



Agir sur les rapports hommes-femmes dans les ménages, les organisations paysannes et les espaces de décision

Agir sur les rapports hommes-femmes dans les ménages, les organisations paysannes et les espaces de décision

Rédaction : Danio Darius

Contribution: Marie Ardys Jean Baptiste et Woudy Thomas

Tous droits réservés

@2023

Table des matières

Liste des abréviations	6
INTRODUCTION	7
1 DESCRIPTION ET DÉVELOPPEMENT DES INTERVENTIONS	8
1.1 L'équité Femmes-Hommes vue de manière transversale	9
1.2 Rendre les femmes autonomes par l'apprentissage de la lecture et de l'écriture	10
1.3 Appui à l'autonomisation économique des femmes rurales	10
1.4 Assurer une meilleure représentation des femmes dans les organisations	10
1.5 Rééquilibrer les rapports Femmes-Hommes dès la base	11
1.5.1 Sensibiliser les ménages en se basant sur la méthode GALS	12
2 CHANGEMENTS PROVOQUÉS PAR LES INTERVENTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	14
2.1 Rééquilibrer les rapports Femmes- Hommes	14
2.2 Commentaires et témoignages de nos partenaires	16
3 SUCCÈS ET FAIBLESSES DANS LES INTERVENTIONS	18
3.1 Les points positifs et les facteurs qui les ont provoqués	18
3.2 Facteurs limitants et leurs causes	19
4 LEÇONS APPRISES	20
5 RECOMMANDATIONS	21

Liste des abréviations

ACS	: Analyse Comparative entre les Sexes
ADPG	: Appui au Développement de la Paysannerie de la Grand'Anse
BAC	: Bureau Agricole Communal
CASEC	: Conseil d'Administration de la Section Communale
DDA	: Direction Départementale Agricole
EA	: Exploitant-e agricole / Exploitation agricole
FADA	: Fédération des agriculteurs de Les Anglais
H – F	: Homme – Femme
KEMM	: Kès Mitan Mityalis
KORAL	: Konbit pou Ranfòse Aksyon Lakay
MARNDR	: Ministère de l'Agriculture des Ressources Naturelles et du Développement Rural
MICT	: Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales
ONG	: Organisation non Gouvernementale
OPA	: Organisation Paysanne Agricole
PAGAI	: Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive
ROPA	: Réseau d'Organisations Paysannes
SOFA	: Solidarite Fanm Ayisyèn

INTRODUCTION

Financé par la Direction du Développement et de la Coopération de l'Ambassade de Suisse en Haïti, le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive (PAGAI) a été mis en oeuvre par le consortium HELVETAS - AVSF- GRAMIR dans les communes de Les Anglais et de Chardonnières dans le département du Sud et les communes de Beaumont et Roseaux dans le département de la Grand'Anse. Conçu sur une période de douze ans, soit de 2018 à 2029, le programme devait se diviser 3 phases de quatre ans. Mais au final, seule la phase 1 a pu être réalisée en raison d'une réorientation de la coopération suisse en Haïti. L'objectif du PAGAI est que les femmes et les hommes des exploitations agricoles familiales (EAF) en Haïti améliorent leur sécurité alimentaire et leur revenu, grâce à une gouvernance agricole inclusive et l'accès à des services agricoles appropriés. Le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive est né du constat selon lequel les hommes et les femmes des exploitations agricoles familiales ne participent pas suffisamment dans la gouvernance du secteur. Dans ses actions visant à contribuer à l'amélioration de la sécurité alimentaire et du revenu des exploitant.e.s agricoles familiales, PAGAI a mis un accent particulier sur les femmes. En effet, ces dernières jouent un rôle très important dans le secteur agricole. Dans les quatre communes d'exécution du programme, par exemple, elles gèrent environ 25% des exploitations agricoles. Mais leur participation dans la gouvernance du secteur n'est pourtant pas aussi importante.

Un diagnostic organisationnel réalisé au niveau de ces quatre communes a révélé que seules 10 à 20% des femmes faisaient partie des comités des organisations alors qu'elles représentent environ 54% des membres. Moins de 20% des organisations considérées dans le diagnostic disposaient dans leur statut et leur règlement interne de dispositifs visant à encourager la participation des femmes. Elles sont privées des espaces de décisions. Dans les foyers, la situation des femmes n'est pas plus intéressante. Elles sont responsables de pratiquement toutes les tâches domestiques. Les hommes ne s'y impliquent pas, sinon très peu. Les hommes n'étaient pas sensibilisés. Ça a été toujours ainsi dans les villes de province. Les

Objectif

Promouvoir la participation des femmes et des hommes des exploitations agricoles dans la gouvernance du secteur agricole au niveau local et contribuer à l'amélioration de la performance et la rentabilité économiques de leurs exploitations.

Zones d'intervention

Sud : Les Anglais et Chardonnières
Grand'Anse : Beaumont et Roseaux

Durée de la phase 1

Début : 01/09/2018
Fin : 7/31/2022

Groupes cibles

Cibles directes : 10.000 exploitations agricoles dans les 4 communes d'intervention.
Cibles indirectes : Population des communes d'intervention.
Acteurs renforcés : Porteurs de services agricoles (organisations paysannes et autres acteurs), dans les communes d'intervention.

Principaux partenaires

Partenaire de mise œuvre : HELVETAS Haïti, AVSF et GRAMIR
Partenaire stratégique : Direction de l'innovation (MARNDR)
Partenaires locaux (collaboration) : Organisations paysannes, BAC/DDA et Mairies dans les communes d'intervention.

Bailleurs de fonds

Ambassade de Suisse en Haïti

hommes travaillent la terre tandis que les femmes s'occupent des tâches ménagères. En plus, elles n'ont eu aucun contrôle sur les ressources.

C'est dans ce contexte que le consortium HELVETAS-AVSF-GRAMIR a mis en oeuvre dans les communes de Chardonnières et Les Anglais dans le département du Sud et dans les communes de Beaumont et Roseaux dans le département de la Grand'Anse, le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive (PAGAI). Ce programme, à la base inclusif, cible les catégories d'acteurs les plus pauvres de la paysannerie dont les femmes en font partie.

Ce document vise à documenter les facteurs/mécanismes qui ont conduit à un changement de comportement en matière de genre et équité sociale dans les ménages et les organisations. Il instruit sur les leviers qui ont incité les membres des ménages à s'engager dans un processus d'équité dans le fonctionnement du ménage et ses activités de production. Le document tente de démontrer comment on est parvenu à plus de concertation et de prises de décisions partagées au niveau du ménage , documenter la performance de la stratégie d'encadrement et apprécier la prise en compte de la participation effective des femmes dans le fonctionnement des OPA. Enfin ce document, va démontrer les améliorations dans les rapports de pouvoir au sein des ménages et des organisations.

1 DESCRIPTION ET DÉVELOPPEMENT DES INTERVENTIONS

Le programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive, mis en œuvre par le consortium HELVETAS-AVSF-GRAMIR est financé par la Direction du Développement et de la Coopération de l'Ambassade de Suisse en Haïti. Conçu sur douze ans, le programme, au final, n'a duré que quatre ans, soit de 2018 à 2022 dans les communes de Chardonnières et Les Anglais dans le département du Sud et dans les communes de Beaumont et Roseaux dans le Département de la Grande Anse. Ce raccourcissement du programme est dû à une réorientation de la coopération suisse en Haïti. La Suisse a décidé de se retirer de la région d'ici 2024. Les deux départements ont été choisis sur la base de leur fort potentiel agricole. L'agriculture constitue la principale activité économique des hommes et des femmes qui y vivent.

Comme dans le reste du pays, les femmes et les hommes des exploitations agricoles familiales au niveau de ces deux départements ne participent pas dans la gouvernance du secteur. Ils ne sont pas impliqués dans les prises de décision en dépit de leur importance dans la production. Pour les femmes, la situation est encore pire. Tandis qu'elles représentent environ 54% des membres des organisations paysannes, elles sont moins de 20% à y occuper des postes de décision. Elles ont un faible accès et contrôle sur les moyens de production c'est-à-dire : le capital, la terre, les semences et la main-d'oeuvre pour ne citer que ceux-là. Dans les foyers, elles ne sont pas mieux traitées. Elles ne sont pas toujours consultées dans les prises de décisions familiales. Même si les hommes font semblant des fois de les impliquer c'est à eux que revient toujours le dernier mot. Elles sont tenues d'accomplir plus de 80% des tâches domestiques. Ce sont elles qui doivent préparer à manger, faire la lessive, prendre soin des enfants ect... Leur rôle dans l'alimentation entraîne un certain désengagement des hommes dans les dépenses d'achat de nourriture.

Pour asseoir ses interventions en vue de l'amélioration de la sécurité alimentaire et les revenus des femmes et des hommes des exploitations agricoles, le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive a procédé à une Analyse comparative entre les sexes (ACS). Cet exercice a permis d'établir la situation de base des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes dans les ménages et les organisations. A l'issue de cette analyse, un mémorandum prenant en compte les besoins et intérêts stratégiques des femmes dans les communes de Chardonnières, de Les Anglais, de Roseaux et de Beaumont a été élaboré. Ce document présente les principaux problèmes confrontés par les femmes, ainsi que les actions stratégiques

à mettre en œuvre afin de provoquer des changements positifs dans les rapports hommes-femmes et assurer aux femmes une participation équitable / égalitaire dans les décisions au niveau du ménage et des organisations paysannes et un meilleur accès aux ressources de production et autres opportunités de développement socio-économique.

A côté de l'Analyse comparative entre les sexes, le programme a entrepris avec les organisations paysannes partenaires la priorisation des principales interventions pour agir sur les intérêts stratégiques et les besoins pratiques des femmes. L'objectif était de contribuer à l'autonomisation sociale et économique des femmes et de stimuler des changements positifs dans les relations de pouvoir et les inégalités entre les femmes et les hommes dans les quatre communes d'intervention du programme.

1.1 L'équité Femmes-Hommes vue de manière transversale

Dans le cadre du Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive (PAGAI), l'Équité Femme - Homme a été abordée principalement dans la quatrième composante du programme baptisée « Changements dans les rapports femmes-hommes ». L'objectif visé à travers cette composante est que les besoins et intérêts stratégiques des femmes rurales soient pris en compte et que des mesures soient adoptées localement pour agir positivement sur les rapports femmes – hommes dans les ménages, les organisations paysannes et espaces de décision. Mais à côté des actions spécifiques qu'implique cette composante, d'autres initiatives ont été entreprises au niveau des trois autres composantes pour garantir l'accès des femmes à des services agricoles ; qu'elles adoptent des innovations agricoles et participent dans les prises de décisions concernant le secteur agricole à travers les espaces de concertation de dialogue politique (ECDP). L'Équité Femme-Homme a été transversale dans les trois premières composantes du programme et spécifique dans la quatrième. Des catégories d'actions qui ont été complémentaires.

Composante 1: Accès et utilisation des services agricoles

- Les membres (H-F) des organisations paysannes ont accès à des services agricoles adaptés et durables et une meilleure protection de leurs droits et intérêts, en vue d'améliorer leur revenu

Composante 2: Diffusion et adoption des innovations agricoles

- Les exploitantes et exploitants membres des organisations paysannes s'approprient et utilisent les innovations adaptées diffusées dans le milieu

Composante 3: Concertation et dialogue politique

- Les besoins des femmes et des hommes des exploitations agricoles familiales sont mieux pris en compte dans les politiques publiques, les programmes et les services agricoles

Composante 4: Changements dans les rapports femmes-hommes

- Les besoins et intérêts stratégiques des femmes rurales sont pris en compte et des mesures sont adoptées localement pour agir positivement sur les rapports femmes – hommes dans les ménages, les organisations paysannes et espaces de décision.

1.2 Rendre les femmes autonomes par l'apprentissage de la lecture et de l'écriture

Pour arriver à l'autonomisation sociale et économique des femmes, une campagne d'alphabétisation a été lancée en collaboration avec la Secrétairerie d'Etat pour l'Alphabétisation (SEA). Les bénéficiaires ont été désignées par les organisations partenaires. 40 monitrices et 20 moniteurs ont été formés pour apprendre aux femmes à lire et à écrire. Ce programme d'alphabétisation a été profitable à près de quatre cent (400) femmes, membres d'organisations de femmes ou d'organisations mixtes dans les quatre communes d'exécution du programme PAGAI.

1.3 Appui à l'autonomisation économique des femmes rurales

Les femmes ont bénéficié de plusieurs séries de formation sur la gestion financière, la commercialisation, le leadership féminin et le droit des femmes entre autres. Ces formations ont été décidées sur la base du mémorandum sur les besoins et intérêts stratégiques des femmes rurales élaboré au début du programme avec la participation active des organisations paysannes et des autorités locales dans les 4 communes. L'objectif visé est de renforcer les capacités économiques et contribuer à une meilleure redistribution des services de production agricole et des ressources de production aux femmes. C'est dans ce sens qu'elles ont eu accès à des crédits adaptés, à travers les organisations partenaires. Le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive a encouragé la création de mutuels de solidarité (MUSO) au sein des organisations. Dans les cas où ces mutuels existaient déjà, PAGAI a contribué à leur renforcement. Des formations sur le montage et la gestion de mutuels de solidarité ont été organisées à l'intention des membres des organisations par le KNFP. En plus des formations sur le montage et la gestion des MUSO, des fonds de démarrage ont été mis à la disposition des organisations paysannes agricoles (OPA). Elles ont eu droit également à des fonds pour lancer d'autres mutuels. Grâce à ces crédits, ces OPA ont pu lancer ou augmenter leurs activités de production ou de commercialisation de produits agricoles. Plus de 200 femmes ont été formées en gestion de MUSO et gestion de micro entreprises.

Les femmes ont été introduites à des techniques de production agricole et la fabrication de semences de certaines cultures maraichères et de compostage, toujours dans le but d'appuyer leur autonomisation économique. A travers les organisations dont elles sont membres, elles ont reçu des semences.

1.4 Assurer une meilleure représentation des femmes dans les organisations

Pour défendre les intérêts des femmes, il n'y a pas mieux que les femmes elles-mêmes. Le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive a bien compris cette vérité. Des modules de formation sur le leadership féminin ont été à cet effet mises en place à l'intention des femmes. Des progrès ont été constatés dans leurs capacités à diriger et à faire valoir leur point de vue. Les organisations, qu'elles soient mixtes ou féminines, ont été encouragées à intégrer plus de femmes dans les comités. On retrouvait certes des femmes dans les comités de quelques unes de ces organisations mais ce n'était pas vraiment dans des postes importants. De plus, il ne figurait dans les statuts ni dans le règlement interne de ces organisations aucune disposition encourageant la participation des femmes à des postes importants dans les comités. Des amendements ont été faits au niveau de ces documents. Aujourd'hui, les femmes intègrent les instances et les postes de décisions dans plus de trente organisations.

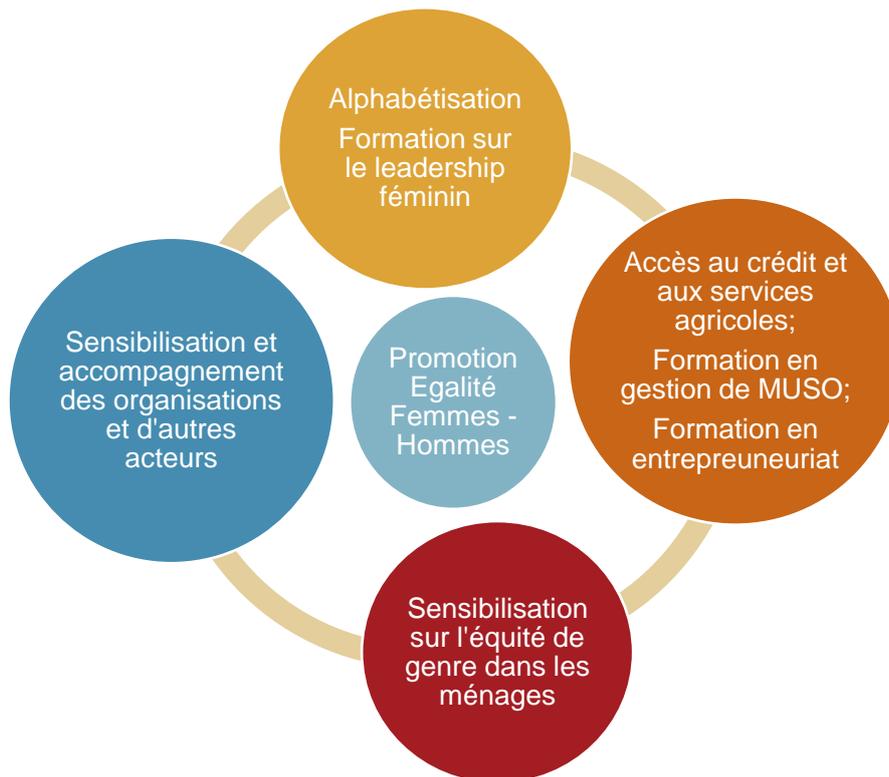


Figure 1 Actions pour promouvoir l'égalité Femmes-Hommes

1.5 Rééquilibrer les rapports Femmes-Hommes dès la base

Le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive (PAGAI) a fait le choix de la famille comme entité sociale idéale pour faire passer les messages en vue de rééquilibrer les rapports Hommes-Femmes. L'Analyse comparative entre les sexes (ACS) avait révélé un déséquilibre flagrant, au détriment des femmes, en ce qui a trait à la prise des décisions dans les organisations. Dans les ménages, ce déséquilibre s'est manifesté non seulement dans la prise des décisions mais aussi dans le contrôle des ressources de production et la division du travail. Les femmes sont chargées de près de 80% des tâches domestiques. Ce sont elles qui doivent aller chercher, parfois dans des endroits très éloignés, l'eau de boisson, faire la cuisson, la lessive et le ménage. Elles ont pour responsabilité de prendre soin des enfants, les emmener à l'école etc... Bien qu'elles soient impliquées, aux côtés des hommes, dans tout le processus de production agricole c'est-à-dire : la préparation des sols, le semis, l'entretien des jardins, la récolte jusqu'à la commercialisation des produits, les femmes n'ont pas trop d'emprises sur les revenus provenant de la vente de ces produits. Parfois, elles sont pourtant les principales propriétaires des terres. Dans les discussions dans les ménages, c'est en général aux hommes que revient le dernier mot.

Pour résoudre ce problème, le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive a organisé une campagne de sensibilisation sur les pratiques de l'équité entre les Genres au profit de plus de neuf cents (900) ménages dans les quatre communes des deux départements. L'équipe voulait contribuer à stimuler des changements positifs dans les relations de pouvoir et les inégalités entre les hommes et les femmes.

1.5.1 Sensibiliser les ménages en se basant sur la méthode GALS

Les actions de sensibilisation des familles ont été menées à partir d'un système interactif d'apprentissage de genre utilisant certains outils de la méthode GALS (Gender Action Learning System) développé depuis 2002 par OXFAM NOVID. Cette méthode a été mise au point dans le cadre du programme « Autonomisation de l'intégration des femmes et réseautage pour la justice de genre dans le développement économique ». Le GALS accompagne les hommes et les femmes pour qu'ils développent leur propre vision du changement, reconnaissent leurs forces, leurs priorités et travaillent ensemble pour diminuer les inégalités de genre au niveau des ménages et de la communauté, qui constituent un frein à l'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes dans les ménages et le développement des exploitations agricoles familiales. La méthode GALS peut être utilisée dans bien des domaines différents: finance rurale, développement des filières, agriculture paysanne, développement de l'entreprise rurale, développement communautaire, pour ne citer que ceux-là.

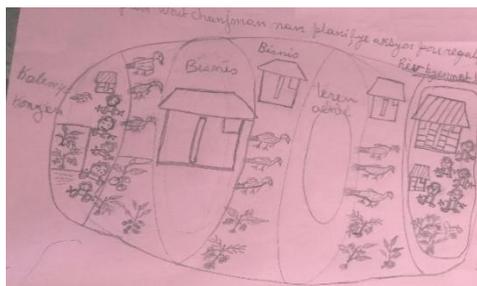
La méthode GALS favorise l'inclusion des femmes et des hommes pauvres et les considère comme des partenaires égaux et respectés dans l'amélioration de leur vie. Le GALS est innovateur et diffère des processus réguliers de formation de genre, car il insiste sur la planification de la vie individuelle pour atteindre celle de la collectivité.

La méthode GALS se base sur des outils simples, présentés sous forme de dessin et diagramme. Ce qui facilite la compréhension et la participation des gens peu éduqués ou analphabètes.

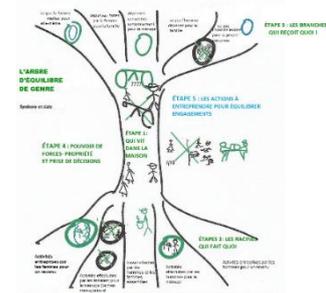
Les outils du GALS



Vision du changement/ Rêve du bien-être du ménage



Planification des actions/ En route vers le changement



Arbre d'équilibre du Genre

Le processus de sensibilisation dans le cadre du PAGAI avait été mené dans la Grand'Anse par l'organisation Solidarite Fanm Ayisyèn (SOFA) et dans le Sud par la Direction départementale du Ministère à la Condition Féminine et aux Droits de la Femme (DD/MCFDF). Une session de formation de formateurs de 40 heures sur les droits de la personne, les droits humains et l'égalité hommes-femmes a été réalisée à l'intention de l'équipe du MCFDF et d'autres organisations partenaires dans le Sud. Ces acteurs avaient pour mission de répliquer ces formations au profit des ménages cibles. Les agents et agentes chargé.e.s du processus de sensibilisation des ménages ont été désigné.e.s par les organisations paysannes partenaires du programme sur la base de certains critères préalablement définis. Il fallait être, par exemple, membre de l'OPA. Ils devaient résider dans la localité de fonctionnement de l'Organisation paysanne agricole (OPA). Il en était de même pour les couples ayant bénéficié de cette sensibilisation. Ils ont été sélectionnés par les responsables des organisations sur une base de proximité géographique.

La campagne de sensibilisation s'est déroulée sur une période de deux ans : Quatre cents ménages ont été enrôlés lors de la première année. 600 nouveaux ont été ajoutés au cours de la deuxième année du processus ainsi. Tout s'est bien passé pendant la première année. Ce qui n'a pas vraiment été le cas durant la deuxième à cause du tremblement terre du 14 août 2021.

Cette catastrophe naturelle a eu des incidences sur la régularité des séances. Elle a également modifié les attentes des couples.

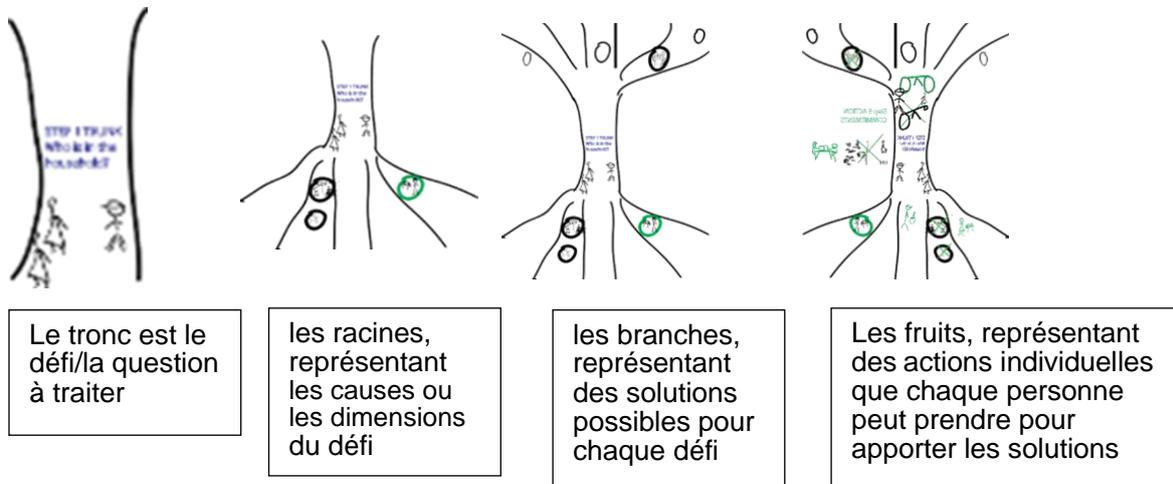
Au cours des différentes séances, les couples ont été amenés à établir leur vision en apprenant à examiner les points de vue locaux sur l'inégalité entre les genres et à identifier les priorités pour le changement. Ils ont été accompagnés dans des réflexions sur l'élaboration d'un plan d'actions à entreprendre pour concrétiser leur rêve de bien-être en tenant compte des ressources du ménage, des opportunités d'affaires, d'appui et d'accompagnement disponibles dans leur environnement ainsi que des contraintes auxquelles ils doivent faire face. Les ménages ont, grâce à cet accompagnement, établi des engagements concrets en matière de changement au niveau individuel. Ils ont aussi appris à évaluer leur niveau d'avancement en lien avec la vision définie.

Les sessions et outils clés

Sessions	Outils et exercices
Session 1	Je commence la route : Attentes des participants et visionnement de l'âme sœur
Session 2	Outil 1/ voyage de vision : planification des premières étapes
Session 3	Outil 2 / Arbre de l'équilibre entre les sexes : examiner les opportunités et les défis dans le ménage
Session 4	Outil 3 Carte de l'autonomisation sociale : examiner les opportunités et les défis au sein de la famille et de la communauté
Session 5	Consolider le tout : Manuel illustré et route à plusieurs voies individuelle
Session 6	Je ramène GALS à la maison : Chansons, théâtre d'animation interactif et plans jusqu'à l'examen intérimaire

Chaque couple avait reçu un accompagnement quasiment personnalisé avec un.e agent.e pour cinq couples au démarrage et onze ménages à partir de la 2^{ème} année. Certains aspects particuliers ont été introduits dans la sensibilisation en fonction de la réalité du ménage. Pour faciliter une meilleure expression des femmes, l'outil # 1 sur la vision de changement, le rêve de bien-être du ménage, a été introduit auprès des femmes et des hommes séparément au cours de la première séance. On voulait qu'ils se sentent à l'aise au moment de dévoiler leur rêve. Au cours de la deuxième séance, l'agente ou l'agent a encouragé l'homme et la femme à identifier et à considérer les éléments communs à leur rêve.

Présentation de l'arbre de l'équilibre



2 CHANGEMENTS PROVOQUÉS PAR LES INTERVENTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

2.1 Rééquilibrer les rapports Femmes- Hommes

Des résultats très encourageants ont été observés dans les rapports Femmes-Hommes dans les organisations et les ménages suite aux nombreuses interventions du Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole inclusive dans les communes de Les Anglais, Chardonnières, Beaumont et Roseaux. On retrouve désormais beaucoup plus de femmes dans les trois principaux postes de décision dans les comités des organisations mixtes. Les femmes sont conseillères, trésorières, secrétaires et vice-présidentes. A Déjoie, par exemple, la vice-présidence de l'organisation paysanne Mouvement des Paysans Agricoles de Déjoie (MOPAD) est occupée par une femme. La Fédération des Associations pour le Développement de Les Anglais (FADA) qui regroupe soixante six (66) OPA est dirigée par un comité exécutif de 17 membres dont 5 femmes. Deux d'entre elles occupent le poste de trésorière et de secrétaire adjointe. Parmi les OPA partenaires du programme, plus d'une trentaine se sont engagées dans la réalisation d'au moins trois des mesures suivantes : application d'un quota de représentation des femmes dans la structure de gestion de l'OPA ; intégration d'au moins une femme dans les trois principaux postes de décision (président/coordonnateur, trésorier, secrétaire) ; renforcement des capacités du leadership féminin au sein de l'organisation ; adoption de principe de parité dans les activités de formation et de représentation ; promotion des droits et devoirs des membres et facilitation de l'accès des femmes aux services agricoles et autres opportunités de développement de l'exploitation agricole familiale.

Il y a une meilleure répartition des opportunités. L'accès des femmes aux services agricoles tels que semences, labourage, crédit, transformation, stockage et assurance mortuaire s'est amélioré grâce aux interventions du PAGAI. 45% des 17 000 personnes qui ont profité de ces services sont des femmes. L'appui qu'elles en ont bénéficié a été exprimé également sous forme d'assistance technique et de moyens financiers à travers les mutuels de solidarité que le

programme a soutenu ou a encouragé à créer. Des fonds de démarrage ont été mis à la disposition de ces entités.

Les relations ont évolué de manière positive dans les ménages ciblés par les activités de sensibilisation sur l'Équité de Genre. Les rapports Femmes - Hommes dans les ménages se sont beaucoup améliorés également. Ces rapports sont devenus beaucoup plus équilibrés surtout en ce qui a trait à la division du travail. Les hommes s'impliquent davantage dans les tâches domestiques. Ils s'impliquent dans le nettoyage de la maison, la cuisson, les soins aux enfants et la lessive. Les hommes et les femmes reconnaissent et agissent pour que les femmes exercent leur droit à participer dans les prises de décisions du ménage et à exercer un contrôle sur les ressources familiales. Ils décident ensemble. Ce changement d'attitude a un impact positif sur la réduction des violences conjugales à Les Anglais et dans la commune de Beaumont, d'après ce qu'ont confié le coordonnateur de la Fédération des Associations pour le Développement de Les Anglais, Norpélus Paul André qui a de très bon rapport avec le responsable du tribunal de paix de la commune, et la coordonatrice du centre Douvanjou de la SOFA pour la commune de Beaumont. Les effets positifs de ce changement d'attitude sont également remarquables sur le plan social et économique. Le sensibilisation sur l'Équité Femmes- Hommes n'a pas eu des impacts uniquement sur les rapports entre maris et femmes dans les ménages. Des progrès sociaux et économiques ont été constatés dans certains ménages grâce à la méthode GALS qui permet aux gens d'avoir des rêves et un plan d'action pour les réaliser. Beaucoup de familles et même des agents et agentes ont confié avoir commencé à réaliser certains objectifs qu'ils s'étaient fixés au cours des séances. L'approche interactive permet aux couples de réfléchir sur leur situation et de trouver ensemble des stratégies, non seulement pour améliorer les conditions de vie du ménage mais aussi pour rétablir et renforcer la communication entre les conjoints et l'évolution des rapports de pouvoir au sein du ménage.

Les femmes ont une meilleure estime de soi. Leurs capacités à diriger les organisations, à prendre la parole dans les débats publics et à défendre leurs intérêts et influencer les décisions ont été renforcées, grâce aux formations sur le leadership qu'elles ont suivies. Elles sont aujourd'hui plus conscientes de leurs droits. Ayant appris à lire et à écrire, elles se sentent moins exclues et moins valorisées par rapport aux hommes. Les initiatives consistant à faciliter leur accès à des crédits de proximité et à d'autres services agricoles ont contribué à les rendre plus autonomes économiquement.

Au delà des résultats obtenus en terme d'autonomisation social et économique des femmes, la coordination départementale du MCFDF et la Solidarite Fanm Ayisyen sont également sorties renforcer du Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole. Des séances de formations sur la méthode GALS ont été organisées à l'intention de plusieurs cadres de ces institutions. La coordination départementale du MCFDF est mieux imbue de sa mission dans le département du Sud et pourra à l'avenir intervenir dans la mise en œuvre de la politique et plans d'action du MCFDF pour la réduction de la violence basée sur le genre, l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il importe de noter que les différentes interventions ont eu un impact positif sur l'effectif des organisations. Beaucoup de femmes se sont inscrites ou ont demandé à intégrer les organisations en raison des avantages perçus. Plusieurs organisations de base des communes cibles, non retenues au départ, ont aussi exprimé leur volonté à faire partie du programme sur la base des avantages perçus et des résultats observés.

2.2 Commentaires et témoignages de nos partenaires

« Personnellement, les formations m'ont été très utiles. J'ai appliqué les principes dans ma propre famille. Je me suis donnée plusieurs objectifs pour lesquels j'ai beaucoup travaillé. J'ai été diplômée en art culinaire et en couture. Gérante d'une petite boutique de quartier, j'avais pris la résolution de me procurer d'un congélateur d'occasion, d'un four et d'une machine à coudre. Au moment où je vous parle, je me suis procurée du congélateur afin de produire et de vendre de la glace et des boissons. J'ai déjà acheté le four. Il ne me reste que la machine à coudre à acheter. Je vais continuer à travailler pour pouvoir y arriver »

Kerline Dorval, agente de sensibilisation, Chardonnière



« J'ai décidé d'intégrer l'organisation FVR en 2020 parce que j'y voyais beaucoup d'opportunités. Le volume de production a augmenté depuis que l'organisation a été sélectionnée dans le cadre du Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive. C'était pour moi l'occasion de gagner un peu d'argent puisque toutes les autres femmes qui participent dans le processus de transformation du café et du palma cristi sont rémunérées. Je voulais aussi avoir la possibilité de contracter des prêts à travers les deux mutuels créés au sein de l'organisation. J'ai déjà obtenu des prêts totalisant environ 25 000 gourdes (170 dollars US). J'ai utilisé ces fonds pour relancer une activité de vente de fritures que tenait ma mère. Elle avait fait faillite à cause de sa maladie ».

Oglaise François, membre de l'association Fanm Vanyan Refòm, Roseaux



« Notre organisation est dirigée par un comité de sept membres dont trois femmes. Avant, il n'y avait pas autant de femmes dans le comité. Il y en avait une seule dans le comité qui était composé de cinq personnes. Ce changement a eu lieu grâce à la collaboration avec l'équipe du PAGAI. Nous avons eu des formations sur l'équité de Genre, le leadership féminin entre autres. Ces formations ont changé notre vision des choses. On a appris que les femmes ont les mêmes capacités que les hommes. Notre règlement interne et notre statut ont été amendés de manière à donner plus de places aux femmes qui peuvent diriger au même titre que nous. »

Ketlin Denis, Mouvement Peyizan Agricole de Déjoie



« Avant, je n'aidais jamais ma femme à réaliser les tâches domestiques. J'ai toujours pensé que c'était son travail. Mais après les séances de sensibilisation, je me rends compte que j'étais dans l'erreur. Depuis, je fais toujours en sorte de l'aider à faire la cuisine, la lessive, à nettoyer la maison etc... Nous vivons beaucoup plus en harmonie maintenant. On se comprend mieux. Nous prenons toutes nos décisions ensemble. Je suis heureux d'avoir bénéficié de cette campagne de sensibilisation. Désormais, nous avons un rêve. Nous voulons construire une grande maison. C'est ce que nous avons dessiné. Nous avons commencé à mettre de l'argent de côté pour y arriver. Nous avons appris tout ça avec la formatrice ». **Enel Similien et Roseline Morcy, Les Anglais.**

3 SUCCÈS ET FAIBLESSES DANS LES INTERVENTIONS

3.1 Les points positifs et les facteurs qui les ont provoqués

La méthode Gender Action Learning System (GALS) ou système interactif d'apprentissage du Genre utilisée dans le cadre du Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive est fondamentalement participative. Elle repose sur l'interaction entre l'agent ou l'agente et le mari et la femme. La GALS crée un environnement de confiance. Elle utilise des dessins et le schéma d'un arbre pour parler des rôles et responsabilités de chacun des membres de la famille. Ce qui facilite la compréhension des gens, même ceux qui ne savent ni lire ni écrire.

La méthode GALS donne aux ménages, notamment aux femmes, la possibilité de dévoiler les maux qui les rongent. Dans la première séance, l'agent ou l'agente rencontre le mari et la femme séparément pour présenter l'état de la situation du foyer et expliquer leurs rêves. Le contenu de la sensibilisation n'a pas été trop rigide. Les agents et agentes avaient la latitude d'intégrer des éléments en fonction de la réalité du couple. Leur qualification a été pour beaucoup aussi.

Le fait de choisir des agents et des agentes qui habitent dans la même communauté que les ménages a facilité les rencontres. C'était plus facile pour eux de s'adapter par rapport à l'emploi du temps des couples. La proximité a facilité la flexibilité.

Plusieurs hommes ont salué l'approche consistant à sensibiliser le mari aussi bien que la femme. La plupart du temps, les campagnes ciblent uniquement les femmes alors que les principaux violateurs des droits des femmes sont les hommes.

Plusieurs agents et agentes ont témoigné de la capacité des ménages à lire et à écrire comme un facteur important dans les résultats obtenus. Plus les gens savaient lire et écrire plus ils absorbaient les notions. Beaucoup d'entre eux ont confirmé qu'ils sont des chrétiens pratiquants. Le type de discours faisant la promotion du vivre ensemble dans les foyers est très répandu dans les églises.

Les résultats obtenus en termes de représentation des femmes dans les postes de décision dans les comités des organisations et l'accès des femmes aux services agricoles sont dûs au modèle proposé par le programme. La prise en compte du Genre a été une exigence faite par l'équipe du PAGAI pour établir des partenariats avec les organisations. Toutes ont été obligées d'introduire des amendements dans leur statut et leur règlement interne.

Le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive a été mis en oeuvre selon l'approche systémique. Cette approche met les acteurs au centre. Le programme ne faisait que renforcer les capacités des acteurs du système afin qu'ils puissent jouer correctement leurs rôles dans la gouvernance du secteur agricole. L'équipe de PAGAI n'a pas créé de nouvelles organisations. Ils ont travaillé avec celles qui existent déjà et les ont renforcées dans leurs capacités. « Les résultats n'auraient pas été aussi pérennes s'ils avaient procédé différemment », selon Rosemarie Point du Jour, mairesse de Les Anglais. Les organisations créées dans le cadre des projets ne durent jamais. En générale, elles disparaissent avec les projets, a ajouté Norpélus Paul André, coordonnateur de la Fédération des Associations de Les Anglais. C'est pour éviter de tomber dans ce piège que la composante Genre et Equité Sociale du programme a été mise en oeuvre par la Solidarite Fanmi Ayisyèn (SOFA), une organisation de la société civile, et la Direction départementale du Ministère de la Condition Féminine et aux Droits de la Femme, une institution publique. Ces deux entités qui sont appelées à demeurer ont pour mission l'amélioration des conditions d'existence des femmes haïtiennes. « La coordination départementale est sortie renforcée de sa collaboration avec le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive. Aujourd'hui, elle est plus à même d'accomplir sa mission. Nous avons des ressources formées disponibles que nous pouvons utiliser à n'importe quel moment »,

a déclaré Saint Victor Dischly, directrice départementale du Ministère à la Condition Féminine et aux Droits de la Femme dans le Sud'Est.

Consciente de la capacité des gens à décider de ce qui est bien pour leur communauté, l'équipe du PAGAI avait fait preuve d'une certaine flexibilité permettant aux organisations partenaires de faire également des propositions. Les activités furent le résultat d'une coconstruction. « Le programme est flexible. Le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive va dans le sens des organisations. Ce n'est pas un partenariat à sens unique. Le programme n'impose rien. On n'a pas décidé à notre place. Les organisations peuvent faire des propositions. Ces types programmes sont rares. Et c'est ce qui explique les résultats qu'on a obtenus », a dit Judson Nazaire, coordonnateur de l'organisation Appui au Développement de la Paysannerie Grandanselaise.

3.2 Facteurs limitants et leurs causes

La mise en oeuvre de la composante Genre et Equité Sociale du Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive n'a pas été sans difficultés. La Direction départementale du Ministère à la Condition Féminine et aux Droits de la Femme et la Solidarite Fanm Ayisyèn chargée de la mise en oeuvre de la campagne de sensibilisation sur l'Equité de Genre ne maitrisaient pas la méthode GALS. Il y a eu un problème de disponibilité de ressources formées prêtes à appliquer la méthode GALS dans les deux départements, en dépit du fait que ces compétences existent au niveau national. La direction départementale du MCFDF et la SOFA mènent des activités allant plutôt dans le sens de la lutte contre la violence faite aux femmes, au niveau régional. Il fallait procéder à une mise à niveau au profit de ces deux entités. Ce qui a été fait. Mais malgré tout, le déficit se faisait sentir à cause d'un manque de cadres pour cette tâche.

Les partenaires ne donnent pas toujours l'impression qu'ils sont guidés par leur mission. Les activités qui entrent dans le cadre du programme sont en générale perçues comme des charges additionnelles qui ne seraient pas cadrées avec leur mission. Ils se comportent davantage comme des exécutants et non comme des partenaires que le programme vient accompagner. L'équipe du programme a été obligée de prendre plus de temps pour les sensibiliser sur leurs rôles. Cette réalité constitue un véritable défi qu'il faut attaquer au plus haut niveau, en termes de politique publique.

Une certaine lenteur a été constatée dans la mise en oeuvre de la composante Genre et Equité Sociale du Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive. Plusieurs activités n'ont pas été réalisées à temps. D'autres n'ont tout simplement pas eu lieu. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer. Mais parmi les plus importantes, il faut évoquer la non maitrise des procédures administratives de la HELVETAS Haiti. Les gestionnaires des programmes mis en oeuvre par la HELVETAS sont astreints à un ensemble de principes qu'ils sont tenus d'appliquer rigoureusement alors que l'administration publique a ses propres règles. Cette différence dans les principes administratifs appliqués par les deux partenaires ont occasionné de nombreux va-et-vient dans le traitement des dossiers.

En ce qui concerne la campagne de sensibilisation sur l'Equité de Genre, certains ménages avaient exprimé en cours de route un manque d'intérêt. Cela a surtout été observé après le tremblement de terre, dans la deuxième partie de la campagne. Ceux qui avaient perdu leurs biens y compris leurs maisons n'avaient plus d'intérêt pour le processus. Ils réclamaient de préférence de l'aide. Ils s'attendaient même à recevoir de l'argent pour construire la maison de leur rêve. Le rêve de la plupart d'entre eux était d'avoir une grande maison. Grâce à la patience et la détermination des agentes et agents, les couples concernés ont pu terminer le programme avec une certaine satisfaction.

L'autre difficulté rencontrée dans la sensibilisation sur l'Équité de Genre avait rapport à la disponibilité des ménages, surtout les maris. Ces derniers se rendaient la plupart du temps au jardin ou à la pêche. Certains couples habitaient également dans des endroits éloignés. Cette réalité a obligé les agents et agentes à être plus convaincant.e.s, à faire preuve de patience et de flexibilité. Il fallait expliquer et réexpliquer pour qu'ils comprennent l'objectif de la campagne. Certains agents et agentes, à l'instar de Wichemie Denizé qui travaillaient avec des couples à Les Anglais, ont même été très inventives. « Je me suis adaptée par rapport à la réalité des couples. Je me rendais chez eux quand les maris étaient présents. J'apportais avec moi des sucreries pour les encourager à participer. Parfois, ils se plaignent en disant qu'ils n'ont encore rien mangé et que par conséquent, ils n'étaient pas disposés à suivre les séances ». Cette situation est due au fait que certaines organisations pour une raison ou pour une autre ont décidé de ne pas respecter les consignes selon lesquelles elles devaient sélectionner les couples sur une base de proximité géographique. Les couples devaient se retrouver dans une même zone de manière à faciliter la tâche de l'agent ou l'agente.

En ce qui a trait à l'innovation, il faut dire que l'opportunité ne s'est jamais présentée. Les problèmes présentés par les femmes étaient tellement pressants et urgents qu'il fallait d'abord les résoudre. L'équipe n'a pas eu vraiment de temps pour réfléchir sur les innovations. A cela, il faut aussi ajouter le manque de temps.

4 LECONS APPRISES

La mise en oeuvre de la composante Genre et Equité Sociale du Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole a révélé plusieurs leçons :

Quand on considère les familles comme cibles des campagnes de sensibilisation sur l'Équité de Genre, les résultats sont susceptibles d'être plus efficaces. La famille est le premier lieu de vulgarisation des stéréotypes. Cibler les familles dans une campagne sur l'Équité de genre revient à attaquer le problème à la base. De plus, les hommes ont besoin d'être sensibilisés sur le respect des droits des femmes plus que les femmes elles-mêmes de part leur éducation sociale.

Principaux bénéficiaires du système patriarcal, les hommes sont en général très hostiles à toute forme d'initiative allant dans le sens de la sensibilisation des femmes sur la défense de leurs droits. Ils voient dans ces activités des tentatives visant à soulever les femmes contre eux. Mais quand, ils sont impliqués, les hommes découvrent et comprennent le pourquoi, perçoivent le lien avec leur propre bien-être et sont par conséquent plus disposés à changer de comportement.

Pour être plus efficaces, les actions en vue d'aboutir à l'Équité de Genre doivent être menées à plusieurs niveaux. Il faut non seulement sensibiliser les femmes sur leurs droits mais aussi, il faut, par exemple, les aider à développer leur estime de soi en repoussant les barrières de l'analphabétisme, en améliorant leurs compétences techniques, en leur donnant accès à des moyens économiques, pour ne citer que cela.

L'Équité de Genre est un fond de commerce pour certains acteurs du système. En dépit des postures et des discours qu'ils adoptent, ces derniers ne sont pas réellement intéressés à ce que la situation des femmes change. Ils veulent que les femmes restent toujours dans une position de domination afin que leur combat ait un sens.

Il ne faut jamais présupposer que les partenaires disposent de l'expertise et des ressources qualifiées. Il faut toujours envisager des activités de renforcement de leurs capacités et/ou les stratégies d'intervention dans le domaine concerné.

Il existe une catégorie de femmes qui n'affichent aucune volonté à se battre pour le respect de leurs droits. La raison est qu'elles ne connaissent pas leurs droits. Parfois, elles ont un problème de confiance de soi. Il y a aussi le rapport de force qui n'est pas toujours à leur avantage.

Le fait de choisir des agents et agentes qui habitent dans les communautés est un gage de réussite.

Plus on implique les communautés dans la planification des activités plus elles approprient les projets et plus on peut aboutir aux résultats escomptés.

Le contexte est favorable en vue de changer les rapports Hommes-Femmes. Les gens sont plus sensibilisés.

Porter les gens à changer de comportements ne peut pas se faire du jour au lendemain. Cela demande du temps.

5 RECOMMANDATIONS

Les interventions du Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive en faveur de l'Équité de Genre ont abouti à des résultats assez satisfaisants. Beaucoup plus de femmes ont accédé à des postes importants dans les comités des organisations. Celles-ci ont intégré dans leur statut et leur règlement intérieur des dispositifs encourageant la participation des femmes dans la prise des décisions en faveur du secteur agricole. Aujourd'hui, les capacités des femmes à diriger, à défendre leurs intérêts et à participer dans la gouvernance du secteur agricole ont été renforcées. Leur estime de soi s'est améliorée. Beaucoup plus de femmes ont la possibilité de lancer ou d'augmenter leurs activités économiques grâce aux crédits qu'elles ont bénéficié à travers les mutuels supportés par le programme. Elles sont devenues plus autonomes économiquement grâce aux services agricoles qu'elles ont bénéficié.

Certains objectifs n'ont malheureusement pas été atteints. Cette situation est due à un problème de temps. Alors qu'elle a été conçu sur douze ans, le Programme d'Appui à une Gouvernance Agricole Inclusive a duré seulement quatre ans. Ce qui a obligé l'équipe de mis en oeuvre à compresser certaines activités. Il faudrait en ce sens que les engagements puissent être tenus.

La non réalisation de certains objectifs est due aussi à un ensemble de défis qui, parfois dépassent les compétences des organisations de mise en oeuvre. Ces défis sont liés à des problèmes structurels ou d'ordres culturels. Le staff de PAGAI a évoqué, par exemple, des difficultés à trouver dès le départ une synergie entre les organisations et les acteurs pertinents du secteur tels que la coordination départementale du Ministère à la condition féminine et aux droits de la femme, partenaire d'exécution du programme. Il y a une déconnexion entre les institutions étatiques et les organisations paysannes. Il faudrait en ce sens que les institutions de l'Etat soient plus ancrées dans les communautés, qu'elles développent plus de collaboration avec les organisations.

En Haïti, surtout dans les villes de province, il y a un ensemble de croyances sur les rôles et la place de la femme. Il existe un certain nombre de pratiques déjà installées qu'on ne peut pas changer du jour au lendemain. Ces éléments liés à la prédominance du système patriarcal constituent un véritable frein à toute initiative visant le changement de comportement en matière de Genre et Equité Sociale. Casser ces stéréotypes demande du temps. C'est aussi un chantier qui demande l'implication de plusieurs institutions telles que la famille, l'école, l'église et toutes autres entités qui ont un niveau d'influence sur les gens.

A coté de ces défis, l'expérience a révélé un certain nombre de corrections qu'il faudrait apporter afin d'améliorer les résultats. Dans le cas de la sensibilisation des familles, il faut que les superviseurs et superviseuses se manifestent beaucoup plus auprès des agentes et agents qui, la plupart du temps, avaient l'impression d'être abandonnés à eux-mêmes sur le terrain.

En plus du sentiment de contribuer à une action citoyenne, les agents et agentes sont également motivés par les frais ou salaires mensuels qu'ils reçoivent pour le travail fourni. Pour certains d'entre eux, cette gratification serait insignifiante à cause du niveau d'inflation. Il faudrait penser à leur donner des frais beaucoup plus satisfaisants. D'autres ont avoué avoir beaucoup appris de l'expérience et essaient de les appliquer dans leur vie. Une attention plus soutenue devrait être accordée à ces ressources qui sont jeunes et pourraient constituer un socle sur lequel construire de meilleurs rapports entre les femmes et les hommes dans les communautés où elles évoluent.

Si les bénéficiaires jugent que les agents et agentes ont été assez compétents pour le travail, certains n'ont visiblement pas été à la hauteur. La directrice départementale du MCFDF s'est plainte du fait que l'institution n'avait pas participé dans la sélection des agents et agentes. Ces derniers doivent être choisis par les organisations en concertation avec les partenaires de mise en oeuvre. Par delà les critères ayant rapport à la proximité géographique des agentes et agents avec les familles bénéficiaires, un accent particulier doit être mis sur leurs capacités intellectuelles. Naturellement, on ne doit pas ignorer le fait que plus les zones sont éloignées plus on sera obligé d'alléger ces critères. Dans ces zones là, ces ressources qualifiées ne sont pas toujours disponibles.

Il faut faire un plaidoyer auprès du pouvoir notamment, du ministère de tutelle en vue du renforcement des capacités administratives de la coordination départementale du Ministère de la condition féminine.

S'agissant des organisations non gouvernementales qui ont des partenariats avec des entités déconcentrées de l'Etat, elles devraient inclure dans leurs activités des séances de formation sur leurs procédures administratives. Cela contribuera à réduire les va-et-vient, susceptibles de retarder la mise en oeuvre de l'objet de leur collaboration.



 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Ambassade de Suisse en République d'Haïti

