soutien au congé de paternité, mais aussi, la mise en place de procédures contre le harcèlement et les comportements sexistes sur le lieu de travail. À cet égard, un code de conduite « genre », destiné à tout.e collaborateur.ice, doit réaffirmer les valeurs d'égalité entre les sexes, de respect des personnes, de la diversité et de non-discrimination que l'organisation défend. Une telle charte a notamment été ratifiée par le secteur suite à différentes affaires ayant impliqué des coopérants occidentaux dans des pays du sud⁶.

Il s'agit ici de mettre le genre à tous les étages de l'organisation et dans tous les secteurs d'action et d'activité. Il est également recommandé de veiller à *communiquer* de manière à ce que femmes et hommes soient représenté.e.s de manière non stéréotypée et équilibrée, en accordant une attention spécifique aux minorités et à la diversité sexuelle, ainsi que de montrer les impacts différenciés des enjeux mondiaux sur les hommes et les femmes.

Enfin, si l'aspect institutionnel et organisationnel de l'intégration du genre est mis en avant, la Charte veille également à favoriser et à contribuer à l'em-

leurs dans le monde, à condition toutefois que les organisations en fassent une priorité et non une réflexion accessoire. Solidarité Mondiale-WSM l'a traduite dans la rédaction d'une note stratégique sur le genre et la mise en place d'une cellule Genre.

Au-delà des ONG, cette Charte est également un signal pour les autres secteurs. En effet, que ce soit l'approche transversale et spécifique du genre, un plan d'action spécifique, une gestion des ressources humaines plus attentive aux questions d'égalité de genre ou des actions visant à l'*empowerment* des travailleuses, autant d'initiatives qui permettraient à toute organisation d'être un meilleur lieu de travail, plus émancipateur et épanouissant pour toutes et donc pour tous. ■

powerment individuel et collectif des femmes et des groupes sociaux discriminés. Il s'agit d'avoir une attention spécifique pour ces processus *d'empowerment* des travailleuse.s, ici et dans le Sud, en soutenant des organisations de femmes ou autres mouvements sociaux promouvant la diversité. Partenariats et alliances doivent également faire la place belle aux femmes.

Comment aller plus loin et transposer la Charte Genre dans d'autres secteurs

On le voit, cette Charte est assez ambitieuse et gagnera à être diffusée aux organisations, au-delà même du secteur de la coopération internationale. Comme le souligne WSM-Solidarité Mondiale, cette Charte est une étape supplémentaire dans la structuration des pratiques et constitue un signal positif pour les partenaires de l'ONG, en Belgique et ail-

1. Une vaste littérature existe à ce sujet. *Les Cahiers Genre et Développement* ont en particulier contribué à cette réflexion. Jeanne BISILLIAT et Christine VERSCHUUR, « Le genre : un outil nécessaire : Introduction à une problématique », *Cahiers Genre et Développement*, n°1. Genève-Paris, EFL/AFED-L'Harmattan, 2000, pp. 19-30.
2. Les définitions reprises ci-dessus se basent sur la note stratégique adoptée en 2015 sur le genre dans la Coopération au développement : <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf>
3. Joan W. SCOTT, « Gender : A useful category of historical analysis », *The American Historical Review*, vol 91, n° 5, décembre 1986, pp. 1053-1075.
4. Les acteurs non gouvernementaux sont les syndicats, les mutuelles, les universités ou associations de migrant.e.s, qui bénéficient aussi des financements de la Coopération belge.
5. Le *gender mainstreaming* est devenu une obligation légale pour les politiques publiques belges depuis la loi de 2017, qui crée un cadre obligatoire pour le *gender mainstreaming* dans l'ensemble des politiques publiques belges. Une note stratégique et un plan d'action sur l'intégration du genre dans la coopération au développement prévoient spécifiquement un volet sur les acteur.ice.s de la coopération non gouvernementale. Voir le plan action <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Plan-action-dimension-de-genre.pdf> Et la note stratégique <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf>
6. www.travailderue.org/wp-content/uploads/2018/09/Charter-Integriteit-Charte-dInt%C3%A9grit%C3%A9.pdf



Lire la Charte dans son intégralité :

www.cncd.be/IMG/pdf/charte_integration_genre-def.040718.pdf