

# Rendez-le possible: Bulletin d'informations sur l'Équité de Genre et la Diversité



## Bienvenue...

Dans la dernière version du bulletin d'informations de CARE USA pour l'égalité des genres et la diversité ! Ce bulletin met l'accent sur **l'égalité des genres face à la charge de travail**.

Notre prochain numéro aura pour thème les **secrets du changement – travailleraux niveaux de la capacité d'agir, des relations et des structures pour l'égalité des genres**. Nous vous invitons à envoyer vos idées avant novembre 2013 à Doris Bartel, Directrice de l'équipe Genre et Empowerment au sein du programme-Partenariats, Apprentissages et Plaidoyer (PPLA pour son sigle en anglais) à [dbartel@care.org](mailto:dbartel@care.org) ou à Allison Burden, Directrice pour le Développement des Compétences & l'Égalité des Genres et la Diversité au sein de la division Services Supports Globaux à [aburden@care.org](mailto:aburden@care.org).

## Anzu Mia devient un modèle pour sa communauté

*Abu Sufian and Richard Sloman, FSUP, CARE Bangladesh*

Salma dit qu'elle a vu un «changement radical» chez son mari Anzu Mia au cours de la dernière année, il s'est engagé pour aider les familles les plus vulnérables de sa communauté. En 2009, Anzu a contracté la tuberculose et a été emmené à l'hôpital. «Beaucoup de gens meurent à l'hôpital de la tuberculose », explique-t-il, « je pensais que j'allais mourir aussi ». Mais Anzu n'est pas mort, et après cette expérience, il a commencé à changer de comportement avec sa femme et dans la communauté. Il a davantage apprécié et soutenu son épouse. " Dans le passé, nous nous disputions beaucoup, " a expliqué Salma: « Mais maintenant, notre relation s'est améliorée. Avant il était violent avec moi la plupart du temps, mais maintenant il ne me bat plus jamais. " Anzu exprime également plus souvent dans la communauté et a commencé à parler ouvertement de la façon négative dont certains hommes traitent les femmes.



Les jeunes hommes de la communauté ont remarqué la façon dont Anzu a changé positivement de comportement envers son épouse et les autres femmes et ont commencé à discuter avec lui. Petit à petit, il a commencé à être considéré comme un modèle pour les jeunes hommes de la communauté. L'année dernière, le projet « sécurité alimentaire pour les très pauvres » l'a formellement identifié comme un exemple positif dans sa communauté et il parle maintenant régulièrement avec les hommes adolescents sur la manière dont les hommes traitent les femmes. Il a également aidé à mettre en place un forum visant à mettre un terme à la violence grâce à l'engagement des hommes. Cet espace facilité par le projet permet aux jeunes hommes et adolescents de se réunir deux fois par mois pour discuter de sujets tels que la socialisation des sexes, la masculinité, les dynamiques de pouvoir, la sexualité et la santé reproductive, et des violences liées au genre. À ce jour, le projet a mis en place 645 forums dans 600 villages et maintenant 200 modèles de masculinité positive ont été identifiés par la communauté; Anzu est le meilleur entre eux.

Anzu assiste également aux ateliers de formation avec sa femme. Là, ils discutent de sujets tels que le partage des tâches ménagères, les droits des femmes et la santé sexuelle et reproductive. Depuis qu'il participe à ces sessions Salma dit qu'Anzu assume plus que sa part des activités ménagères comme la cuisine. Anzu explique: « Je ne ressens aucune honte à effectuer ces tâches », qui sont traditionnellement confiées aux femmes. Quand les voisins le voient en train de faire ces travaux ménagers, il explique qu'il aide sa femme. Le projet a également organisé des ateliers pour les couples dans 116 communautés et 10 couples y participent mensuellement. Le projet met en place des groupes de jeunes hommes et des groupes de femmes; les ateliers pour les couples les rassemblent pour permettre une plus grande synergie entre eux et des résultats durables. Anzu et Salma sont des exemples, leur vie s'est améliorée parce que la violence dans leur foyer a diminué. Salma est désormais en mesure d'assister à des événements sociaux et de rendre visite à ses amis, sa mobilité et ses loisirs ont augmenté, le revenu de leur ménage a également augmenté parce que Salma a une petite entreprise, et elle est maintenant en train d'économiser de l'argent pour le mariage de sa fille. Quant à Anzu, il a plus de temps pour sa famille et trouve qu'il discute davantage avec sa femme. Ils forment un couple heureux et cela est reconnu au sein de leur communauté.

Septembre 2013

### Table des matières:

ANZU MIA DEVIENT UN MODÈLE POUR SA COMMUNAUTÉ, CARE BANGLADESH	1
DE LA FLEXIBILITÉ AU TRAVAIL, ASIE	2
JE POUX FAIRE LE TRAVAIL DE FEMMES, CARE RWANDA	2
CONFESSIONS D'UN PAPA DE CARE, CARE CÔTE D'IVOIRE	3
PARTAGER LES TÂCHES AU SEIN DU MÉNAGE, CARE MALI	3
ON THE CLOCK AN INTERVIEW WITH HELENE GAYLE, CARE USA	4

## De la flexibilité au travail

Munmun S. Chowdhury, HR Business Partner régional, Asie

"..... Je n'ai pas d'autre choix que de quitter mon emploi. Je suis d'accord avec ce que vous dites, que si je continue à ce poste pendant encore deux ans, une promotion sera possible, mais ma situation actuelle me pousse à rejoindre mon mari dans une autre province. Je m'occupe de mes deux jeunes enfants avec l'aide d'une nounou. La plupart du temps je rentre chez moi après 18h00 et je me sens trop fatiguée pour jouer avec eux ou les aider à faire leurs devoirs. Je ne suis pas souvent présente aux événements de l'école de ma fille et aux réunions de parents, et je me sens coupable. Quand je dois voyager pour aller sur le terrain, mon mari prend un congé pour être avec les enfants. La vie est devenue stressante et je ne peux pas continuer comme ça. J'aime mon travail, j'ai appris tellement de choses ici, c'est une décision difficile pour moi mais il est préférable pour moi de suivre mon mari afin que nous puissions rester ensemble comme une famille..... "

Ce témoignage fait partie d'un entretien de fin de contrat tenu avec Samia, membre de l'équipe nationale d'un bureau pays en Asie. Le cas de Samia n'est pas rare pour les femmes qui travaillent en Asie, il n'est pas rare de voir des femmes arrêter leur emploi suite à leur mariage, la naissance d'un enfant, la maladie de membres de la famille, ou pour suivre leur mari.

Dans les bureaux pays asiatiques, nous avons remarqué que les femmes restent chez CARE quatre à cinq ans de moins que les hommes (au niveau des postes de direction). Le Programme de leadership des femmes en Asie (qui vise à accroître le nombre de femmes aux postes de direction) a entrepris d'identifier les pratiques favorables pour attirer et retenir les femmes au sein de l'organisation. Ils ont constaté que compte tenu des exigences au travail et à la maison, il est préférable de pouvoir profiter d'une certaine flexibilité au travail. Même si cela est vrai aussi bien pour les femmes et les hommes, les femmes sont plus touchées. Les bureaux pays ont mis en place plusieurs politiques qui permettent la flexibilité du travail, notamment : des heures de bureau flexibles, un lieu de travail alternatif, des congés compensatoires pour les heures supplémentaires effectuées au travail, des congés en cas de maladie d'une personne à charge, des voyages avec les enfants, un temps d'allaitement pour les mères qui allaitent, etc.

Les recherches montrent que la flexibilité des conditions de travail permet aux employés de mieux gérer leur vie, ils éprouvent moins de stress et sont plus motivés dans leur travail, ce qui entraîne une productivité accrue et diminue le turn-over. La direction de CARE USA a accepté une proposition visant à introduire des pratiques harmonisées en terme de conditions de travail flexibles. Un petit groupe travaille actuellement à l'élaboration d'un ensemble de standards et de politiques sur les conditions de travail flexibles. Une fois approuvés par l'équipe de direction, ces standards et politiques seront largement diffusés pour favoriser leur mise en œuvre. Après tout, ces politiques n'apporteront les résultats escomptés que si elles sont pratiquées par les managers et les employés.

## "Je peux faire le travail des femmes": réflexions sur l'engagement des hommes comme des alliés dans l'autonomisation économique des femmes au Rwanda

L' article ci-dessous est une adaptation d'un rapport de recherche élaboré par Henny Slegh, Gary Barker, Augustin Kimonyo, Prudence Ndolimana et Matt Bannerman à Genre et Développement Mars 2013.

CARE Rwanda s'engage pour promouvoir l'accès des femmes vulnérables aux services financiers et aux produits dont elles ont besoin, pour développer leurs compétences en développement d'entreprise, et pour relier les femmes entrepreneurs aux marchés et chaînes de valeur existants. Alors que la sensibilisation sur les avantages que l'autonomisation économique des femmes peut apporter aux familles et à la société en général a conduit les décideurs politiques et les praticiens à cibler les femmes largement, peu d'efforts ont été faits pour impliquer les hommes comme des alliés dans l'autonomisation économique des femmes, pour explorer et promouvoir la coopération entre les couples - et encore moins de ces efforts ont été évalués. CARE Rwanda en partenariat avec Promundo et le Centre de ressources des hommes rwandais (RWAMREC) a analysé les façons d'impliquer les hommes dans l'espoir de diffuser les avantages des Associations Villageoises d'Épargne et de Crédit en faveur de l'autonomisation des femmes, la réduction de la pauvreté et l'égalité des sexes au sein des ménages. Cet article présente les résultats d'une intervention pilote avec des couples et des hommes au Rwanda, comprenant une étude de base et une évaluation, dans le cadre du programme AVEC de CARE Rwanda. Les conclusions principales de la recherche sont les suivantes:

- Les femmes participant aux activités de micro-crédit ont besoin de programmes qui impliquent les hommes d'une manière délibérée et structurée, notamment afin de promouvoir une plus grande implication de leur part dans le travail de soins,
- Dans certains contextes, se concentrer uniquement sur les femmes peut amener des effets néfastes pour les femmes, à la fois à court et à long terme.

La recherche montre que même si la modification des normes de genre peut être difficile, elle est possible. Comme un homme du programme l'a dit:

"C'était comme une guerre. Quand j'ai commencé à assumer des activités de femme les voisins riaient et plaisantaient. J'ai continué à le faire, et maintenant les voisins ne plaisantent plus. Ils commencent à mettre en œuvre ces changements dans leurs propres maisons parce qu'ils voient que nous allons mieux maintenant. "

Article complet disponible à l'adresse:

<http://dx.doi.org/10.1080/13552074.2013.767495>

## Confessions d'un papa de CARE

*Balla Sidibé, Directeur Pays, CARE Côte d'Ivoire*

Balla Sidibé, Directeur Pays de CARE Côte d'Ivoire, évoque ses expériences personnelles sur comment concilier charge de travail et paternité.



*Balla Sidibé avec des points de suture et un pansement, souvenirs d'une chute survenue alors qu'il jouait avec sa fille.*

**Comment avez-vous réussi à allier vos rôles de père et de Directeur Pays?** Ils sont complémentaires. Il est difficile d'être un nouveau Directeur Pays. Quand je quitte le bureau et rentre chez moi, je peux jouer avec mes enfants et faire des choses simples en dehors de ma journée de travail normale. J'ai aussi une nounou et quand je voyage, ma mère ou ma belle-mère vient me rendre visite afin que quelqu'un soit avec les enfants.

**Vous et votre épouse avez ensemble pris la décision que vos enfants vous rejoignent ici, alors qu'elle est restée au Mali pour son travail. Dans de nombreux contextes, on s'attend à ce que la femme suive son mari. Avez-vous dû faire face à des réactions négatives de la part de votre famille et /ou amis?** Il n'y a pas eu de problème avec ma famille parce que ma mère et mon père ont fait la même chose. Ma mère était avocate et mon père l'a laissée continuer sa carrière. La famille de mon épouse lui a dit qu'elle devait me suivre et oublier sa carrière ; je leur ai dit qu'elle avait une bonne carrière et qu'elle ne pouvait pas simplement y mettre un terme comme ça. Bien sûr, j'ai des amis qui me disent que ma femme devrait rejoindre - mais ma femme et moi nous sommes d'accord. C'était une décision et un engagement que nous avons pris tous les deux ensemble.

**Comment pensez-vous que votre expérience en tant que père qui travaille diffère ou est similaire à celle des mères qui travaillent à CARE?** J'en suis venu à apprécier la capacité de mon épouse à concilier son travail et son rôle de mère. Je reconnais ses efforts encore davantage maintenant que je comprends ce que cela implique. En tant qu'homme, c'est plus facile parce que la société attend de moi que je prenne les décisions, donc je peux décider de suivre les normes sociales ou pas. Ce n'est pas forcément aussi facile pour une femme. Il y a des similitudes entre mon expérience et celle des femmes à CARE; comme elles, je dois adapter mon

programme de travail pour pouvoir assister aux réunions scolaires et emmener mes enfants chez le médecin, tout cela nécessite une planification au jour le jour.

**En tant qu'homme («africain»), comment pensez-vous, ou espérez-vous que votre implication dans la vie de vos enfants influence leur compréhension des rôles de genre?**

J'ai 2 filles et un garçon. Je suis persuadé que cela les encourage mentalement afin qu'ils ne se ressentent pas comme inégaux. Dans mon enfance, ma sœur était celle à laquelle on témoignait le plus de considération lors des décisions familiales parce qu'elle était l'aînée. Jusqu'à aujourd'hui, c'est elle qui conserve les documents officiels de mon père et les titres fonciers. Pour cette raison, ma sœur a toujours été émancipée. Peut-être que mon père a promu cette pratique parce que sa mère travaillait comme infirmière et son père a fait ses études. Je pense que mon implication dans la vie de mes enfants va leur donner les moyens de s'émanciper. J'espère que mon fils sera plus égalitaire et davantage en mesure d'accepter la diversité.

## Partager les tâches au sein du ménage; une histoire du Mali

*Boniface Diallo, CARE Mali*

Je m'appelle Mr Ousmane GOULAKA et je suis agriculteur à Mandoli, commune de Bara Sara dans le Cercle de Bandiagara au Mali. En tant qu'agent communautaire, j'ai participé à la formation sur le Genre et la Transformation Sociale organisée par l'équipe du projet Nyeleni/Pathways avec l'ONG locale partenaire appelée YA-G-TU.

Lors de cette formation plusieurs thèmes ont été abordés, mais j'ai été particulièrement marqué par celui relatif à la répartition des tâches au sein du ménage. En sortant de l'atelier, de nombreuses idées se bousculaient dans ma tête quant à la tâche que je pourrais choisir d'assumer afin d'aider ma femme dans les travaux domestiques.

J'ai donc tout de suite pris l'engagement de m'occuper personnellement de la corvée d'eau pour notre ménage. Depuis, j'assure cette tâche avec un baril, des bidons et ma charrette. Je suis actuellement le seul homme dans mon village à m'occuper de la corvée d'eau et je n'ai aucun complexe à le faire.

Je suis fier du soutien que j'apporte à ma famille et j'ai remarqué que ma femme est vraiment heureuse car chez nous, les sources d'eau sont rares et éloignées, il faut donc marcher longtemps pour trouver de l'eau, la transporter sur la tête et faire plusieurs allers et retours. En épargnant cette tâche à ma femme, elle n'a plus les blessures qu'elles se faisaient en tombant sur les pierres. Elle utilise maintenant ce temps libre pour ses loisirs personnels. Elle est devenue plus coquette, charmante et joyeuse. Je suis devenu la fierté de ma famille. D'autres hommes se montrent curieux et commencent à me comprendre. Je suis sûr que certains vont rapidement m'imiter car leurs femmes et leurs enfants parlent maintenant de moi avec envie et surtout du bienfait pour leur maman. Ces hommes ne valent pas mieux que moi, ils voient que j'aime ce que je fais et que je n'ai pas arrêté de le faire.

## Sur l'horloge : une interview sur la charge de travail avec Helene Gayle, Présidente-Directrice Générale de CARE USA

**A partir de votre expérience à la fois aux États-Unis et sur les questions de développement, comment est-ce que le défi du «triple fardeau» (le travail, le travail à la maison et le soin des enfants) pour les femmes affecte l'émergence de femmes leaders dans le travail, la politique, et le développement ?**

J'ai vu comment cela s'est passé pour des femmes. Parfois, c'est même plus qu'un « triple fardeau » parce que les femmes jouent tellement de rôles. Il ya tout un éventail de responsabilités que les sociétés attendent des femmes et elles varient d'une culture à l'autre. Le défi réside dans la façon de concilier les responsabilités. Les priorités vont changer au cours de la vie d'une personne. Chez CARE, il est important que nous fassions notre part pour reconnaître les multiples rôles que jouent les femmes et pour trouver de meilleures façons de répondre aux besoins de notre personnel féminin.

**Que pensez-vous que nous devons changer afin que davantage de femmes puissent devenir des leaders ?**

Pour que davantage de femmes deviennent leaders, une femme elle-même doit comprendre sa propre réalité, ses responsabilités et ses priorités et comment ces choses changent au fil du temps. Ensuite, en tant qu'organisation, nous devons être prêts à changer et s'adapter aux besoins des femmes employées. Est-ce que nous soutenons les femmes qui veulent développer leur leadership ? Je me souviens d'une discussion avec un collègue masculin (pas à CARE) sur l'équilibre des charges de travail. Il m'a expliqué des difficultés liés à des déplacements fréquents et comment parfois il voyageait si souvent que sa femme n'avait même pas le temps de laver ses affaires et préparer sa valise avant son prochain départ. Bon, tout le monde ne pense pas comme ça, mais c'est un exemple de la façon dont certaines personnes, souvent des hommes,



Dr. Helene Gayle

mes, sont inconscientes des privilèges qu'ils ont. Beaucoup de femmes témoignent de cette expérience quasi universelle où elles ont dit quelque chose, qui n'a été pris en considération qu'une fois qu'un collègue masculin l'a répété. Donc, nous devons examiner les choses dans notre culture qui sont dévalorisante pour les femmes. Prendre consciences des différences auxquelles les femmes sont confrontées est fondamental afin que nous puissions trouver des solutions créatives, telles que les heures de travail flexibles, le mentorat, les groupes de soutien, etc.

**Parmi le travail de CARE, qu'est ce qui vous a le plus inspiré sur la façon dont nous abordons cette question ?**

L'une des choses qui m'a inspiré le plus chez CARE, c'est de voir les femmes au sein de l'organisation commençant à parler des problèmes liés à ces questions. Souvent, au cours de mes voyages, les femmes sont très franches sur ces questions et désireuses d'apporter des changements. Un autre élément inspirant du travail de CARE sont les efforts des collègues masculins. Ils sont très impliqués en demandant quel rôle ils peuvent jouer pour encourager des programmes sensibles au genre et soutenir leurs collègues femmes.

**Considérant les messages divergents de Sheryl Sandberg et Anne- Marie Slaughter, quels conseils donneriez-vous aux jeunes, en particulier aux jeunes femmes, qui tentent de comprendre cet équilibre des rôles et veulent explorer les possibilités de leadership ?**

Sheryl Sandberg et Anne- Marie Slaughter apportent toutes les deux des commentaires utiles. Pour Sandberg, "pencher " conduira les femmes à être plus à l'aise pour assumer des rôles plus importants alors que pour Slaughter, nos lieux de travail ne favorisent pas encore la réussite des femmes. Les deux auteurs ont des éléments intéressants à partager. Je pense que cela signifie que les jeunes femmes doivent commencer tôt à planifier et penser aux arbitrages qu'elles auront probablement à faire au cours de leur vie. Il est également très important pour elles de considérer leurs opportunités dans la perspective de leur vie entière, plutôt que simplement à un certain moment.

*Nous tenons à remercier les auteurs pour leurs contributions pertinentes. Nous vous invitons à envoyer vos idées et réflexions concernant le prochain numéro du bulletin sur l'égalité des genres et la diversité, consacré aux secrets du changement – travailler aux niveaux de la capacité d'agir, des relations et des structures pour l'égalité des genres avant novembre 2013 à Doris Bartel ([dbartel@care.org](mailto:dbartel@care.org)) ou Allison Burden ([aburden@care.org](mailto:aburden@care.org)).*