

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE 2023- 2028

**MOUVEMENT D'INTÉGRATION POUR LA
PROMOTION SOCIALE
(MIPROS)**

2023 Haïti



Sommaire

- I.** ADOPTION DE LA POLITIQUE DE GENRE
- II.** PREAMBULE
- III.** INTRODUCTION
- IV.** CONTEXTE DE LA POLITIQUE DE GENRE
- V.** OBJECTIFS
- VI.** AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE DE GENRE
- VII.** MECANISMES DE MISE EN ŒUVRE
- VIII.** FINANCEMENT DE LA POLITIQUE DE GENRE
- IX.** ORGANES CHARGES DE L'EXECUTION DE LA POLITIQUE DE GENRE
- X.** ORGANIGRAMME DE LA POLITIQUE DE GENRE
- XI.** FACTEURS D'INFLUENCE
- XII.** L'EMERGENCE D'UN NOUVEL ORDRE PLUS FAVORABLE AUX FEMMES
- XIII.** CONCLUSIONS GENERALES



I. ADOPTION DE LA POLITIQUE DE GENRE

L'adoption de cette politique de genre procède d'une large consultation préalable avec les acteurs. Une panoplie d'activités a été développée. Elle met en communication les acteurs indispensables à la bonne gestion et au développement de l'institution, notamment les employés et les membres dans le cadre d'une dynamique de réforme à moyen et long terme.

Cette politique de genre exprime les velléités d'agir selon les conventions, pactes, protocoles, lois et feuilles de route signés, adoptés et applicables au sein de l'institution parce qu'une conscience grandissante se développe que les rapports de genre sont au fondement de l'existence des sociétés, et donc indispensable ; mais aussi qu'ils sont transversaux et déterminent notre avenir à toutes et de tous. Aujourd'hui, le constat est sans appel. Les rapports de genre sont altérés par des pratiques stéréotypées qui défavorisent les femmes et enferment les hommes inégalement. Ces pratiques assujettissent les hommes et les femmes à assumer des rôles qui stigmatisent et détruisent.

Et l'analyse des principales caractéristiques de la condition des femmes en Haïti permet d'identifier les discriminations dont les haïtiennes sont victimes dans les domaines de l'économie, de l'éducation, de la politique ainsi que sur le plan juridique. Le Mouvement d'Intégration pour la Promotion Sociale siglé MIPROS se donne pour mission d'intervenir à différents niveaux afin de répondre à l'urgence de combattre la discrimination contre les femmes, d'opérer les changements appropriés dans les rapports sociaux de sexe dans l'ensemble de ses actions et de mettre en application les différents points de cette politique de genre relatifs aux droits des femmes et des groupes minoritaires.

Cette mise en train sur les aspects les plus fondamentaux de la problématique de genre exprime aussi le vœu unanime de tous les membres de l'organisation, dont le siège social se trouve à Tabarre, Département de l'Ouest d'Haïti, à son Conseil d'Administration, de voir des réformes effectives s'opérer au niveau de ladite association et une plus large intégration en faveur des femmes.

Ceci dit, et :

En vertu des principes et du strict respect des droits qui sont au fondement de la personne humaine, droits reconnus inaliénables, irrévocables et universels ;

En vertu des principes démocratiques sur lesquels sont bâtis l'état et la nation d'Haïti, une et indivisible à tous égards de couleurs, de provenances sociales, de statuts économiques et politiques, et de sexe ;

En vertu de la constitution, des traités, des lois, des conventions et des pactes délivrés, signés, adoptés, appliqués et applicables par et à l'état haïtien, la société civile haïtienne, des ONGs et des associations, etc. ;

Et de tout document régissant et promouvant l'équité, l'égalité et la liberté pleine et entière :
Par la reconnaissance, l'admission, la souscription dans un esprit de tolérance, d'acceptation et de cohabitation ;

Adopte la politique de genre que voici dans toute son intégralité et se donne les moyens de l'appliquer selon les clauses, les accords et les échéances conclus.



II. PRÉAMBULE

L'énoncé de la Politique de Genre se fixe dans les priorités de MIRPOS à consolider le cadre structurel et les bases managériales pour une gestion renouvelée et la mobilisation efficace des ressources.

A l'issu d'une dynamique d'échanges sur la problématique des rapports de genre, l'éducation et la formation sont revendiquées par les femmes comme un des principaux handicaps à leur épanouissement. Elles réclament non pas le simple perfectionnement dans le métier, la profession et une carrière mais bien une dynamique de transformation effective qui peut faire émerger leur leadership et leur participation réelle.

La Politique de Genre s'articule sur ces faits. Elle s'adresse à toutes et tous comptant de contribuer à sa pleine exécution pour le bon fonctionnement de l'institution.



III. INTRODUCTION

La Politique de Genre est indispensable à l'institution. Comprendre la problématique des rapports de genre est aujourd'hui une nécessité incontournable dans les contextes de la mondialisation grandissante qui interpelle toutes les forces organisationnelles. Les femmes subissent le poids de réalités écrasantes qui reçoivent la validation tacite des systèmes traditionnels locaux qui se pérennisent à travers les générations. Les mœurs, les habitudes de vie, les religions, les traditions et les pratiques culturelles servent à justifier et à perpétuer les discriminations envers les femmes.

Si la discrimination fondée sur le genre est globale, elle doit être saisie collectivement. Les femmes ne sont pas dans un conflit personnalisé avec les hommes. Au contraire, hommes et femmes sont prisonniers des mêmes mécanismes sociaux qui véhiculent cette perception profondément ancrée dans les rôles joués par les sexes dans la société. En Haïti un homme a deux fois plus de chance de réussir qu'une femme. Ceci est également vrai dans le secteur professionnel. Réduire les écarts et les disparités entre les sexes s'aligne sur la liste des grands défis. Dans le cadre de l'élaboration de cette politique de genre, plusieurs résolutions sont prises en vue d'équilibrer les rapports entre les sexes et diminuer les préjugés à l'endroit des femmes. Ces résolutions sont ensuite systématisées afin de créer des mécanismes d'action capables de favoriser la parité de genre et des possibilités équitables de participation pour tous dans l'organisation.

Les femmes sont en position de faiblesse dans la société sous plusieurs angles. Les disparités sociales, économiques et politiques prédisposent les femmes à la pauvreté et à la dépendance. Les statistiques sur la situation socio-économique et politique des Haïtiennes parlent d'elles-mêmes. Sur les 49.4% des haïtiennes qui vivent en milieu rural 33% sont cheffes de ménage. Les femmes sont également 47.7% des personnes actives à l'échelle nationale. Le marché de l'emploi se caractérise par une ségrégation intra et inter professionnelle. Les femmes se retrouvent dans les emplois des secteurs périphériques et/ou occupent des emplois au bas de la hiérarchie salariale.

Dans les villes de province seulement 38.6% des femmes sont universitaires et ont fait des études supérieures. D'une manière générale, beaucoup de femmes rurales sont dévolues à des tâches domestiques de mères au foyer, tiennent un petit commerce et travaillent dans les cultures. Par ailleurs, les femmes s'adonnent à des activités amplement diversifiées et sont, le plus souvent, la pièce maîtresse dans la maison. Pourtant, elles sont souvent battues et maltraitées dans l'enceinte même de la famille. Selon le rapport EMMUS VI, 35% des femmes âgées de 15 à 49 ans ont subi des violences physiques depuis l'âge de 15 ans et 7% ont subi des violences physiques pendant une grossesse. Cette proportion est presque similaire dans l'aire métropolitaine (33,5%) et dans le milieu rural (35,2) et relativement plus élevée dans les autres villes de province (41%). Ceci indique que les conditions de vie de plus d'un tiers de femmes qu'elles soient dans le milieu urbain ou rural, sont préoccupantes et traduisent les disparités de traitement dont elles sont victimes.

Les disparités du point de vue sexe, en plus de celles basées sur la richesse, l'éducation, la santé, le milieu, représentent l'une des inégalités qui compromettent la croissance, la cohésion et l'équité sociale.

Ces discriminations sont remarquables à plusieurs autres niveaux de la société. Elles ont un impact direct sur les femmes.

- 1- **Au niveau décisionnel, le leadership féminin est entravé.**
- 2- **Au niveau économique.** Les femmes gagnent assez souvent un salaire inférieur par rapport aux hommes pour des compétences égales et parfois supérieure.
- 3- **Au plan de la tradition et la culture haïtienne développe des stéréotypes négatifs sur les femmes.** Elles sont assimilées à des personnes à part entière c'est-à-dire investies dans des rôles seconds qui ne sont pas faits pour les hommes.
- 4- **Au plan juridique.** Du point de vue légal, les femmes sont prédisposées à des discriminations qui les mettent en conditions inégales devant la loi par rapport aux hommes. D'après le « document de support pour la prise en compte de la dimension genre » préparé par le Ministère à la Condition Féminine et aux Droits de la Femme, il existe des écarts importants dans le traitement fait aux femmes par rapport aux hommes et souvent les pratiques ont préséance sur



les lois. Le code civil, le code pénal comme celui du travail définissent des traitements inégaux entre les deux sexes. En effet, ces codes contiennent des articles qui accordent des traitements différenciés aux femmes par rapport aux hommes.

De la sorte, la pauvreté des femmes est la conséquence des limitations de ses possibilités de faire respecter ses droits. Elle se veut même les liens qui entretiennent la privation de ses droits, ce qui renforcent leur subordination et restreignent la jouissance de leurs droits fondamentaux.



IV. CONTEXTE

Fondé le 05 Janvier 1997, le Mouvement d'Intégration pour la Promotion Sociale : MIPROS est une organisation non-gouvernementale (ONG) de Développement reconnue par l'état haïtien et légalement constituée. Cette association vise à l'amélioration des conditions de vie des groupes et des communautés vulnérables tout en appuyant les actions durables de transformation de la société. Elle intervient dans deux départements : Sud-Est et Ouest à travers les communes suivantes : Jacmel, Cayes-Jacmel, Thiotte, Grand-Gosier, Anse-à-Pitre, Ganthier et Croix-des-Bouquets

Domaines d'Interventions

- **ASSISTANCE HUMANITAIRE**
- **SANTÉ COMMUNAUTAIRE**
- **EAU POTABLE ET ASSAINISSEMENT**
- **ÉDUCATION**
- **ÉCONOMIE COOPÉRATIVE**
- **AGRICULTURE, SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET NUTRITIONNELLE (SAN)**

VISION

DES COMMUNAUTÉS RÉSILIENTES AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA BONNE GOUVERNANCE À TRAVERS LESQUELLES TOUTES LES CATÉGORIES SOCIO-ÉCONOMIQUES S'ÉPANOUISSENT, S'AUTONOMISENT ET S'ÉDUQUENT MUTUELLEMENT VERS LA RÉALISATION DU BIEN-ÊTRE COLLECTIF.

MISSION

PARVENIR À LA TRANSFORMATION SOCIALE, ÉCONOMIQUE ET MATÉRIELLE DES COMMUNAUTÉS RURALES ET URBAINES EN TRAVAILLANT À LA PROTECTION DES DROITS DES PLUS FAIBLES, EN AIDANT LES PLUS VULNÉRABLES ET EN PARTICIPANT À LA BONNE GESTION ÉQUITABLE DES RESSOURCES SELON UNE APPROCHE VIABLE ET INTÉGRÉE.

VALEURS PRONÉES

SOUTENABILITÉ, EN RECHERCHANT LES CHANGEMENTS STRUCTURELS ET LE MAINTIEN À LONG TERME DES EFFETS BÉNÉFIQUES DES ACTIONS.

COORDINATION, EN S'ASSOCIANT AVEC D'AUTRES PARTENAIRES OU AGENTS DE COOPÉRATION POUR ATTEINDRE LE PLUS GRAND IMPACT POSSIBLE.

CONCENTRATION, EN AGISSANT DANS DES ZONES GÉOGRAPHIQUES BIEN SPÉCIFIQUES DANS DES SECTEURS PRIORITAIRES À FIN D'ÉVITER LA DISPERSION.

ÉQUITÉ, EN S'ASSURANT QUE TOUS LES INDIVIDUS, HOMMES ET FEMMES, GARÇONS ET FILLES, GROUPES MINORITAIRES ET MARGINAUX, ONT LES MÊMES CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT.

RESPECT DE LA DIGNITÉ, EN ÉVITANT LA STIGMATISATION ET LE REJET QUE PROVOQUE LA PAUVRETE.

ATTENTION INTÉGRALE, EN PRÉTANT ATTENTION AUX ASPECTS SANITAIRES, SOCIO-ÉCONOMIQUES, ÉDUCATIFS ET PSYCHOLOGIQUES QUI AFFECTENT LE BIEN-ÊTRE.

EFFICACITÉ ET QUALITÉ, EN CHERCHANT LA MEILLEURE UTILISATION DES RESSOURCES DISPONIBLES ET EN POURSUIVANT L'EXCELLENCE DANS LA GESTION DE L'ENTITÉ.

TRANSPARENCE ET RESPONSABILITÉ, EN DIFFUSANT L'INFORMATION ET EN ESSAYANT DE S'IMPLIQUER DE MANIÈRE PROFONDE DANS LA MISSION ET LA VISION DE MIPROS AU NIVEAU DES ASSOCIÉS ET DES COLLABORATEURS, DES BÉNÉFICIAIRES ET DANS LA SOCIÉTÉ GLOBALE.



V. OBJECTIFS

Le but de la POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE est d'améliorer les conditions de participation de la population féminine, particulièrement celles des femmes membres de l'institution, et d'assurer une dynamique des rapports durables et équitables en genre.

OBJECTIF PRINCIPAL

Apporter des réformes structurelles et fonctionnelles au niveau de l'institution à partir d'une approche renouvelée basée sur la participation proportionnelle des femmes et des hommes à tous les niveaux et la communication sans restriction entre les acteurs.

La Politique d'Égalité de Genre prend en compte toutes les repères indispensables qui orientent le travail de l'institution sur le terrain ainsi qu'à l'interne.

Cette politique, plus spécifiquement, permettra de:

1. Favoriser le développement économique balancée entre les sexes, la réduction de la paupérisation continue des femmes, la lutte contre l'exclusion ainsi que le renforcement des capacités institutionnelles et des ressources humaines qualifiées en vue d'une amélioration de la gestion de l'organisation ;
2. Identifier les besoins et les disparités selon le genre c'est-à-dire en fonction des besoins et des disparités spécifiques aux hommes et aux femmes par rapport au degré de professionnalisme dans le métier, de la spécialisation dans une filière spécifique et la sophistication des ressources de travail de l'un ou de l'autre ;
3. Fixer des objectifs opérationnels pour des actions sur le terrain permettant de lever les disparités identifiées et définir des stratégies cohérentes ;
4. Élaborer et mettre en œuvre des programmes et des projets pertinents à la fois au niveau l'organisation mais également dans un champ d'action plus étendue vers d'autres associations similaires et mieux dans toutes les zones géographiques afin supporter les femmes ou aspirantes, de sensibiliser et d'informer, de former et d'éduquer, de diagnostiquer de manière encore plus profonde le phénomène de genre ;
5. Faciliter la création ainsi que l'intégration de la dimension genre dans les schémas de planification des budgets de l'institution que ce soit sur des fonds octroyés et bénéficiés dans le cadre de collaboration, de partenariat et de coopération avec d'autres organisations locales, nationales et internationales, et/ou directement sur les fonds propres de MIPROS ;
6. Garantir la nomination d'organes internes par et sous la supervision directe du Conseil d'Administration ayant pour responsabilités de veiller au respect des droits des femmes et de les vulgariser, de produire des propositions perspicaces pour la mise en œuvre de stratégies efficaces et d'activités qui permettent d'attirer la politique d'égalité de genre, d'appuyer le Conseil d'Administration dans la recherche de ressources pour appliquer la politique.



VI. AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE DE GENRE

Prenant en compte, d'une part, les discriminations majeures identifiées par l'analyse diagnostique que nous avons établie et dans le présent document de politique d'égalité de genre, et, d'autre part, pour atteindre les objectifs ci-dessus énoncés, la mise en œuvre se fera à travers cinq (5) axes stratégiques.

Il s'agit :

- 1- de l'amélioration des capacités professionnelles des femmes à travers des séances de formation répétées à caractère permanent et techniques ou dans des domaines importants qu'elles ne maîtrisent pas ;
- 2- de la promotion des droits et des opportunités aux femmes et aux hommes en matière de droits humains et des droits des femmes, d'accès et de contrôle des ressources économiques et de partage équitable des revenus générés ;
- 3- de l'amélioration en profondeur de l'accès des femmes aux sphères de décision de manière à évaluer les hommes ;
- 4- de l'institutionnalisation du genre par son intégration dans les systèmes de planification, de budgétisation ;
- 5- du développement d'un partenariat actif en faveur du genre au niveau des secteurs d'intervention et les zones géographiques afin d'arriver à démarginaliser les femmes et à apporter les changements d'égalité voulus.

Ces axes stratégiques d'intervention et d'actions constituent un ensemble d'options prioritaires pour la micro-réalisation d'un système de plus en plus équitables en faveur des femmes et l'atteinte des objectifs fixés.



AXE STRATEGIQUE 1

Amélioration des capacités professionnelles des femmes à travers des séances de formation répétées à caractère permanent et techniques ou dans des domaines importants qu'elles ne maîtrisent pas

La formation devrait être un service de base accessible à tous et à toutes dans le but de se perfectionner dans le métier et la profession exercés.

Cet axe stratégique réaffirme, d'une part, l'importance des services de base d'éducation et de formation dans le développement et l'épanouissement de chaque individu, homme et femme, et d'autre part, l'impact de leur égal accès sur leur professionnalisme, la croissance économique dans les métiers et les professions exercés et la réduction des inégalités sociales. Aussi, l'éducation et la formation doit s'entendre comme des moyens d'éclosion des potentialités et des facultés individuelles offrant aux hommes et aux femmes des possibilités de participer à la vie économique, sociale et politique de la nation et de l'influencer. Investir dans l'éducation et la formation en prenant en compte les spécificités du genre permettra de diminuer totalement les écarts de professionnalisme entre femmes et hommes.

La plupart des inégalités et disparités de sexe trouvent leur fondement dans les valeurs socio-culturelles fortement ancrées dans les mentalités. La promotion de l'accès égal et équitable des femmes a un programme de formation pour les mettre à un niveau standard et professionnel améliorera leur aptitude.

Dans la perspective de réduire les écarts dus aux disparités et aux discriminations entre les femmes et les hommes en référence aux droits de la personne humaine et de l'égalité sans parti pris entre les sexes, les objectifs et les stratégies définis ci-après fournissent les démarches appropriées :

OBJECTIF 1

RENFORCER L'EGALITE ET L'EQUITE DE GENRE EN FORMANT LES FEMMES

Il s'agira à travers cet objectif de promouvoir des solutions durables, adaptées et facilement accessibles aux femmes et aux hommes en matière de formation et de professionnalisation en mettant un accent spécial sur les femmes.

Il est suggéré la création de conditions idéales pour rendre possible et accessible une dynamique de formation des femmes à la hauteur des attentes et des enjeux conjoncturels qui affectent l'institution. Les hommes aussi ont besoin de se perfectionner. Mais les femmes constituent la priorité. Et leur situation nécessite l'adéquation des compétences et des aptitudes professionnelles par rapport aux hommes.

Indicateur de résultat

Quantité d'hommes et de femmes qui sont formés périodiquement dans des métiers et des domaines divers selon les besoins.

OBJECTIF 2

CONTRIBUER A L'ELIMINATION DES RISQUES DE REJET DES FEMMES DANS L'EXERCICE DE LEUR METIER

Cet objectif consiste à vaincre les résistances de perception qui assimilent les femmes à des professionnelles de moindre importance. Le perfectionnement dans le métier doit pouvoir rehausser l'image courante portée sur les femmes à ce niveau. Sachant qu'elles seront certifiées par l'apprentissage et la pratique guidée au cours des périodes de formation qu'elles suivront.

Cette axe stratégique sera monté en programme et sectionné sur plusieurs périodes d'activités. Le Conseil d'Administration de MIPROS et ses partenaires élaboreront les projets indispensables à l'exécution de ce point de la politique. Mais la formulation technique et la rédaction des propositions seront définies par un organe spécial créé en la circonstance.

**Indicateur de résultat**

Les femmes et les hommes se rendent compte que la profession ne fait de distinction entre les sexes mais repose sur la méthode, les techniques et le niveau de connaissance dans le domaine exercé.

AXE STRATEGIQUE 2**Promotion des droits et des opportunités aux femmes et aux hommes en matière de droits humains et des droits des femmes, d'accès et de contrôle des ressources économiques et de partage équitable des revenus générés**

Les inégalités sont nombreuses en matière d'accès aux ressources, d'emplois, d'accès aux revenus. Dans cette dynamique, les femmes apparaissent comme les plus lésées, même si dans certains cas, les hommes font également face à des discriminations. Le partage des ressources naturelles se fait traditionnellement au détriment des femmes. L'accès aux ressources monétaires par le partage des revenus et le crédit ne sert pas à une meilleure intégration des femmes. Au contraire, beaucoup de femmes sont endettées et sont de plus en plus dépendantes financièrement. Cependant, sur le plan de la production, certaines filières attirent les femmes.

Un autre constat est le faible développement et la valorisation insuffisante du capital humain où la femme semble encore être laissée pour compte. En somme, la valorisation du travail des hommes et des femmes, mais beaucoup plus celui des femmes, et l'exploitation des savoir-faire doivent faire l'objet d'une attention particulière. La promotion de l'accès équitable des femmes et des hommes aux opportunités de réussite dans le secteur qu'ils exercent suppose la mise en place d'un environnement économique et de mécanismes propres à assurer un accès équitable au capital financier, à la technologie, aux ressources naturelles et à l'information stratégique.

L'axe stratégique 2 vise donc réguler les conditions de développement des opportunités de promotion économique équitable de chaque homme et femme.

La mise en œuvre de l'axe stratégique 2 se fera à travers les objectifs et les stratégies d'intervention suivants :

OBJECTIF 1**PROMOUVOIR L'ACCES EQUITABLE ET LES OPPORTUNITES AUX FACTEURS DE PRODUCTION (RESSOURCES NATURELLES, MONETAIRES, TECHNOLOGIQUES, INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENTS)**

L'accès égal et équitable des femmes et des hommes aux facteurs de production est une condition sine qua non pour promouvoir la croissance et le développement du genre, et notamment pour la réduction des différences entre les sexes.

Il s'agira à travers cet objectif d'influencer l'ensemble des conditions propices et idéales pour un accès égal et équitable des hommes et des femmes aux infrastructures et équipements supports de leurs activités économiques, aux ressources naturelles, aux crédits, aux services de vulgarisation, et à la technologie.

En vue de garantir la viabilité dans l'équilibre des partages, le développement d'une dynamique de contrôle de distributions, en prenant en compte la facilitation et la mise en œuvre de dispositions spécifiques selon le genre, sera un appui conséquent pour les femmes qui sont minoritaires et les hommes.

Indicateur de résultat :

Les ressources et les moyens sont partagés selon les pourcentages d'homme et de femme de manière à faire bénéficier une proportion égale de chaque sexe.



OBJECTIF 2

VULGARISER ET RENFORCER LES INFORMATIONS AUTOUR DE LA PROTECTION ET DU RESPECT DES DROITS DES FEMMES ET DE LA PERSONNE HUMAINE

Cet objectif vise à modifier les perceptions culturelles développées sur les femmes dans la société. Le principe est de faire respecter les femmes au même titre que les hommes sans aucune discrimination de sexe. Les droits des femmes sont souvent bafoués du fait de l'absence de cadre institutionnel pouvant les appliquer. Il s'agira d'assurer aux hommes et aux femmes, les mêmes facilités à l'information sur l'étendue de leurs droits et des rôles qu'ils sont appelés à remplir dans l'institution à l'intérieur et à l'extérieur. Cette démarche dissipera toutes les confusions et dressera la femme en acteur responsable dans la jouissance des libertés que ses droits lui confèrent.

Cet objectif passe aussi à travers la réalisation de campagnes de sensibilisation, des séminaires et des ateliers de travail sur des thématiques spécifiques au droits des femmes et aux droits universels de la personne en général.

Un programme d'activités sera élaboré à cette fin. Il se traduira dans de petits projets qui toucheront l'ensemble des secteurs d'intervention de MIPROS.

Indicateur de résultat

Campagnes de sensibilisation et d'information sur des thèmes spécifiques aux droits humains et de la femme auprès des hommes et des femmes ; et des associations partenaires dans les secteurs ciblés.

AXE STRATEGIQUE 3

Amélioration en profondeur de l'accès des femmes aux sphères de décision de manière à égaliser les hommes

Au regard des réalités très complexes qu'impliquent les rapports de genre et le faible impact des programmes et des projets de développement qui ont insuffisamment impliqué ou pris en compte les préoccupations réelles et spécifiques des populations bénéficiaires, la participation des hommes et des femmes sur un pied d'égalité à la prise de décision devient fondamentale. Il est impératif de communier les destinés et de parvenir à des choix qui reflètent la mosaïque des participations individuelles. En particulier, la faible participation des femmes au processus décisionnels les concernant s'exprime par leur sous-représentation dans les instances de décision et de gouvernance.

La réalisation de l'axe stratégique 3 se fera à travers les objectifs et stratégies ci-après :

OBJECTIF 1

AMELIORER LA PARTICIPATION EQUITABLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES SPHERES DE PRISE DE DECISION A TOUS LES NIVEAUX

Le droit à la parole et l'expression plurielle des opinions et des besoins sont essentiels pour que MIPROS se développe. Participer à la prise de décision est un gage pour l'appropriation et la durabilité des décisions et des projets collectifs, d'où l'importance de favoriser par tous les moyens la participation équitable des hommes et des femmes à la prise de décision et la gestion de l'institution. Il s'agira à travers cet objectif de renforcer l'accès, la représentation et la participation égalitaire des hommes et des femmes aux sphères de décision c'est-à-dire dans les assemblées, les réunions, les structures conjoncturelles, lors des élections,

Cette participation équitable des sexes dans les choix de l'association ne se feraient que si les hommes comme les femmes sont représentés et faits partie de l'institution. Il s'agit donc de deux formes de participation nécessaires. La première est quantitative. MIPROS a besoin de recruter plus de membres de sexe féminin. L'augmentation du nombre de femmes est la condition première pour parler de démocratie et l'implication réelle des femmes dans la vie active dans l'institution.



MIRPOS se fixera de recruter un nombre précis de membres durant ces périodes de sorte que sur un temps retenu de sessions de recrutement le quota de 50% de femmes sera atteint.

L'autre forme de participation est fondée sur l'acceptation sans préjugé des propositions de tous et toutes sans distinction. Toute discrimination quelconque de la part d'un membre à l'endroit d'un autre doit être strictement interdite. Les règlements réserveront dans ces clauses des parties spécifiques à la question de la discrimination et des préjugés. Par conséquent, même si ces règlements n'existent pas il faut les créer sans perdre de temps.

NOTE D'EXPLICATION SUPPLEMENTAIRE

Deux types de réforme sont envisagés

Le premier s'adresse aux instances de gestion et de direction. Il s'agit de repenser la composition des structures électives et des structures nommées à des fins spécifiques c'est-à-dire fixer le taux et le nombre de personnes, membres ou non de l'association, des deux sexes qui feront partie de telle structure.

Le deuxième type de réforme concerne l'ensemble de tous les membres de l'association. L'équation entre le nombre d'hommes et de femmes membres de l'association va de la représentativité et de la crédibilité de l'institution auprès des acteurs dont elle se fait l'écho. Les **Transformations sur le Plan de la Réforme de Genre (TPRG)** se portent essentiellement sur la quotation de femmes et d'hommes qui sont membres de l'institution ou qui le deviennent. Cette quantification concerne également les personnes qui sont dans les diverses fonctions de responsabilités.

L'objectif principal des TPRG est d'augmenter la quantité de femmes au sein de l'institution. Cet engagement est orchestré par le Conseil d'Administration dans le cadre de son mandat.

La stratégie de mise en œuvre de cet objectif sera de procéder à une identification approfondie des entraves qui empêchent les femmes de participer aux sphères de prise de décision au même titre que les hommes, et d'organiser les programmes de sensibilisation-communication à l'endroit de toutes les femmes sans exception pourvu qu'elles souhaitent devenir membres et/ou s'exercent dans les sphères d'action de l'institution.

Indicateur de résultat :

- ❖ Les propositions des femmes sont acceptées au même titre que celles des hommes ;
- ❖ Le nombre de femmes membres de l'organisation atteint 40% au cours du prochain quinquennat ;
- ❖ Les barèmes de participation sont établis sur une base proportionnelle et quantitative.

AXE STRATEGIQUE 4

Institutionnalisation du genre par son intégration dans les systèmes de planification et de budgétisation

L'intégration de la dimension de genre est définie comme étant une prise en compte systématique de l'ensemble des paramètres pour l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes dans la conception, la mise en œuvre, l'exercice des droits fondamentaux, la mobilisation des ressources physiques et matérielles, les planifications et l'établissement des budgets, ...

L'axe devrait permettre de résoudre la question de l'intégration des différences entre les sexes comme une rubrique dans le budget de l'institution. Pour la réalisation de cet axe, trois objectifs assortis de stratégies de mise en œuvre ont été identifiés. Ils s'effilent ainsi:

OBJECTIF 1

AMELIORER LE NIVEAU DE COMPREHENSION ET DE CONNAISSANCE EN GENRE EN RAPPORT AVEC LES PARAMETRES DE GESTION DE L'INSTITUTION ET LES PARAMETRES DE DEVELOPPEMENT



Il s'agira à travers cet objectif de combler les insuffisances de compréhension, de connaissance et de maîtrise du concept genre.

La stratégie de mise en œuvre se fondera, d'une part, sur la réalisation d'ateliers semestriels une façon de diffuser les connaissances et les informations sur la problématique de genre et les difficultés pour les femmes d'intégrer la société globale, et aussi d'identifier les carcans culturels et traditionnels et de prendre en compte les théories existantes en la matière.

Le processus de formation en matière de connaissance des concepts et de l'approche genre et de la participation réelle des femmes doit puiser son contenu pédagogique des résultats de recherche et d'études effectuées dans le domaine pour l'intégration du concept et de l'approche genre avec nos réalités culturelles. MIPROS se dotera d'un appareil solide pour la compréhension de ses propres réalités internes et d'influer ainsi par ses décisions sur l'ensemble de ses secteurs d'intervention.

Le programme d'ateliers semestriels peut s'étendre au besoin et en fonction des priorités de l'association.

Indicateur de résultat :

- ❖ Nombre de femmes qui participent aux ateliers ;
- ❖ Pertinence et sens pratique des sujets traités.

OBJECTIF 2

INITIER DES ACTIONS POUR UNE PLUS GRANDE PRISE EN COMPTE DE LA QUESTION DE GENRE DANS LES DECISIONS A TOUS LES NIVEAUX

A ce niveau, l'objectif est, d'une part, de participer à des actions d'incitation auprès des autorités gouvernementales et civiles afin de créer un environnement institutionnel favorable et capable de porter les enjeux du genre, et, d'autre part, de s'associer avec d'autres organisations, locales, nationales et internationales, et notamment des associations de défense et de promotion des droits des femmes dans le but de rédiger des pétitions, de prendre des résolutions et d'élaborer des propositions sur les mécanismes et les outils appropriés afin d'agir sur le phénomène de genre. Et en particulier à la question de la participation des femmes dans les sphères de décisions à l'échelle locale, régionale et nationale.

A cet effet, la stratégie qui sera mise en œuvre procédera de la détermination des acteurs intéressés de poser le problème du genre selon les spectres des grands défis nationaux et régionaux en ce qui nous concerne dans le pays. Les activités de ce programme seront effectuées en étroite collaboration avec d'autres acteurs associatifs.

Le genre sera en conséquence considéré comme un processus d'apprentissage continu.

Indicateur de résultat :

- ❖ Participation à des activités de promotion des droits des femmes par l'envoi de délégation mixte équitablement réparties entre homme et femme ;
- ❖ Nombre de propositions rendues publiques sur les réformes en matières des droits et de la participation des femmes.

OBJECTIF 3

AMELIORER L'IMPACT DES INTERVENTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE L'EQUITE DE GENRE

L'enjeu de cet objectif est de parvenir très rapidement à une duplication individualisée des effets positifs de l'intégration du genre au sein de l'institution. Les modifications de comportement seraient que chaque personne devienne lui-même un leader sur la question de genre capable de transmettre les mêmes aptitudes à d'autres associations.

L'élaboration d'un système de suivi-évaluation en matière de genre est indispensable. Celui-ci doit être pertinent et quantifiable.

**Indicateur de résultat :**

Nombre de leader en équité de genre formés.

AXE STRATEGIQUE 5**Développement d'un partenariat actif en faveur du genre au niveau des secteurs d'intervention et les zones géographiques afin d'arriver à démarginaliser les femmes et à apporter les changements d'égalité voulus**

Dans cette stratégie, MIPROS veut développer son leadership dans la question des rapports de genre à partir de la compréhension de la problématique des rapports de sexe c'est-à-dire entre les hommes et femmes. Développer son leadership traduit de façon formelle la formation de leaders sur le genre dans son sein propre. Le développement de programmes dans les quatre stratégies précédentes concourra à l'émergence de ce leadership spécifique. Notre ambition est d'avoir une cinquantaine de leaders en genre disponibles.

En vue d'opérationnaliser cette noble stratégie, les objectifs suivants seront poursuivis :

OBJECTIF 1**DEVELOPPER DES PARTENARIATS SUR LE GENRE AVEC D'AUTRES ASSOCIATIONS**

L'objectif est d'inciter à l'apparition d'un dynamisme sur la problématique des rapports de genre desquels les femmes sortent en général victimes.

Indicateur de résultat :

Communication permanente avec des associations et organisations dans le but d'étendre l'impact de la politique de genre au-delà du cercle interne de l'institution et créer une synergie positive.

OBJECTIF 2**PROMOUVOIR LA JUSTICE EQUITABLE EN FAVEUR DES FEMMES ET DES HOMMES**

L'existence de textes légaux en faveur de l'égalité des sexes est un atout important pour la promotion du genre au niveau de l'institution. Leur appropriation et leur mise en œuvre par les différents acteurs devraient constituer une conditionnalité importante de la pertinence du dispositif.

Indicateur de résultat :

Nombre de textes légaux existants en matière de droits des femmes et des droits de l'homme et vulgarisés.

OBJECTIF 3**SENSIBILISER LES ACTEURS SUR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE(VBG) ET PARTICULIEREMENT LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

L'objectif est de réserver une place spéciale dans les rubriques de formation aux multiples formes de violences faites aux femmes et, aux hommes.

En particulier les violences chez les femmes causent d'énormes souffrances et ont des effets néfastes sur leur santé et le bien-être des femmes et des familles dont elles s'occupent presque toujours ; les violences physique, culturelles et psychologiques empêchent d'exprimer pleinement les potentialités et d'exercer les droits.

La stratégie retenue pour mettre en œuvre cet objectif consistera à la sensibilisation et à la conscientisation des acteurs, hommes et femmes du secteur de l'artisanat, sur les méfaits des violences dans l'avenir de la communauté. L'objectif 2 de cet axe stratégique permettra d'énumérer



les institutions de l'état et de la société civile qui luttent contre la violence et les violences faites aux femmes. Cet objectif reste transversal aux quatre autres axes stratégiques de la PG.

Indicateur de résultat :

Insertion de volets d'information sur les typologies et les formes de violences ; et les spécificités des violences faites aux femmes dans les communautés dans lesquelles elles évoluent ; les institutions et les accompagnements disponibles pour ceux et celles qui en sont victimes.



VII. STRATÉGIES ET MÉCANISMES DE MISE EN ŒUVRE

STRATEGIES D'INTERVENTION ET MECANISMES DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE

Cette partie évoque la manière dont la politique d'égalité de genre sera opérationnalisée sur le terrain et les mécanismes qui permettront d'assurer efficacement sa mise en œuvre.

STRATEGIES D'INTERVENTION

Au regard de la complexité et de la transversalité du genre, et en tant que document cadre fixant les objectifs de l'institution en matière d'égalité de genre, la politique d'égalité de genre sera exécutée à travers la matérialisation des programmes d'action, des projets et des opérations inclus dans les cinq axes stratégiques.

Les obligations sont les suivantes :

- 1- Développer une compréhension limpide de la politique d'égalité de genre et scruter le fond du document pour pouvoir établir toute sa portée ;
- 2- Diffuser et communiquer les différentes étapes de la politique d'égalité de genre à tous les membres, acteurs, partenaires et titulaires de droits ;
- 3- Convoquer des plénières spéciales afin d'investir des organes satellites d'exécution après nomination préalable par le Conseil d'Administration de MIPROS ;
- 4- Exécuter des réunions de travail et des communications sur les démarches concrètes pour la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre avec les organes d'exécution et de contrôle, les partenaires, les associés, etc. ;
- 5- Rédiger des calendriers et des plans (plans d'information et de communication, plans de motivation et de renforcement des capacités des acteurs) relatifs au processus de réalisation des axes stratégiques d'exécution et de la mobilisation des ressources, physiques, matérielles, financière et humaines ;
- 6- Contrôler l'exécution des opérations et des activités sur le terrain en mettant au point les instruments méthodologiques de suivis et d'évaluations indispensables ;
- 7- La création d'un système data sexo-spécifié dans les standards en matière organisationnelle durable et définitif ;
- 8- Obtenir les feedbacks permanents de l'évolution de la politique d'égalité de genre.



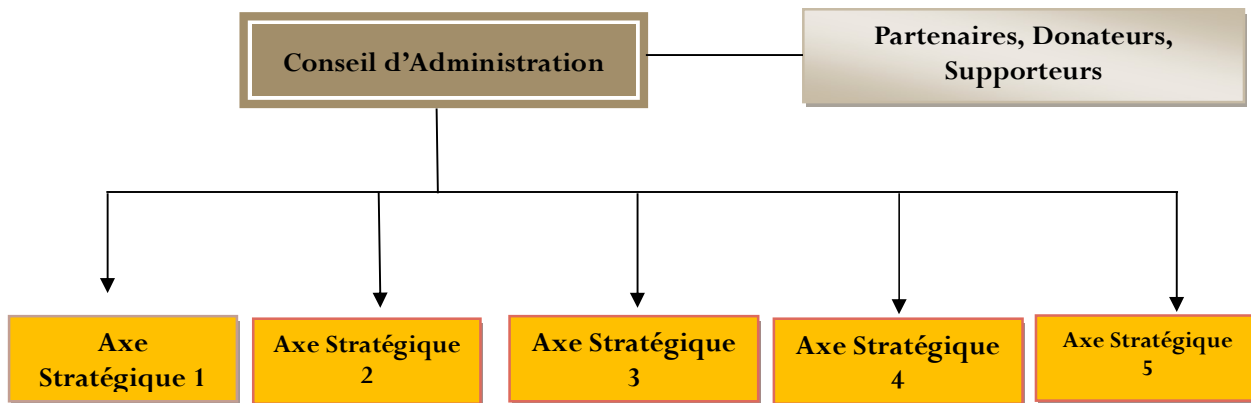
VIII. ORGANES CHARGES DE L'EXÉCUTION DE LA POLITIQUE DE GENRE

La Politique Nationale d'Égalité Homme/Femme étant le cadre national d'orientation stratégique en matière de promotion de l'égalité des hommes et des femmes.

A ce titre, le cadre institutionnel de pilotage de la politique d'égalité de genre de MIPROS passe par son Conseil d'Administration.



IX. ORGANIGRAMME DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE





X. FACTEURS D'INFLUENCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUE

La politique d'égalité de genre se réalisera dans le contexte interne et externe de l'institution en concertation avec les secteurs d'activités, les partenaires et de toutes les formes de collaboration indispensables à sa mise en œuvre qui comporte à la fois des risques et des opportunités susceptibles d'avoir des influences sur le processus et les résultats escomptés.



XI. L'EMERGENCE D'UN NOUVEL ORDRE PLUS FAVORABLE AUX FEMMES

Depuis une vingtaine d'années la lutte en faveur de la participation des femmes dans les rouages des décisions et des actions pour la transformation de notre société prend de plus en plus d'ampleur. Les femmes ont progressivement la voix au chapitre, leurs mots sont entendus. La création du Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes en 1994 a donné une poussée supplémentaire aux mouvements des femmes pour se faire écouter et participer aux changements à tous les niveaux, publics et privés. Les mentalités ont été secouées et les femmes partout dans le pays essaient de se frayer un chemin pour pouvoir vivre dans l'harmonie des rôles et l'égalité des droits avec les hommes. Combien ont vu le jour ? Et combien d'autres verront le jour à l'avenir et dans un futur proche ? La bataille s'engage donc pour une société plus juste envers ses fils et ses filles sans distinctions de sexe ; et de tous les agents de la discrimination sexuelle qui ne cessent de crouler les familles et les empêcher d'accomplir leur mission de fondation première des bases de la société dont nous sommes membres. Avec la mondialisation accélérée des cultures et des communications les frontières s'effritent à une vitesse étonnante et les preuves sont là que les divers phénomènes qui nous affectent dans notre espace de vie atteignent aussi l'humanité avec la délocalisation instantanée temporelle et spatiale. Ce qui nous arrive, arrivent aussi à tous les autres. C'est le principe de la modernité que nous connaissons présentement. L'émergence des femmes reste le problème le plus universel et le plus fondamental au bien vivre ensemble. Les considérations que nous portons sur l'autre sexe sont tellement ancrées et culturellement enracinées dans nos pratiques millénaires que nous éprouvons énormément de mal à les extirper de notre personnalité historique. Ce processus n'est pas le travail d'un jour. Les efforts à fournir sont monstres. Mais tant que les femmes existent la cohabitation des sexes resteront une donnée éternelle de l'équation sociale dans nos sociétés. Si jusqu'ici près de 50% des femmes haïtiennes subissent des violences dans leur foyer c'est que le gros du travail est encore à faire. Heureusement que les politiques ne peuvent plus fermer le débat sur les rapports de genre. Les acquis sont trop nombreux pour bloquer les femmes. A vrai cet engagement pour la cause des femmes ne se confond pas avec la plupart de nos stéréotypes sociaux que les affaires des femmes ne s'adressent qu'aux femmes. Les hommes aussi se mettent dans la foulée. Défendre une cause juste qui contribue à équilibrer les rapports c'est aider la société 10 fois à marcher vers l'idéal du vivre ensemble où chacun se situera dans une compréhension harmonieuse de l'autre. Les mouvements sont les voies les plus sûres pour donner de l'ampleur aux échos d'une société régulée sous l'angle des rapports de genre et perfectible.



XII. CONCLUSIONS GÉNÉRALES

LES CONDITIONS DE RELECTURE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE

Les conditions de relecture de la politique d'égalité de genre pourraient être envisagées si les rapports d'évaluation périodiques sur le déroulement des activités et des opérations prévues l'exigent. La relecture est toute révision ou modifications dans les termes du document de la politique de genre à un niveau ou à un autre dans le cadre des concrétisations des cinq axes stratégiques.

PERSPECTIVE

L'élaboration de la politique d'égalité de genre est l'expression de la manifestation de la volonté et de l'engagement de MIPROS et ses partenaires au développement d'une société juste à aborder dans la sérénité la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans les secteurs de la vie culturelle, sociale et économique. Cette politique d'égalité de genre embrasse la problématique des rapports de genre dans ces spécificités à l'intérieur de l'institution comme dans ces actions à l'extérieure. Elle veut encadrer les femmes et maximiser leur représentativité dans la dynamique leadership-participation au niveau de l'association. Au regard de la complexité des problèmes et des solutions à trouver face aux inégalités de genre, elle ne constitue pas en soi une panacée pour résoudre de façon définitive et totale l'ensemble des problématiques de genre. Elle permet toutefois d'une part, de toucher du doigt et de rendre plus perceptible les rapports inégalitaires de sexe, leurs causes et leurs effets sur les genres et sur le développement et d'autre part, d'envisager des solutions consensuelles réalistes et durables dans les sphères d'actions de MIPROS.



Jean Closter JULIEN
Directeur Exécutif de MIPROS
9 Janvier 2023