

# Page de couverture

## Informations contextuelles à l'intention du Conseil

Entre décembre 2016 et juillet 2017, pour la toute première fois, un examen des questions d'égalité entre les genres a été mené au sein de l'ILC, dans le but d'analyser la situation en matière de promotion de la justice entre les genres et d'en tirer des enseignements. Un atelier spécialisé a été organisé en décembre 2016 à l'intention des participants au 28<sup>e</sup> Conseil afin de leur expliquer en quoi consistait l'examen et de recueillir leurs avis sur les principaux aspects à traiter et sur le processus proposé.

Selon l'examen, la situation s'est améliorée, mais nous devons aller plus loin encore si nous voulons réellement transformer notre coalition. À court terme, il est par exemple recommandé d'élaborer un plan d'action sur l'égalité entre les genres, qui fait l'objet de la présente note.

Pour aider les membres à intégrer la justice entre les genres dans leurs interventions, nous devons mieux appréhender les liens qui existent entre prise en compte de l'égalité entre les genres et promotion de la gouvernance foncière centrée sur les personnes, et prouver que la parité homme-femme ne sert pas qu'à cocher des cases, mais aide réellement à obtenir de meilleurs résultats.

L'examen a souligné la nécessité de renforcer concrètement les compétences en matière de justice entre les genres — pour que celle-ci devienne l'affaire de tous. Il a également mis en avant le fait que nos membres n'avaient pas toujours accès aux différents outils que nous avons à disposition. Nous devons revoir et améliorer ces outils en nous assurant de leur convivialité, et donner aux membres la possibilité d'apprendre à les utiliser (dans le cadre de sessions d'apprentissage entre pairs).

Les procédures de travail mises en place par l'ILC et ses structures d'appui peuvent également être améliorées. Le Secrétariat et les UCR reconnaissent n'avoir pas encore satisfait leur ambition d'améliorer la parité au sein de la coalition, et saisissent cette occasion pour prendre des mesures fermes pour concrétiser cette aspiration, en modifiant à la fois leurs procédures et leur rôle de soutien au réseau.

Une enquête menée auprès des membres nous a aidés à déterminer les priorités du plan d'action élaboré par le Secrétariat et les UCR.

Nous avons également reçu des conseils de la part du groupe de travail consacré à l'engagement 4, qui a confirmé la nécessité de préciser les concepts et la terminologie, de recenser les capacités en matière d'organisation d'échanges de connaissances, de renforcer les capacités sur la nature transversale des questions sexospécifiques et d'aider les membres à s'approprier le processus d'examen.

Ce plan d'action vise à intégrer autant de recommandations que possible dans les programmes existants de l'ILC, notamment en adoptant des mesures spécifiques, qui auront des implications budgétaires pour 2018 et les années à venir.

**Décisions À PRENDRE par le 30<sup>e</sup> Conseil :**

Il est demandé au Conseil de fournir des orientations au Secrétariat sur le plan d'action, en tenant compte des implications budgétaires.

## Vers une coalition paritaire — notre réponse à l'examen des questions d'égalité entre les genres

L'examen des questions d'égalité entre les genres dresse un panorama des pratiques, réalisations, défis, processus, expériences, idées et opinions actuels en matière de justice entre les genres au sein de l'ILC (il n'a pas vocation à servir d'évaluation ou d'analyse exhaustive des politiques et pratiques des membres individuels), dans le but de stimuler le dialogue et la recherche d'idées novatrices pour accélérer la transformation de la Coalition en un réseau paritaire. En mettant en place un programme transformateur ambitieux, l'ILC sera en mesure de modifier les rapports de force au sein du mouvement des droits fonciers, de donner une nouvelle impulsion à ces questions et de favoriser leur appropriation par ses membres.

### *Justice et équité*

Nous luttons pour vaincre toutes les pratiques qui marginalisent et privent les personnes d'autonomie, notamment en appliquant le principe de justice entre les genres à toutes nos interventions (Stratégie 2016-2021).

En ***tout premier lieu***, nous préciserons notre approche conceptuelle et créerons une séparation claire entre le travail thématique lié à l'engagement 4 (droits fonciers équitables entre hommes et femmes) et le principe de justice entre les genres en tant que valeur fondamentale/engagement institutionnel. Dans ce cadre, afin de garantir la pertinence de ces mesures pour nos membres de toutes les régions du monde, malgré leur diversité, nous considérerons le genre, et notamment les valeurs et fonctions réservées à chaque sexe et leurs conséquences sur les rapports homme-femme, comme une construction culturelle. Outre notre travail en faveur du renforcement des droits des femmes et de l'égalité des fonctions entre hommes et femmes, nous veillerons à tenir compte également des questions de masculinité dans le cadre de la promotion de la justice entre les genres au sein de l'ILC.

L'examen des questions d'égalité entre les genres émet de nombreuses recommandations, dont la plupart pourront être retranscrites dans ce plan d'action. Nous commencerons par intégrer la justice entre les genres dans toutes les ***initiatives et activités existantes*** appuyées par l'ILC, qu'elles portent ou non en priorité sur les droits fonciers des femmes, afin de veiller à ce qu'elles contribuent réellement à ce principe. Citons notamment l'ensemble des campagnes de plaidoyer politique menées par l'ILC pour garantir la visibilité extérieure de cette valeur phare de la Coalition. Nous

modifions les pratiques du Secrétariat et encouragerons le changement en **investissant dans des activités spécifiques** visant à réduire les injustices de genre.

*Notre vision d'une coalition paritaire*

Au sein du réseau de l'ILC, la contribution de tous sera encouragée sans discrimination aucune, femmes et hommes auront la même influence et les membres des différentes équipes d'appui et organes de gouvernance pourront communiquer librement leur point de vue et leur expérience pour nous aider à atteindre notre objectif d'instauration d'une gouvernance foncière centrée sur les personnes.

Nous créerons un groupe ayant pour mission de superviser la mise en œuvre du plan d'action sur l'égalité entre les genres (composé d'un directeur, de coordonnateurs régionaux, d'un représentant de chaque Comité de pilotage régional et de deux représentants du Groupe de travail sur l'engagement 4).

**Sur quoi axerons-nous nos efforts pour promouvoir le changement ?**

Nos priorités tactiques sont les suivantes : **participation paritaire, renforcement des capacités, convivialité des procédures** et **culture institutionnelle propice**. Pour chacune d'entre elles, le Secrétariat s'engage à définir, dès 2018, des activités, des cibles/étapes et des responsabilités concrètes pour le temps restant de mise en œuvre de la stratégie, selon les modalités suivantes :

**1. Les bases : renforcer la participation des femmes et de leurs organisations**

Nous garantirons la participation équitable des femmes et de leurs organisations à la gouvernance et à la détermination des programmes, en prenant les mesures suivantes :

- 1.1. **Renforcer l'influence des organisations de femmes** au sein de l'ILC : accorder la priorité aux organisations de femmes dans le cadre de l'élargissement actuel et futur de la Coalition ;
- 1.2. **Promouvoir activement la participation paritaire** à toutes les réunions régionales et mondiales, notamment en accordant la priorité au parrainage de femmes ;
- 1.3. **Introduire des quotas** dans les comités, les plateformes et les groupes de travail de l'ILC, dans le but d'assurer l'égalité — participation d'un minimum de 50 % de femmes.

**2. Ne pas se contenter de cocher les cases : élaborer des outils et renforcer les capacités à tous les niveaux**

Nous satisferons les besoins en matière de formation et de renforcement des capacités à tous les niveaux dans le domaine de la justice entre les genres mis en avant par l'examen des questions d'égalité entre les genres. Les capacités existantes doivent être

renforcées et complétées en faisant de la justice entre les genres la responsabilité de tous, tout en maintenant en place le personnel spécialisé et en le formant davantage.

Afin d'assurer le renforcement des capacités menant à l'intégration des questions sexospécifiques dans la planification et le suivi réalisés au sein du Secrétariat et des UCR, de sensibiliser les Comités de pilotage régionaux et de renforcer les capacités de soutien des organisations membres, nous prendrons les mesures suivantes :

- 2.1. Aider les membres souhaitant s'engager dans la transformation de l'organisation à réaliser leurs propres **examens des questions d'égalité entre les genres** (en ayant recours à une méthode simple et commune à développer), à évaluer les progrès réalisés et à communiquer les leçons apprises auprès de leurs pairs au sein du réseau ;
- 2.2. Organiser **des formations sur la justice entre les genres** en sa qualité de valeur fondamentale/d'engagement de l'organisation à l'intention de l'équipe de soutien internationale, des Comités (de pilotage) régionaux et des membres eux-mêmes :
  - 2.2.1. Évaluer en profondeur les besoins en formation et identifier les prestataires,
  - 2.2.2. Travailler avec les prestataires pour adapter la formation ;
- 2.3. Organiser **des formations de l'ILC sur certains outils pertinents** qui peuvent renforcer la capacité des organisations membres en matière de genre, en particulier, mais pas seulement, les CEG en tant qu'outil d'analyse des questions de genre ;
- 2.4. Aider le personnel des **organisations membres à participer à des formations organisées en dehors de l'ILC** dans le but de devenir des formateurs entre pairs ;
- 2.5. Soutenir la participation des **équipes d'appui de l'ILC** (Secrétariat/UCR) à des **formations extérieures**.

### **3. Métamorphoser notre travail en rendant nos procédures plus conviviales**

Notre façon de travailler joue un rôle prépondérant dans la modification de nos interventions en des opérations transformatrices dans le domaine du genre. C'est pourquoi nous prendrons les mesures suivantes :

- 3.1. **Intégrer les questions sexospécifiques** à toutes les étapes de notre **cycle de planification et de SEAC** :
  - 3.1.1. Réviser les procédures internes applicables à la rédaction et à l'examen des propositions (SNE/IFE) ;
- 3.2. Améliorer l'apprentissage sur le genre grâce à **l'analyse approfondie/des missions de SEA** portant sur des cas positifs et des cas négatifs.

#### 4. Un environnement propice : améliorer le lieu de travail et la culture du réseau

Pour devenir paritaire, l'ILC doit intégrer ses valeurs dans sa propre culture institutionnelle. Les valeurs internes jouent un rôle fondamental dans l'information et la création de passerelles vers une parité accrue dans les interventions. Nous encouragerons la justice entre les genres en prenant les mesures suivantes :

- 4.1. Intégrer, dans toute **formation**, et particulièrement celles destinées aux employés, aux supérieurs hiérarchiques et aux organes de gouvernance, **du contenu sur l'égalité des chances, la discrimination et les préjugés inconscients** ;
- 4.2. Assurer la souplesse des contrats de consultants, qui, par nature, ne prévoient pas de **congé parental rémunéré** officiel ;
- 4.3. Développer **des réseaux et des programmes de mentorat** pour soutenir les capacités et le leadership des femmes.

#### Responsabilité

Les organisations ayant participé à l'examen des questions d'égalité entre les genres ont admis qu'il incombait à chacun de promouvoir la justice entre les genres en tant que valeur de la Coalition. Ceci n'a toutefois été formalisé d'aucune façon, à l'exception de quelques mandats au sein du Secrétariat, et n'est pas actuellement partagé dans les structures de gestion et de gouvernance.

- La prise en compte des **questions sexospécifiques et la promotion de la justice entre les genres seront intégrées dans les plans de travail individuels et conjoints, les mandats révisés du personnel et l'ensemble des nouveaux contrats de consultants de longue durée.**
- Les Comités régionaux et le directeur **communiqueront** annuellement **sur la mise en œuvre** du plan d'action ;
- **Les responsabilités de la direction** en matière de justice entre les genres incomberont au **Conseil**, au **directeur** et aux **Comités régionaux**.

#### Quelles sont les ressources dont nous avons besoin ?

Bon nombre de ces mesures, p. ex. le déploiement des CEG et les dépenses de personnel existant, supposent de modifier les pratiques dans le cadre des budgets existants. Certains domaines nécessitent toutefois des fonds supplémentaires, s'élevant à environ 130 000 dollars US pour 2018 :

**Renforcement des capacités** : selon nos estimations, en 2018, 70 000 dollars US serviront à l'organisation de formations sur la justice entre les genres à l'intention de l'équipe d'appui mondiale, des CPR et des membres, et 20 000 dollars US supplémentaires les aideront à mener leurs propres examens des questions d'égalité entre les genres ;

**Apprentissage** : 10 000 dollars US seront consacrés aux voyages menés dans le cadre du suivi et de l'évaluation ;

**Recrutement** : recrutement d'un consultant pour garantir la présence de la justice entre les genres dans l'élaboration et la révision des propositions, et fournir une assistance technique au développement d'une méthode simple d'examen et d'autres outils (30 000 dollars US).