

**Rapport d'audit sur le genre de la Coalition internationale pour  
l'accès à la terre  
*Gender Matters*  
Août 2017**

**1. Résumé exécutif**

---

Le présent rapport a pour objectif de présenter la portée, la méthodologie, les conclusions et les recommandations découlant du premier audit sur le genre de la Coalition internationale pour l'accès au foncier (ILC). Cet audit constitue un bilan dressé des travaux menés par l'ILC dans le domaine de la justice de genre et des droits fonciers des femmes, qui examine les avancées réalisées ainsi que les priorités à prendre en compte pour entreprendre de nouvelles actions.

**Contexte et méthodologie**

L'audit a mené un examen des dimensions aussi bien **externes** qu'**internes** des opérations et des programmes de l'ILC. S'agissant de la dimension externe, l'accent a été placé sur les deux principaux vecteurs des programmes de l'ILC – les Stratégies nationales d'engagement (SNE), à savoir les travaux menés à l'échelle des pays, et les Initiatives fondées sur les engagements (IFE), récemment introduites, à savoir les initiatives multi-pays/régionales/mondiales – ainsi que sur les modalités permettant d'influencer les aspects politiques et opérationnels de l'octroi de dons, l'exécution et l'évaluation. S'agissant de la dimension interne, l'exercice a examiné une série de différents domaines, y compris la culture du lieu de travail, les capacités et le leadership.

Les activités de l'audit ont été guidées par un cadre composé des **huit domaines d'étude** suivants :

1. Stratégies, politiques et mandats en matière de genre
2. Leadership, redevabilité et coordination
3. Culture du lieu de travail
4. Capacité des employés et membres du Secrétariat et ressources (humaines et financières)
5. Intégration systématique des questions de genre dans les politiques, les programmes et l'octroi de dons
6. Communication
7. Suivi, évaluation, apprentissage et gestion des connaissances
8. Partenariats

Les principales étapes du processus d'audit ont inclus :

- La conception du cadre de l'audit (voir l'annexe 1 pour consulter l'intégralité dudit cadre)

- Des ateliers introductifs comptant avec la présence des membres du Conseil et du Groupe de travail sur la justice de genre et les droits des femmes
- La révision de la littérature des 49 documents de stratégie de l'ILC
- La tenue de 18 entretiens approfondis et deux discussions « focus group » impliquant un total de 35 personnes (21 femmes, 14 hommes), y compris 15 représentants d'organisations membres, 13 employés du Secrétariat, six membres du personnel régional et un donateur<sup>1</sup>.

Cet audit ne constitue ni une évaluation, ni une étude des impacts des interventions de l'ILC dans le domaine de la justice de genre ; de même qu'il ne fournit pas une analyse complète des politiques et des pratiques de chacun des membres, car rien de tout cela n'aurait été possible compte tenu des contraintes de temps et de ressources auxquelles est confrontée une coalition de l'envergure de l'ILC. Néanmoins, l'équipe de recherche s'est efforcée de recueillir des preuves anecdotiques des impacts, des résultats et des bonnes pratiques, chaque fois que cela était possible, et les a incluses au rapport sous la forme d'études de cas. De plus, le rapport met en évidence et suggère des domaines de travail ou des initiatives dont l'ILC souhaiterait contrôler l'application afin d'élargir ses connaissances dans ces domaines.

L'équipe de recherche n'a pas été chargée d'examiner la mesure selon laquelle les politiques de l'ILC dans le domaine des ressources humaines tiennent compte des questions de genre, du fait que la Coalition est hébergée par le FIDA, agence des Nations Unies, et régie par les politiques de ce dernier en matière de ressources humaines. Cependant, certains recoupements ont été relevés entre les dimensions de genre de certaines questions posées sur la culture du lieu de travail et ces politiques, et les pratiques relatives au recrutement ; ils ont été signalés à la section 3.3 du présent rapport.

Il est à espérer que le présent rapport fournira un premier aperçu utile ainsi qu'une vision d'ensemble des pratiques, accomplissements, défis, processus, expériences, idées et opinions en vigueur autour de la justice de genre et des travaux de l'ILC, en mesure de susciter le dialogue et de développer une nouvelle manière de penser les modalités selon lesquelles les progrès dans ce domaine peuvent être accélérés à différents niveaux de l'ILC.

## Conclusions

Le processus d'audit a mis en évidence une série de conclusions positives, ainsi que des défis, pour l'ensemble des huit domaines d'enquête. Un résumé en est fourni ci-dessous, commençant par les conclusions d'ordre positif.

### **Conclusions positives**

#### *Stratégies, politiques et mandats en matière de genre*

- Les principaux documents stratégiques et les plans de travail, tels que le cadre stratégique 2016-2021 de l'ILC et la feuille de route correspondante pour la mise en œuvre, incluent **des engagements explicites visant à promouvoir le principe de justice de genre et garantir des droits fonciers équitables entre hommes et femmes.**
- L'ensemble des trois plans de travail régionaux les plus récents (Amérique latine et Caraïbes, Asie et Afrique, 2017) identifient **la justice de genre comme une question prioritaire** pour leur région et engagent les membres à prendre des mesures dans ce domaine.

---

<sup>1</sup> Un « focus group » comprenait neuf membres du Groupe de travail sur la justice de genre et les droits des femmes, un autre six membres du personnel régional de l'ILC. Quatre des membres ont été interrogés en tant que représentants d'organisations membres et en tant que membres du Conseil des gouverneurs.

- Les membres africains de l'ILC ont développé une charte de principes ambitieuse afin d'atteindre la justice de genre sur les questions foncières.

#### *Leadership, redevabilité et coordination*

- La plupart des employés et des membres interrogés ont indiqué estimer que les **membres du Conseil et les cadres supérieurs de l'ILC soutiennent les priorités définies dans le domaine de la justice de genre** et accueillent toute suggestion ou idée permettant de renforcer ces engagements.

#### *Culture du lieu de travail*

- L'ensemble des employés, membres et membres du Conseil interrogés soutenaient largement les engagements de l'ILC eu égard au genre ; nous avons par ailleurs noté, d'une manière générale, de **bons niveaux de connaissances sur les questions de genre** et de bons niveaux de sensibilisation à ces dernières.
- Certains membres ont instauré des **quotas afin de garantir la représentation des femmes dans les structures de gouvernance** de leurs organisations ; certains disposent aussi de mécanismes, tels que la mise à disposition de services de garde, visant à faciliter l'intégration des femmes à la force de travail.
- Au niveau du Conseil, des mesures progressistes ont été prises, telles que : **l'introduction d'un quota volontaire** visant à garantir une représentation minimale des femmes de 40 % au Conseil et à l'Assemblée des membres ; l'introduction d'une règle obligeant à désigner une femme si la première personne déléguée à une réunion mondiale est un homme ; la mise à disposition de services de garde d'enfants à l'ensemble des participants des réunions mondiales ; et l'amélioration du ratio hommes-femmes et de la représentation des femmes, lors de ces réunions.
- Au niveau régional, **la représentation des femmes dans les réunions et les organes régionaux est généralement assez élevée**, notamment en Asie, les plus faibles taux de représentation de femmes ayant été relevés en Afrique.
- Au niveau du Secrétariat, un nombre égal de femmes et d'hommes composent l'équipe de direction – trois femmes et trois hommes. Les femmes sont bien représentées parmi les personnes employées.

#### *Capacité des employés et membres du Secrétariat et ressources (humaines et financières) de l'ILC*

- Un **Groupe de travail mondial sur la justice de genre et les droits fonciers des femmes a été établi en 2016**, dans le but d'encourager l'échange de connaissances et de définir des stratégies conjointes concernant les modalités pour garantir une valeur ajoutée aux membres.
- L'ILC a développé et/ou utilisé plusieurs **outils utiles visant à soutenir l'intégration des questions de genre aux IFE et SNE**, notamment les Critères d'évaluation des dimensions de genre (GEC), la boîte à outils sur les droits fonciers des femmes et le formulaire d'analyse sur le genre.
- L'ILC compte avec **un réseau de membres riche et varié, dont nombreux sont ceux à disposer d'une expérience, de compétences et de ressources importantes dans le domaine de la justice de genre**, que l'ILC peut potentiellement utiliser dans ses travaux.

#### *Intégration systématique des questions de genre aux politiques, aux programmes et à l'octroi de dons*

- L'ILC a accompli **de bonnes avancées afin de promouvoir des droits fonciers équitables entre hommes et femmes** dans ses travaux, en incluant cette question au plan stratégique actuel et précédent. L'ensemble des régions ont un domaine d'activité sur les droits fonciers des femmes et, selon les estimations, au moins un tiers des membres de l'ILC prennent part à des actions visant à promouvoir l'octroi des mêmes droits fonciers aux femmes. Il existe actuellement 3 IFE axées sur l'engagement quatre, tandis que plusieurs

SNE ont réalisé des **efforts notables pour aborder leur stratégie, dans son ensemble, à travers l'optique du genre**, et non seulement en lien avec l'engagement quatre.

- Le Secrétariat a développé un **système de suivi utile afin de réaliser un examen suivi de la justice de genre et des droits fonciers des femmes à travers le processus de formulation et de mise en œuvre des SNE**, grâce à un système de feux de signalisation servant à évaluer le degré d'intégration des droits fonciers des femmes et de la justice de genre.
- L'ILC a aidé et encouragé ses membres à utiliser les procédures d'élaboration de rapports relatifs à la situation des droits de l'Homme afin de mettre en évidence les politiques et pratiques discriminatoires du point de vue du genre dans la législation nationale relative au foncier. Depuis 2015, l'ILC a plus précisément aidé neuf de ses membres à élaborer des rapports alternatifs à ceux du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, ou à y contribuer.

#### *Communication*

- L'ILC a grandement contribué à **améliorer et accroître la visibilité de ses membres et de leurs initiatives en matière de justice de genre et de droits fonciers des femmes** par le biais de son site Internet, des médias sociaux et d'autres travaux médiatiques. Les Directives de l'ILC sur la marque et l'identité visuelle (*ILC Brand and Visual Identity Guidelines*) incluent des orientations à l'attention du personnel et des membres afin de garantir une communication tenant compte des considérations de parité hommes-femmes, disponible dans les trois principales langues de travail.

#### *Suivi, évaluation, apprentissage et gestion des connaissances*

- Il est prouvé que les projets de l'ILC, et notamment ceux poursuivant l'objectif spécifique de promouvoir les droits fonciers des femmes, ont eu des **résultats positifs et un impact** sur plusieurs aspects de la justice de genre et des droits des femmes, y compris dans les domaines suivants : augmentation de la représentation et de la voix des femmes dans la prise de décision ; amélioration des compétences et des connaissances des femmes rurales et des organisations les représentant ; aide à la mobilisation des femmes en faveur du changement positif ; et amélioration de la situation des femmes en matière d'accès et de contrôle des terres.
- L'ILC a pris **une série de mesures visant à renforcer l'attention prêtée au genre** dans ses systèmes et processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage. Par exemple, les membres ont été invités à fournir des données ventilées par sexe et à apporter des commentaires sur les questions de justice de genre dans les rapports annuels de suivi des programmes qu'ils présentent au Secrétariat.
- La nouvelle approche intégrée de l'ILC du Suivi, de l'évaluation, de l'apprentissage et du renforcement des capacités ainsi que des outils correspondants, tels que la nouvelle plateforme S&E interactive en cours de développement, constituent une opportunité de surveiller l'impact de l'ILC sur le genre d'une manière plus cohérente et efficace.

#### *Partenariats*

- L'ILC comprend un noyau dur de partenaires stratégiques et de donateurs, dont certains contribuent financièrement à la mise en œuvre de sa stratégie, notamment l'Agence suédoise de coopération internationale au développement, la Direction du développement et de la coopération (DDC-Suisse), le FIDA, le ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas, Irish Aid, la Commission européenne, qui financent des lignes de travail spécifiques, y compris les droits fonciers des femmes, tels que la WellSpring Foundation, et qui sont **très soucieux des priorités qu'elle s'est fixée en matière de justice de genre**.
- L'ILC a tiré parti des donateurs de manière stratégique à l'échelle internationale afin **d'influer sur l'élaboration de politiques relatives aux droits fonciers des femmes**. En 2015-2016, par exemple, l'ILC a pu obtenir un accès indirect au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et influencer ses travaux grâce

aux liens qu'elle entretient avec son membre et principal donateur, le FIDA. Ceci a permis à la Coalition de participer activement au développement des Recommandations générales du Comité sur les droits des femmes rurales.

### **Défis identifiés**

#### *Stratégies, politiques et mandats en matière de genre*

- Il existe un **manque de clarté et de cohérence dans l'utilisation des principaux concepts et éléments de langage liés au genre** et ce qu'ils signifient en lien avec les travaux et les engagements de l'ILC. Le concept de justice de genre, notamment, n'est pas bien compris. Ceci peut s'expliquer par : **l'absence de définitions des principaux termes et concepts en lien avec le genre et leur application** dans le contexte des travaux de l'ILC dans les documents stratégiques ; le fait qu'**aucune stratégie ou aucun plan d'action en matière de genre** ne soit actuellement en place, bien qu'il soit prévu de développer cet aspect ; et l'accent thématique historiquement placé sur les droits fonciers des femmes, entraînant **l'assimilation des droits fonciers des femmes à la justice de genre**, au lieu de les considérer comme un moyen d'atteindre l'objectif plus global que constitue la justice de genre.
- Bien que l'on ne puisse pas nier les objectifs louables de la Charte pour la justice de genre de la plateforme africaine de l'ILC, seuls trois signataires ont développé des plans d'action individuels en matière de genre et aucun système d'évaluation n'a encore été instauré.

#### *Leadership, redevabilité et coordination*

- Malgré une croyance répandue, parmi le personnel et les membres, que la justice de genre devrait relever de la responsabilité de tout un chacun, en réalité, il a incombé jusqu'à présent aux employés du Secrétariat chargés des questions de genre, en majeure partie, de faire avancer les priorités en la matière au sein de l'ILC. **La responsabilité formelle vis-à-vis de l'engagement de l'ILC en faveur de la justice de genre n'a pas été définie** et n'est actuellement pas partagée par les structures de direction et de gouvernance.
- **L'obligation de tenir compte des questions de genre n'a pas été systématiquement intégrée aux plans de travail individuels et conjoints** définis aux différents niveaux de l'ILC – au niveau du Secrétariat, seuls les employés spécialisés dans ces questions doivent respecter cette exigence dans leurs plans de travail et conformément à leurs descriptifs de poste ; les plans de travail régionaux des membres incluent certains engagements en faveur de la justice de genre, mais ils ne sont pas tenus de rendre compte des progrès accomplis vis-à-vis des engagements en faveur de la justice de genre, à moins que leur travail n'inclue de mettre particulièrement l'accent sur l'engagement quatre ; en outre, à l'heure d'aujourd'hui, les Comités de pilotage régionaux ou les réunions du Conseil n'ont pas à inclure une évaluation des progrès accomplis dans le domaine de la justice de genre.

#### *Culture du lieu de travail*

- Le principal indicateur de l'engagement de l'ILC pour devenir une coalition sans discrimination de genre est actuellement en grande partie **réduit au nombre de femmes participant aux réunions** et représentées dans ses structures de gouvernance, un indicateur qui, bien qu'important, ne devrait pas être utilisé, à l'avenir, comme seul baromètre des progrès dans ce domaine.
- Malgré la mise à disposition gratuite de services de garde et l'obligation qu'un représentant sur deux aux réunions mondiales soit une femme, la représentation des femmes dans les principales instances, telles que le Forum foncier mondial, demeure faible. Par exemple, seules 28 % des personnes représentant les membres votant lors de l'Assemblée des membres organisée lors du Forum foncier mondial de 2015 étaient des femmes.
- Certains membres, notamment ceux interrogés en Asie et en Afrique, ont indiqué avoir rencontré une **réelle résistance au moment de suggérer de promouvoir les rôles des femmes** dans leurs organisations ou d'autres organisations membres.

- Bien que, globalement, un plus grand nombre de femmes compose le personnel du Secrétariat, et bien que trois femmes occupent des postes de direction, **les femmes se concentrent également dans les postes de conseil moins rémunérés et plus précaires**, qui ne bénéficient d'aucun avantage social tels que les congés maladie ou les congés maternité, entre autres.
- Plusieurs consultantes et membres féminines du personnel du Secrétariat interrogées ont signalé ressentir une absence de valorisation à leur égard et attribuer ce traitement à leur genre. Plusieurs employés – dont quatre femmes et un homme – y ont vu une **culture de discrimination indirecte à l'égard des femmes**, et deux ont signalé rencontrer des difficultés à concilier la quantité de déplacements qu'exige leur travail avec leurs responsabilités familiales.

*Capacité du personnel et membres du Secrétariat et ressources (humaines et financières) de l'ILC*

- Bien que le Secrétariat se compose de spécialistes tenus de promouvoir la justice de genre dans les travaux de l'ILC, ces personnes disposent d'une capacité réduite et, alors même que le plan stratégique de la Coalition a annoncé une intensification de l'engagement du réseau à renforcer la justice de genre dans l'ensemble de ses travaux et opérations, cette **capacité a de fait été réduite**.
- Il existe un **manque de clarté concernant le rôle et la fonction du Groupe de travail sur la justice de genre et les droits fonciers des femmes**, y compris parmi ses membres, et sur qui, au sein de l'ILC, devrait prendre l'initiative de coordonner et faciliter les activités du groupe.
- **Les outils existant en matière de renforcement des capacités, à l'exception des Critères d'évaluation des dimensions de genre, ont été à ce jour peu utilisés par les membres**. Plusieurs des membres interrogés ont indiqué ne pas bien connaître ces outils et affirmé qu'ils n'avaient pas été promus ou diffusés dans leurs régions.
- **L'ILC ne consacre actuellement aucune enveloppe budgétaire ou ne dispose d'aucun mécanisme de suivi des dépenses s'agissant des engagements en matière de justice de genre et de droits fonciers des femmes dans sa stratégie**, ce qui rend très difficile la supervision et l'évaluation des impacts des dépenses dans ce domaine.
- Les membres interrogés recevraient favorablement **un plus grand appui pratique de la part du Secrétariat sur les modalités d'intégration de la justice de genre dans leur travail**, notamment dans la conception de programmes, l'influence des politiques, les processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage, et le travail avec les communautés, mais aussi sur comment devenir des organisations promouvant la justice de genre.

*Intégration systématique des questions de genre dans les politiques, les programmes et l'octroi de dons*

- Il existe actuellement une **intégration systématique limitée des questions de genre** dans les deux principaux véhicules des programmes de l'ILC – les Stratégies nationales d'engagement et les Initiatives fondées sur les engagements (SNE et IFE) – sauf lorsqu'elles placent un accent spécifique sur l'engagement quatre (droits fonciers équitables entre hommes et femmes).
- Y compris dans la SNE incluant un accent sur l'engagement quatre, **l'analyse du genre tend à être insuffisante et incohérente**, à l'exception de quelques cas notables.
- Bien qu'il existe un corpus de preuves croissant à l'échelle mondiale, y compris parmi les membres de l'ILC, soutenant une analyse du genre et une intégration systématique des questions de genre aux travaux portant sur les politiques et les programmes relatifs aux droits fonciers, les membres n'y ont pas facilement accès – le Secrétariat ne gère actuellement aucune base de données regroupant ces ressources.

*Suivi, évaluation, apprentissage et gestion des connaissances*

- **L'absence de cibles spécifiques en matière de genre pour chacun des engagements**, et non seulement pour l'engagement quatre, entrave l'accomplissement de progrès au moment de mesurer les résultats et les impacts en matière de justice de genre.
- Les orientations clés en matière de suivi et d'évaluation, les rapports d'évaluation externe et les documents relatifs à la gestion des connaissances ainsi que les outils et cadres connexes – comme le document S&E (Suivi et évaluation au sein de la Coalition internationale pour l'accès à la terre - Mise en place du nouveau système de S&E de la Feuille de route et de la Stratégie 2016-2021, et le Rapport d'évaluation du Cadre stratégique 2011-2015) – **ignorent en grande partie les questions de genre**.
- **L'absence de suivi, d'évaluation et d'apprentissage détaillés et systématiques portant sur les engagements stratégiques de l'ILC** s'agissant de la justice de genre et des droits fonciers des femmes entrave aujourd'hui la possibilité de tirer des leçons des bonnes pratiques et de les reproduire ou les transposer à une échelle supérieure. L'apprentissage s'assortit également d'**une réflexion limitée sur les raisons derrière les changements négatifs, les réactions violentes ou l'absence de progrès**, passant ainsi à côté de précieuses perspectives d'apprentissage pour toutes et tous.
- La plus grande partie de l'accent placé jusqu'à présent sur le genre dans le Suivi, l'évaluation et l'apprentissage de l'ILC (à tous les niveaux) se **limite aux données ventilées par sexe**, telles que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une formation ou participant à des réunions, et très peu d'attention est portée au suivi des changements qualitatifs découlant des travaux de la Coalition.

#### *Partenariats*

- Les donateurs **n'analysent pas ou n'abordent pas régulièrement les questions de genre avec l'ILC**, au-delà des exigences de données ventilées par sexe.
- L'examen détaillé des engagements de l'ILC dans le domaine de la justice de genre **n'est pas forcément coordonné ou stratégique**, bien que l'égalité de genre constitue une priorité de la coopération au développement pour nombre des donateurs et des agences soutenant l'ILC.

## **Recommandations**

À partir des résultats de l'audit, une série de recommandations ont été élaborées pour chacun des domaines d'enquête. Ces recommandations figurent en intégralité dans le rapport et sont divisées en actions à court et moyen termes, chacune spécifiant à qui, au sein de l'ILC, s'adresse la recommandation. Certaines des recommandations clés sont énoncées ci-dessous.

#### *Stratégies, politiques et mandats en matière de genre*

- R. 1.1. **Clarifier les principaux termes et concepts en lien avec le genre**, et sensibiliser le personnel et les membres à la manière selon laquelle l'ILC comprend ces concepts en lien avec ses travaux et ses engagements (au-delà de l'engagement quatre).
- R. 1.2. **Développer une stratégie et un plan d'action en matière de genre** afin de clarifier la vision de l'ILC pour remplir les engagements en termes de justice de genre et de droits fonciers des femmes dans la stratégie 2016-2021 et d'orienter la mise en œuvre. La stratégie et le plan d'action devraient inclure des objectifs clairs et concrets, décomposés en références et en indicateurs mesurables et réalistes, assortis de responsabilités claires et de niveaux de ressources adaptés.
- R. 1.3. Introduire un **processus d'élaboration de rapports annuels rigoureux** strict, portant sur les progrès réalisés à l'échelle nationale, régionale et mondiale. Les progrès accomplis concernant la stratégie et le plan d'action devraient aussi être examinés attentivement de manière régulière par le Groupe de travail sur la justice de genre et les droits fonciers des femmes.

#### *Leadership, redevabilité et coordination*

- R. 2.1. Veiller à ce que la première responsabilité en matière de justice de genre **incombe au Conseil, au Directeur et aux Comités régionaux**, et non pas seulement aux employés spécialistes des questions de genre.
- R. 2.2. **Garantir que la sensibilisation aux questions de genre fasse partie de tous les descriptifs de postes** au niveau du Secrétariat et au niveau régional, ainsi que des descriptifs de postes des membres du Conseil et des Comités de pilotage régionaux.
- R. 2.3. Les Comités régionaux et le Directeur devraient **rendre compte formellement**, tous les ans, au Conseil, **de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie et du nouveau plan d'action sur le genre**. La justice de genre devrait aussi figurer régulièrement à l'ordre du jour des réunions du Conseil, des Comités de pilotage régionaux et des réunions de l'équipe de direction.

#### *Culture du lieu de travail*

- R. 3.1. Pour devenir un réseau sans discrimination de genre, **l'ILC doit faire vivre ses valeurs dans sa propre culture institutionnelle, ses systèmes et ses processus, à tous les niveaux**. La culture institutionnelle, les valeurs internes et les méthodes de travail jouent toutes un rôle clé au moment de servir d'orientation et de créer des trajectoires vers des programmes et une politique libres de toute discrimination de genre.
- R. 3.2. **La formation sur le genre** de l'ensemble des employés, cadres de direction et des organes directeurs de l'ILC devrait inclure un contenu sur l'égalité des chances, la discrimination, ainsi que les préjugés inconscients.
- R. 3.3. L'ILC devrait **continuer à promouvoir la participation égale des femmes dans l'ensemble des réunions mondiales et régionales** : en discutant de la logique derrière les quotas et des modalités permettant de surmonter au mieux les obstacles à leur mise en œuvre ; en promouvant la mise à disposition de services de garde d'enfants de manière plus large ; et en envisageant le développement de réseaux et de plateformes et en pratiquant un mentorat visant à promouvoir la capacité et le potentiel de leadership des femmes dans le secteur.
- R. 3.4. L'ILC devrait promouvoir l'engagement vis-à-vis de la justice de genre parmi les membres de l'institution, par exemple : **en l'incluant comme critère au formulaire de candidature** destiné aux nouveaux membres potentiels et comme critère d'évaluation utilisé pour évaluer les membres éventuels ; et **en aidant les membres à conduire des audits de genre portant sur leurs propres organisations**.
- R. 3.5. **Envisager l'introduction d'un mécanisme financier** visant à garantir que l'ensemble des employées travaillant pour l'ILC bénéficient d'un congé maternité payé et d'une couverture totale, quelle que soit la nature de leur contrat. Lorsque c'est possible, l'ILC devrait aussi éviter d'employer des consultants à court terme par le biais de contrats à long terme et encourager activement l'évolution professionnelle des candidates en interne.
- R. 3.6. **Encourager un plus grand nombre d'organisations dirigées par des femmes à demander à adhérer** à l'ILC, par exemple, en assouplissant les conditions d'adhésion applicables aux organisations dirigées par des femmes. Des **objectifs spécifiques pourraient aussi être inclus** afin de garantir qu'un nombre minimum d'organisations dirigées par des femmes soit recruté lors de chaque cycle de recrutement en fonction de leur sur/sous-représentation actuelle au sein de l'ILC.

#### *Capacité du personnel et membres du Secrétariat et ressources (humaines et financières) de l'ILC*

- R. 4.1. **Partager les conclusions de cet audit de genre** avec les membres, le Conseil et les Comités de pilotage régionaux, et encourager les commentaires sur les conclusions et les recommandations.
- R. 4.2. Veiller à ce que le mandat du **Groupe de travail sur la justice de genre et les droits fonciers des femmes** soit formalisé, qu'il prévoie une enveloppe budgétaire annuelle,



suffisamment de temps dans le cadre de l'accord avec l'organisation membre que représente chaque membre représentent pour remplir le rôle de manière sérieuse, et qu'il soit assorti d'une influence et d'un niveau d'ancienneté suffisantes pour faire progresser les priorités de l'ILC dans le domaine de la justice de genre.

- R. 4.3. **Renforcer les ressources humaines et financières disponibles** afin de travailler sur les questions de genre, notamment au niveau régional. Confier aux membres des Comités de pilotage régionaux et du Groupe de travail la responsabilité de surveiller le budget et de proposer des formations dans la région.
- R. 4.4. Envisager d'adopter un système de **suivi des ressources financières** aux fins de la dotation budgétaire et des dépenses réelles en temps de personnel, ainsi que des autres ressources affectées aux activités relatives à la parité hommes-femmes, et utiliser les résultats afin d'influer sur la planification stratégique concernant la dotation budgétaire.
- R. 4.5. Veiller à ce que les orientations existantes relatives à l'intégration des questions de genre aux activités des membres soient faciles à utiliser, accessibles et disponibles dans les principales langues de l'ILC.
- R. 4.6. Développer un **plan de renforcement des capacités afin de susciter, chez les employés, les membres des organes de gouvernance et les membres, la sensibilisation, la capacité et les compétences nécessaires pour impulser une stratégie sur le genre et un plan d'action**. Le plan de renforcement des capacités devrait viser à garantir que les bonnes personnes acquièrent le niveau de sensibilisation, de compétence et d'expertise adéquat, en veillant à encourager la conviction et la motivation individuelles afin de tenir les engagements en matière de justice de genre.

*Intégration systématique des questions de genre aux politiques, aux programmes et à l'octroi de dons*

- R. 5.1. **Rendre obligatoires les quotas hommes-femmes dans les processus de gouvernance et de gestion des SNE et des IFE** – ceci devrait être étendu aux Comités d'organisation et de pilotage SNE, à l'adhésion aux plateformes des SNE, le Groupe de travail sur les IFE, et, si possible, aux membres du Comité de révision des SNE et des IFE et aux facilitateurs des SNE.
- R. 5.2. Garantir que les **organisations de femmes travaillant sur les questions foncières et les organisations disposant d'une expertise en matière de genre sont impliquées de manière active et significative** au développement et à la gestion de l'ensemble des SNE et des IFE, qu'elles incluent ou non un accent sur l'engagement quatre.
- R. 5.3. Mettre à disposition des **membres, des membres des comités et des facilitateurs** impliqués dans le processus des SNE et des IFE, **des formations, des orientations et un support continu**, afin de leur permettre de mettre en œuvre des approches tenant davantage compte des questions de genre et de fournir un **soutien en matière de renforcement des capacités** aux employés, aux membres ainsi qu'aux membres des comités et, notamment, aux facilitateurs travaillant sur les SNE et les IFE pour garantir que ces dernières soient attentives aux questions de genre.
- R. 5.4. Garantir que **la vision et la position de l'ILC sur l'injustice et l'oppression fondée sur le genre**, telles qu'exposées dans sa stratégie de genre, sont poursuivies et rendues visibles dans la définition des priorités politiques externes, à différents niveaux, et non seulement ceux mettant l'accent sur les droits foncières des femmes.
- R. 5.5. **Poursuivre l'examen, à travers des évaluations internes**, du fossé existant entre le contenu des principaux documents de programme de l'ILC et les pratiques en matière de justice de genre sur le terrain.
- R. 5.6. **Réviser les orientations en cours sur l'intégration du genre aux SNE** afin de les rendre plus accessibles pour les membres
- R. 5.7. Promouvoir **une appropriation et diffusion plus grandes, au niveau de l'institution, des outils centraux d'intégration systématique des questions de genre**, tels que les Critères d'évaluation des dimensions de genre, en veillant à ce qu'ils soient discutés au niveau de l'Assemblée générale avant leur dissémination, et continuer à aider

les membres à servir d'exemple en matière de formation d'autrui à leur utilisation, sur la base de leurs expériences et de leur formation.

- R. 5.8. Garantir que les travaux actuels pour établir une Carte des compétences incluent une **cartographie du corpus de preuves actuellement disponible aux niveaux national, régional et international** dans le but d'encourager l'analyse de genre et l'intégration systématique des questions de genre aux travaux relatifs aux politiques et à la programmation, afin de la mettre à disposition des membres, notamment lors de la planification de nouvelles IFE et SNE.
- R. 5.9. Demander aux membres de **commander une analyse solide et complète** des questions relatives aux droits fonciers **depuis la perspective du genre** dans le contexte national/régional, dans le cadre de l'évaluation nationale avant de développer *toutes* les SNE ou IFE. Les Critères d'évaluation des dimensions de genre pourraient être utilisés afin d'orienter cette analyse. Le Secrétariat pourrait aider en allouant des fonds et/ou en recommandant des experts nationaux/régionaux (appartenant ou pas à la coalition) en soutien.
- R. 5.10. Inclure **la prise en compte des questions de genre comme critère supplémentaire** dans le cadre de l'évaluation des propositions de SNE et d'IFE.

#### *Communication*

- R. 6.1. **Réviser le site Internet de l'ILC afin de mieux refléter l'engagement de la Coalition en faveur de la justice de genre**, y compris en ajoutant une explication claire de la raison pour laquelle les femmes et les filles sont affectées de manière disproportionnée en lien avec l'accès et le contrôle des droits fonciers, un nombre supérieur d'études de cas axées sur la justice de genre et les droits fonciers des femmes à la base de données de bonnes pratiques, en démontrant de manière claire comment la justice de genre est également intégrée de manière effective à tous les autres engagements, ainsi qu'en consacrant une section spécifique sur les ressources dont disposent les membres en matière de genre, y compris les recherches, les outils et les politiques de genre.
- R. 6.2. Améliorer les Directives de l'ILC sur la marque et l'identité visuelle (*ILC Brand and Visual Identity Guidelines*) existantes ou élaborer un courte note d'orientation connexe afin de fournir **des orientations plus pratiques pour le personnel et les membres sur ce qu'est la communication intégrant les questions de genre**.

#### *Suivi, évaluation, apprentissage et gestion des connaissances*

- R. 7.1. **Le Suivi, l'évaluation et l'apprentissage tenant compte des questions de genre** doivent être intégrés à l'ensemble des étapes du cycle de programmation en développant, par exemple, des objectifs clairs, réalistes et mesurables, ainsi que des indicateurs qualitatifs et quantitatifs et des **cibles sur les droits fonciers des femmes et la justice de genre, pour chaque des dix engagements**. De plus, toutes les autres cibles de la nouvelle plateforme de suivi et d'évaluation en ligne devraient tenir compte des questions de genre. Le **recueil et l'analyse de données ventilées par sexe** devraient être intégrés et rendus opérationnels dans le cadre de la mise en œuvre de la série d'indicateurs globaux en cours de développement pour la nouvelle plateforme S&E.
- R. 7.2. Identifier et **surmonter les obstacles à la génération de données ventilées par sexe**, en adoptant, par exemple, les mesures suivantes : mettre en évidence les lacunes actuelles en termes de données sur le genre aux niveaux national, régional et mondial ; renforcer la capacité du personnel et des membres à comprendre pourquoi il est nécessaire de disposer de statistiques de genre ; et réaliser une cartographie des compétences relatives au S&E tenant compte des questions de genre, grâce à l'outil de cartographie des compétences, afin que les membres manquant de compétences dans ce domaine puissent être associés à d'autres disposant d'une expertise appropriée dans leur pays ou leur région.
- R. 7.3. Poursuivre l'approche de la **co-crédation de connaissances** autour de la justice de genre afin de garantir que les femmes soient les acteurs, et non pas les objets de

l'apprentissage, et que les femmes des pays du Sud, en particulier, éclairent les débats et les actions sur les droits fonciers des femmes.

- R. 7.4. **Inclure les témoignages de défis, de revers et de réactions hostiles, ainsi que les témoignages de succès** lors de l'apprentissage autour de la justice de genre et les initiatives en faveur des droits fonciers des femmes.

#### *Partenariats*

- R. 8.1. Les donateurs et les partenaires stratégiques devraient **placer l'ILC face à ses responsabilités au titre de ses engagements en matière de justice de genre, conformément à son plan d'action et sa stratégie en matière de genre**. Ils pourraient utiliser leur potentiel individuel et collectif afin d'encourager et d'aider l'ILC à remplir ses engagements dans le domaine de la justice de genre de la manière suivante : en réalisant un suivi de la mise en œuvre du plan d'action et de la stratégie en matière de genre dans le cadre du cycle de financement ; en soulignant l'importance de la justice de genre dans les conditions assorties à l'octroi de financements ; et en tirant parti de leur participation aux réunions du Conseil pour encourager l'ILC à viser le plein respect de ses engagements dans le domaine de la justice de genre.
- R. 8.2. Promouvoir **plus de partage concerté et une garantie collective de la qualité** entre l'ILC et ses partenaires stratégiques et donateurs, dans le but de mettre en valeur l'apprentissage mutuel, les meilleures pratiques et de définir des stratégies relatives aux questions de justice de genre. Ceci devrait passer par le partage des apprentissages relatifs aux défis et aux opportunités rencontrés en intégrant la justice de genre, aussi bien du point de vue des programmes et des institutions, dans chacune des agences respectives.
- R. 8.3. **Explorer les partenariats et les alliances avec des organisations spécialistes des questions de genre ne faisant pas partie des membres de l'ILC**, telles qu'AWID<sup>2</sup>, en mesure de consolider la mise en réseau, l'apprentissage commun, le renforcement mutuel et la compréhension croissante des travaux de l'ILC.

## **Conclusion**

Globalement, l'audit sur le genre a démontré que l'ILC a pris un bon départ pour promouvoir des droits fonciers équitables entre hommes et femmes dans ses travaux externes et pour garantir la représentation et la participation des femmes à sa gouvernance interne. L'ILC doit être félicitée pour avoir investi et s'être fait l'avocate des droits fonciers des femmes, ce qui a engendré des résultats positifs et des exemples de bonnes pratiques dans toutes les régions où opèrent ses membres, ainsi que pour avoir développé des outils utiles et tiré des enseignements à même d'orienter les travaux à venir.

Pour que l'ILC devienne une coalition réellement libre de toute discrimination de genre, elle doit maintenant s'engager en faveur de priorités plus ambitieuses et transformatrices en faveur du changement, en clarifiant et en renforçant son approche conceptuelle et pratique de l'intégration des questions de justice de genre dans tous ces travaux vers l'extérieur ainsi que sa culture et ses pratiques internes.

L'exploitation de ces éléments de base et l'adoption des recommandations du présent rapport placeront l'ILC dans une bonne position, dans le mouvement de défense des droits fonciers, pour montrer la voie de la transformation des rapports de force dans le domaine du genre. Cela permettra également de créer un élan et une appropriation parmi les membres,

---

<sup>2</sup> L'AWID (Association for Women in Development) est une organisation féministe mondiale composée de plus de 5 000 membres individuels et institutionnels. Ces membres incluent, entre autres, des chercheurs, des universitaires, des étudiants, des éducateurs, des militants, des entrepreneurs, des responsables de l'élaboration des politiques, des experts en développement et des donateurs. Les membres peuvent prendre part aux événements, aux webinaires, au plaidoyer et aux espaces d'apprentissage, et peuvent aussi consulter les dernières informations et tendances ayant un impact sur les droits des femmes partout dans le monde. Plusieurs domaines de priorité de l'AWID se recoupent avec les travaux de l'ILC, y compris la justice économique et le financement des actions en faveur de l'égalité des sexes ; le *International Gender Champions* est un réseau qui réunit des décideurs hommes et femmes œuvrant à abattre les barrières de genre. <https://www.awid.org/fr>

en ouvrant des perspectives de partenariats, de programmes et de méthodes de travail engendrant la transformation sur les questions de genre.