



## Introduction

La Charte des Principes Féministes pour les Féministes Africaines (La Charte Féministe) fut adoptée lors du 1er Forum Féministe Africain Régional qui s'est tenu du 15 au 19 Novembre 2006 à Accra, Ghana. Cette Charte sert de principe directeur à nos analyses et pratiques en tant que féministes. Depuis son adoption, elle a été utilisée comme un outil de mobilisation et a été largement disséminée et débattue au sein de nombreux fora et rassemblements. Les Groupements Féministes Nationaux ont avec leurs membres ont procédé à des échanges sur la Charte dans leurs circonscriptions dans plusieurs pays dont le Ghana, le Sénégal, l'Afrique du Sud, l'Ouganda, la Tanzanie et le Zimbabwe.

La Charte Féministe établit les valeurs collectives indispensables à notre travail et à nos vies en tant que Féministes Africaines. Elle propose le changement que nous souhaitons voir se réaliser dans nos communautés et également la façon d'opérer ce changement. De plus, elle détermine nos responsabilités individuelles et collectives vis-à-vis du mouvement et envers les uns et les autres au sein de ce mouvement.

En 2006, deux importantes recommandations ont été faites pour servir de mécanismes en vue de rendre opérationnelle la Charte Féministe. La première recommandation stipule que la Charte soit largement vulgarisée et disséminée à travers des actions telles que la traduction en langues locales et l'utilisation des TIC dont les sites web, les Blogs etc... La deuxième recommandation consiste à la transformation de la Charte en un outil mis à la disposition des organisations de femmes en vue du suivi de leur propre développement institutionnel ainsi que la revue des paires avec d'autres féministes. Ceci étant, la Charte Féministe peut être considérée comme un mécanisme de responsabilité visant à évaluer notre attachement aux principes que nous avons débattus et adoptés.



# L'Outil de Développement Organisationnel Féministe

L'Outil de Développement Organisationnel Féministe a été élaboré en réponse au besoin identifié d'un mécanisme conduisant à l'opérationnalisation de la Charte Féministe. L'Outil a été conçu pour être utilisé comme un instrument pour le développement organisationnel et l'apprentissage, la formation, le développement du personnel et du conseil d'administration, le suivi et l'évaluation, la revue des paires et pour des échanges. L'Outil servira également d'instrument pour l'accomplissement de soi et la réflexion. Bien que l'Outil de Développement Organisationnel soit initialement élaboré à l'intention des organisations des droits de la femme, il constitue une ressource utile pour tous les activistes et ceux qui désirent élargir leur connaissance et compréhension de la théorie et de la pratique féministes en Afrique.

Etant donné que les organisations Africaines des droits de la femme sont à divers degrés de développement en terme de capacité, de la taille du personnel, des budgets etc..., et également en matière du paysage et du contexte sans cesse changeant dans lesquels les féministes africaines travaillent, l'outil s'est démarqué de l'approche 'une taille pour tous' adoptée dans le cadre de plusieurs Outils de Développement Organisationnel féministe. L'approche adoptée cependant consiste à poser une série de questions conçues pour encourager le dialogue conjoint, la réflexion et l'analyse profonde de l'attachement de l'organisation aux principes de la Charte Féministe. Le but de l'outil est de permettre aux organisations et aux individus de définir leurs priorités dans les limites de leurs capacités, contextes et ressources. De même, il n'existe pas un mécanisme de notation des réponses obtenues, mais les informations issues de l'exercice doivent contribuer à une meilleure connaissance des défis et des succès enregistrés jusqu'à présent par les organisations en ce qui concerne la création d'une identité féministe non seulement à travers le contenu de leur programme, mais aussi à travers leur infrastructure organisationnelle en matière de stratégie, de système, de personnel et autres.



A l'instar de la Charte Féministe, l'Outil OD cherche à engager la discussion suivant un certain nombre d'étapes. La première partie de l'exercice est orientée vers le renforcement de notre compréhension, ainsi que nos analyses et valeurs et les aligner sur nos pratiques aux niveaux individuels et collectifs. Nombre d'études de cas ont été incorporées dans l'outil afin de fournir des exemples supplémentaires liés à la façon dont plusieurs organisations ont procédé à l'opérationnalisation de leurs principes féministes. Nous sommes ouvertes à plus d'exemples de ce genre issus de vos expériences. Une section de références supplémentaires a été créée dans l'intention d'indiquer aux utilisateurs d'autres ouvrages écrits par des féministes africains et portant sur les questions traitées dans cet outil. La liste n'est pas exhaustive et nous vous encourageons à la compléter, à l'adapter et à la réviser selon les besoins.

Le présent Outil OD est un travail en cours qui a fait l'objet, lors de son élaboration, de partage, commentaire et d'amélioration au sein de plusieurs fora, notamment :

- La réunion du Groupe de Travail du Forum Féministe Africain en Septembre 2009 a Dakar Sénégal
- Le Forum des Chefs d'Entreprises sur le Leadership et la Gestion en Septembre 2009 a Kampala Ouganda, qui a été convoqué par le Fonds de Développement pour la Femme Africaine, visait la création d'une plateforme pour les membres de conseil d'administration et pour les cadres supérieurs des organisations régionales et sous régionales, des droits de la femme afin de relever les défis afférents au leadership et à la gestion au sein des organisations des droits de la femme. L'Outil a été accueilli comme ayant fourni d'autres perspectives et moyens par lesquels les stratégies en vue de relever ces défis peuvent être améliorées.
- La Formation du Spécialiste de l'Institut Africain du Leadership Féminin à l'intention des Principaux Leaders Féminins en Août 2010 à ActionAid International. La formation a été convoquée par Akina Mama wa Afrika et ActionAid International. La réunion a permis de tester l'efficacité de



l'outil sur les principaux leaders féminins dans les organisations génériques.

Nos sincères remerciements à tous ceux qui ont soutenu l'élaboration de cet outil.

## Comment se servir de cet outil?

L'utilisation de l'outil à des fins de discussion et d'exploration, ensemble avec tout le personnel et les membres de conseil d'administration, sera d'abord une façon d'identifier les faiblesses de l'organisation et ensuite une manière d'encourager le dialogue des générations et l'apprentissage. Cependant, les discussions devraient partir de soi-même. Et il existe plusieurs moyens de réaliser cela en tenant compte de la particularité de la circonstance. La flexibilité et l'adaptabilité sont primordiales à l'utilisation de cet outil. Voici quelques recommandations pour son utilisation:

- Assurer que l'espace que vous avez créé soit un environnement sécurisé et positif dans lequel le libre échange des idées, d'expériences et de suggestions est accepté et mis en valeur. Essayez autant que possible d'éliminer les hiérarchies en matière d'âge, de classes, de désignation etc...
- Assurer que vous avez consacré un temps adéquat pour mener un entretien aussi approfondi et raisonnable que possible (ce temps peut être réparti selon vos circonstances).
- Etre aussi honnête et ouverte que possible en répondant à ces questions. Rappelez-vous que les réponses ne sont pas notées.
- Vous pouvez choisir de faire ces exercices individuellement. Dans ce cas, il est dans votre intérêt de partager vos réponses avec une personne de confiance qui peut vous donner des réactions objectives.
- En tant que groupe, il est important de documenter vos réponses (accorder une attention particulière à la confidentialité). Cet exercice constitue un processus nous permettant d'évoluer d'un point à un autre dans notre tentative d'opérationnalisation de la Charte Féministe, étant donné l'importance de certaines parties de cette documentation.

Prière de nous donner vos réactions sur le processus ainsi que vos recommandations supplémentaires. Nous espérons recevoir vos commentaires, expériences et réactions à la fois positives comme négatives. Bonne chance et prenez du plaisir à faire cet exercice.

Nous remercions tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de cet outil. Nos sincères remerciements s'adressent particulièrement au Ministère Hollandais des Affaires Etrangères et le MDG3 Fund qui ont financé son élaboration et sa publication. Nous remercions



---

spécialement Bisi Adeleye-Fayemi, Hope Chigudu et Sarah Mukasa qui ont compilé le document. Nous exprimons également notre gratitude à toutes celles qui ont donné des feedbacks, idées et opinions sur l'élaboration de l'outil, sans oublier Jessica Horn qui a fourni la plupart des bibliographies pour les références complémentaires.

*Le Groupe de Travail du Forum Féministe Africain  
Août 2010*



# I. Ethiques Individuelles

Un mouvement social est aussi solide ou aussi faible que les individus qui y font partie surtout (bien qu'exceptionnellement) au niveau du leadership. Ainsi tout dialogue susceptible de créer un mouvement solide doit commencer par des réflexions individuelles/personnelles. Cette session a pour objectif de souligner ce principe et une série de questions ont donc été posées en vue de susciter des réflexions et contemplations personnelles à 4 niveaux: le concept de féminisme; notre organisation et réseautage; la solidarité féministe, la prise en charge de soi et le bien être.

*“En tant qu'individus féministes, nous affirmons notre attachement et notre croyance à l'égalité du genre centré sur les principes féministes...”*



## 1.1 Le concept du féminisme

*“En tant que féministes africaines, notre compréhension du féminisme place au coeur de nos analyses les systèmes et structures de relations sociales basées sur le patriarcat qui font partie intégrante d'autres structures d'oppression et d'exploitation.”*

Il s'agit ici d'approfondir notre entendement du concept du féminisme et sa pertinence par rapport à notre travail et vie en tant qu'activistes féministes. Cette session a pour but de renforcer le lien entre la théorie et la pratique. Notre compréhension conceptuelle du féminisme sert de soubassement à notre activisme et détermine le poirotés que nous nous assignons en tant que mouvement. Il s'avère donc important de créer le temps, l'espace et allouer les ressources dans nos organisations afin d'approfondir notre apprentissage, compréhension et étude sur la théorie féministe. Cette session nous fait réfléchir sur comment réaliser cet objectif.

- Quelle est votre compréhension du concept du féminisme?
- Quelle est la source de vos informations sur le féminisme? (Exemple: Expérience personnelle? Amis? Media? Publications? Ateliers? Formation formelle? Autres?)
- Quelle formation formelle avez vous suivi sur le féminisme?
- Quelle est la fréquence de vos discussions entre collègues de travail sur le concept du féminisme?
- Quelle est la fréquence de vos discussions entre amis sur le concept du féminisme?

*Nous considérons le fondamentalisme religieux comme une forme de terrorisme contre les femmes. Ses manifestations sont variées mais son objectif à savoir le contrôle des femmes et par conséquent le refus de les reconnaître en tant qu'êtres humains et citoyennes autonomes demeure le même partout*  
*Ait-Hamou, Louisa, 2004, "La Lutte des Femmes contre le Fondamentalisme Musulman en Algérie: Stratégies ou leçon de survie?" Signes de Prévention des Fondamentalismes.*



- Comment appliquez vous votre compréhension du féminisme a votre travail?
- Comment appliquez vous votre compréhension du féminisme a votre vie privée?
- Quels aspects du féminisme avez vous trouvé difficiles ou problématiques? Et pouvez vous partager les stratégies utilisées pour traiter de ces aspects?





## 1.2 Organisation et réseautage pour le changement transformateur féministe

*“En tant qu'individus féministes, nous affirmons notre attachement et notre croyance à l'égalité du genre centré sur les principes féministe que sont :”*

*- la participation effective à la construction et au renforcement de l'organisation et du réseautage du féminisme africain en progression afin de créer le changement transformateur”*

La condition sine qua non d'un mouvement solide est la création de réseaux et d'alliances qui peuvent renforcer les buts de notre mouvement. Est que les réseaux que nous créons reflètent réellement la circonscription des femmes africaine dans toutes leurs diversités? Comment s'assurer que leurs intérêts et inquiétudes sont pris en comptes dans les programmes que nous poursuivons? Dans notre activisme il faut vraiment porter des réflexions sur les réseaux aux quels nous appartenons (et si nous n'adhérons à aucun, y penser) et voir comment les renforcer. Dans cette rubrique un certain nombre de questions ont été posées afin de nous aider à mûrir des réflexions sur nos réseaux.

- A quels organisations et/ou réseaux appartenez vous?
- Quels rôles jouez vous dans ces réseaux?
- Quels sont les principes ayant guidé votre choix a l'adhésion a ces réseaux?
- Veuillez donner un exemple de deux acquis de vos réseaux en termes d'amélioration des valeurs et intérêts féministes?
- Comment votre organisation établit des liens entre les divers niveaux d'activisme. Exemple: entre ceux qui s'occupent des activités à la base et ceux qui font le plaidoyer au niveau de la politique de l'état ?

*Le niveau auquel les représentantes peuvent faciliter des changements dans les relations de pouvoirs en matière de genre dépend parmi tant d'autres facteurs de l'autonomie relative des mouvements des femmes ainsi que l'engagement profond des mouvements des femmes avec chaque partie et en son sein.*

*L'existence d'un mouvement autonome des femmes peut guider les termes de l'inclusion des femmes et constituer un électorat qui rend responsable le parti majoritaire. Tadesse, Zeneberwoke, 2002.*



- Comment votre organisation établit des alliances et des programmes au sein et avec des femmes appartenant a de différents secteurs, localités, mouvements, ages, ethnies et backgrounds?
- Est ce que votre organisation dispose d'un programme de renforcement du leadership des activistes et féministes, surtout au sein des femmes marginalisées?
- Quelle est votre compréhension personnelle de la religion et de la spiritualité dans le contexte de l'organisation féministe?
- Quelle est votre compréhension personnelle de la culture et de la tradition dans le contexte de l'organisation féministe ?



## 1.3 Solidarité Féministe et Assistance Mutuelle

“En tant qu'individus féministes, nous affirmons notre attachement et notre croyance à l'égalité du genre centré sur les principes féministe que sont :

- Un esprit de solidarité féministe et de respect mutuel basé sur une discussion franche, honnête et ouverte menée au sein du groupe par rapport aux différences de chacun.”

Les mécanismes que nous mettons en place en vue d'apporter notre soutien et solidarité maintiennent un mouvement surtout en temps de diversité sont en fait. Est-ce que nous nous engageons personnellement à prendre part au processus qui créent ces mécanismes? Est-ce que nous poursuivons activement ces responsabilités? Cette section met l'accent sur la solidarité féministe et comment y procéder.

- Est-ce que vous vous investissez fréquemment à entretenir et à entretenir des amitiés qui peuvent être d'un soutien à votre vie aussi bien privée que professionnelle? Veuillez donner deux exemples.
- Est-ce que vous vous créez fréquemment un espace pour apprendre, réfléchir et développer de vraies relations basées sur la solidarité, l'honnêteté, le respect et la dignité?
- Comment témoignez vous de la solidarité à une collègue/amie féministe qui se trouve dans le besoin? Veuillez donner deux exemples.
- Quelle est votre façon d'approcher et d'attirer les divers groupes de femmes qui ne font pas forcément partie de notre cercle régulier d'amies ou de collègues?

*De façon consciente ou inconsciente, il n'est nul doute que certaines femmes participent à la définition et à l'incarnation de la respectabilité. L'une des manières par lesquelles le système patriarcal s'est enraciné dans la Société Zimbabwéenne est la division des femmes en leur accordant un pouvoir et une assistance sociale limitées en échange d'un comportement strictement axé sur la divergence des points de vue. Des lors, les femmes qui sont divisées et qui se créent des identités et s'insultent mutuellement continuent à servir les structures patriarcales.*

*Hungwe, Chipso. 2006 "les mettre à leur place: les femmes respectables" et non respectables" dans les combats du genre au Zimbabwe. Afrique Féministe, Question 6. Cape Town: Institut Africain du Genre*



- Répondez vous régulièrement aux messages électroniques qui vous sont envoyés?
- Sur quelles questions féministes écrivez vous des Blogs ?
- Combien de fois appelez-vous des femmes que vous connaissez (qui ne sont pas vos amies proches) lorsque vous apprenez qu'elles traversent des moments difficiles?
- De quelle façon êtes vous peinée pour être présente aux côtés d'autres femmes lors des occasions. Exemple : voyager dans le cadre des anniversaires, mariages, funérailles etc....?



## 1.4 Prise en Charge de Soi et Bien Etre

*“En tant qu'individus féministes, nous affirmons notre attachement et notre croyance à l'égalité du genre centré sur les principes féministe que sont :*

*- Le soutien, l'éducation, la prise en charge d'autres féministes africaines et la recherche du bien être personnel”*

La nécessité pour les femmes de se valoriser assez et de créer le temps répondre à leurs besoins et assurer leur bien-être constitue une inquiétude féministe critique. Etant donné les défis qui résultent de responsabilités multiples, plusieurs femmes ne se préoccupent pratiquement de leur santé, bien être et besoins, elles ignorent cet aspect de leur vie jusqu'au moment où sur surgit un problème sérieux. Cette section nous rappelle que la prise en charge de soi est un acte politique de résistance aux notions patriarcales selon lesquelles les femmes sont considérées comme des prestataires de soins et sont celles qui s'occupent des autres aux détriments de leur bien être. Cette section s'attelle autour d'une série de questions qui analysent notre propre pratique sur la prise en charge et les institutions pour lesquelles nous travaillons.

- Quels sont les défis auxquels vous avez été confrontée en équilibrant vos obligations personnelles et professionnelles ?
- Quelles stratégies avez vous utilisé pour gérer ces défis?
- Est ce que vous prenez fréquemment du recul pour réfléchir à votre bien être physique, émotionnel et spirituel?
- Est ce que vous consacrez régulièrement du temps à votre prise en charge et bien être personnel?

*L'amitié qui règne dans le mouvement des femmes a été enrichissante, éducatif, satisfaisant et créatif. Le mouvement a apporté le soutien émotionnel et a encouragé la loyauté et la camaraderie.  
Hope Chigudu*



- A quels défis êtes vous confrontée en créant un espace de repos?
- Est ce que vous supportez vos collègues et amies à faire la même chose? Veuillez partager quelques exemples des choses que vous faites régulièrement pour promouvoir votre prise en charge et votre bien être.



## 1.5 Documentation de l'Agence Féministe - A narrer

*“En tant que féministes nous sommes engagées et nous croyons en l'égalité du genre basé sur les principes féministes que sont...”*

*“La reconnaissance de l'agence féministe des femmes africaines qui détient une riche histoire dont la majeure partie a été ignorée et non documentée.”*

En tant que femmes africaine, « nos histoires », nos contributions au développement de nos communautés, nos nations, notre continent et même le globe ne reflètent nulle part dans les archives. Les femmes africaines sont invisibles et le patriarcat les a confinées aux oubliettes. Que pensons-nous de cette notion en tant qu'activistes? Que savons-nous de nos ancêtres féministes ou ne considérons-nous pas cela important? Cette section porte sur des questions qui nous interrogent sur l'importance critique de la documentation de nos luttes et réalisations.

- Avez vous documenté votre histoire (sous n'importe quelle forme) et l'avez vous partagée avec d'autres?
- Avez vous documenté et partagé l'histoire d'autres femmes qui vous ont inspirées?
- Connaissez vous l'histoire d'au moins quatre ancêtres féministes africaines? Si oui, comment utilisez-vous les informations obtenues pour rendre ces personnages plus populaires?
- Quelles explications spécifiques avez vous obtenu de la lecture des histoires?

Génération d'informations et de connaissances

La génération d'informations et de connaissances ajoutée à plusieurs autres ouvrages écrits par des femmes sous la rubrique 'genre et démocratisation' révèlent la différence majeure entre l'Afrique au lendemain des indépendances et l'Afrique à l'heure actuelle. Contrairement au passé, des organisations de femmes très manifestantes à travers leurs voix ont été en mesure de troubler le silence qui prévalait pour exposer l'importance des femmes et du genre dans l'élaboration d'identités politiques...

Sans aucune crainte de l'environnement hostile, les organisations de femmes ont concentré leurs énergies sur la dénonciation des limites des droits politiques et civils fondamentaux qui excluent les sphères privées du mariage et de la vie conjugale de l'étude démocratique. Nous disposons à présent des rapports détaillés et de contexte sur une multitude de pratiques sanctionnées par la culture et qui sont classées comme des actes de violence à l'égard des femmes. Ces pratiques ont cours dans plusieurs environnements au nombre desquels : le foyer, la communauté, les écoles, les lieux de travail et les rues.

Tadesse, Zenebework. 2002. "Genre et Démocratisation en Afrique: Le Long Voyage vers l'Avant". AGI Newsletter Vol 10, juillet



## 2. Ethiques Institutionnelles

Nos institutions mettent à notre disposition des mécanismes à travers lesquelles nous mobilisons et nous organisons en tant que mouvement social. Il faudrait donc consacrer du temps à renforcer nos institutions pour qu'elles puissent refléter nos valeurs et principes. En tant qu'organisations féministes en Afrique, nous manquons souvent de ressources et luttons pour nous adapter plusieurs défis. Ainsi pendant que plusieurs d'entre nous aimerions consacrer la construction d'institutions féministes, souvent les pressions de nos gestions journalières nous laissent peu de temps pour nous dévouer à notre organisation. Il y a très peu de signes sur comment réaliser cela. Cette rubrique cherche à explorer les domaines possible de considéra.





## 2.1 Leadership Féministe, Gouvernance & Responsabilité A diriger

“En tant que féministes nous sommes engagées a ...

- Affirmer qu'être une institution féministe n'empêche pas d'être professionnelles, efficaces, disciplinées et responsables.”

- Comment votre organisation définit le leadership féministe?
- Selon vous, quels modèles/pratiques de leadership entravent le leadership féministe?
- Est ce que votre organisation dispose de valeurs clairement établies et explicites? Pouvez-vous donner des exemples de ces valeurs? Lesquelles considérez vous comme étant des valeurs féministes?
- Quels systèmes avez vous élaboré pour assurer que vos valeurs soient internalisées par le conseil administratif, le personnel et d'autres parties prenantes importantes telles que les membres (dans le cas des organisations d'adhésion)?
- Quels sont les défis auxquels vous avez fait face lors de la mise en œuvre et du suivi de l'adhésion à vos valeurs par les membres du conseil d'administration de l'organisation? Comment avez-vous relevé ces défis?
- Est ce que votre organisation a adopté une position par rapport au rôle des hommes dans le leadership, la gouvernance et la gestion? Si oui, quelle est cette politique?
- Pensez vous que votre organisation aurait besoin d'une telle politique si préalablement elle n'en disposait pas?
  - Si oui quelle serait cette politique?
  - Si non, donnez le pourquoi?

Si nous définissons la démocratisation comme étant un processus par lequel les personnes luttent individuellement ou collectivement afin de sécuriser et de rendre effectives l'inclusion et la participation à la gouvernance et à la gestion de leurs sociétés et communautés (Parpart, 1986), il va de soi que la discrimination des femmes Zimbabwéennes à travers la stigmatisation et la violence les empêche de participer pleinement à ce processus. De tels efforts de participation sont sapés par des propos grossiers qui n'épargnent même pas les femmes politiciennes et les assimilent à des 'prostituées'. D'ou la possible réticence des femmes à s'engager dans la politique, ou quand bien même elles le font, elles servent les agendas du conservatisme et du patriarcat. Obbo a remarqué que lors de la conférence ayant réuni toutes les organisations africaines de femmes en 1972 à Dar es Salaam, 200 femmes leaders provenant de 41 pays ont passé la majorité de leur temps à discuter 'du phénomène du port des mini jupes et shorts' qui représentait une menace étrangère pour l'Afrique, au lieu de traiter des questions politiques qui affectent les femmes de leurs organisations.



- Est ce que les leaders de votre organisation dirigent selon l'approche par exemple? Si oui ou non donnez dans les deux cas des exemples de leurs façons de procéder.
- Quelles qualités votre organisation prend en compte dans la sélection/l'élection de ses directeurs et des membres de son conseil administratif?
- Est que votre organisation dispose de Principes de Gouvernance qui spécifient les éléments tels que la description des postes, le code de conduite, les limites de termes, la performance du conseil administratif, etc...?
- Listez les problèmes (s'il y en a) que votre organisation rencontre en équilibrant le besoin d'un espace d'éducation féministe et la recherche du professionnalisme et de l'efficacité?
- Qui détient le pouvoir dans votre organisation?
- Est ce que vous relevez les défis liés au pouvoir dans votre organisation? Existe-t-il dans votre organisation une politique élaborée pour combattre les défis ou abus de pouvoir et d'autorité?
- Est ce que votre organisation est un espace séculaire?
  - Si oui dites comment vous la sauvegardez en tant qu'espace séculaire?
  - Si non, dites pourquoi elle n'est pas un espace séculaire?
- Comment votre organisation construit-elle son effectif?
- Comment votre organisation développe la conscience féministe de son effectif?
- Quelles sont les stratégies utilisées par votre organisation pour atteindre les antiféministes?
- Quels sont les mécanismes utilisés par votre organisation pour assurer que l'état soit responsable vis-à-vis des femmes?

*Elle attribue cette situation à la peur des femmes de jouer au vrai jeu dans un monde masculin' (1986 : 158). Il est souvent dit que la politique au Zimbabwe est un sale jeu et ce jeu est traité d'encore plus sale quand il s'agit des femmes. Cette remarque faite par Obbo résume de façon succincte la perception de la participation féminine aux politiques universitaires ou nationales. 'Une femme progressiste et intelligente qui participe à la politique est perçue comme étant un hoolligan. On lui attribue toutes sortes de défauts possibles et de mauvais comportements etc.... Elle ne vaut rien, elle est finie' (1986 : 158). Gaidzanwa (1995) montre comment le terme 'prostituée' au Zimbabwe milite en défaveur des femmes dans l'arène politique afin de donner un caractère illégitime aux initiatives des femmes en vue de démocratiser la vie publique et privée. Par exemple, les femmes telles que Shuvai Mahofa et Margaret Dongo ont été traitées de prostituées.*

*Hungwe, Chipso. 2006 "les mettre à leur place": les "respectables" et "non respectables" dans les combats du genre au Zimbabwe. Afrique Féministe, Question 6. Cape Town: Institut Africain du Genre*



- Quelles sont les stratégies utilisées par votre organisation pour être responsable vis-à-vis des femmes?
- Est ce que votre organisation dispose des processus pour assurer que celles qui bénéficient de vos programmes/projets participent de façon significative a l'élaboration de l'agenda ?



## 2.2 Processus Institutionnel et de Gestion

*“En tant qu'organisations féministes, nous nous engageons à*

*...*

*- Utiliser le pouvoir et l'autorité de façon responsable, et à gérer les hiérarchies institutionnelles tout en respectant toutes les personnes concernées. Nous croyons en ce que les espaces féministes sont créés pour responsabiliser et valoriser les femmes. En aucun cas nous ne permettrons que nos espaces institutionnels se transforment en espaces de blocage et d'oppression d'autres femmes”*

- Etes vous responsable d'une organisation féministe?
  - Si oui, qu'est ce qui lui donne l'attribut de "féministe"?
- Comment ses membres, approches et stratégies sont différents de ceux des autres organisations ; même celles dirigées et créées par des femmes ?
- Quels systèmes votre organisation a établi pour assurer que le personnel s'approprie de vos valeurs féministes?
- Quels défis rencontrez vous par rapport à la mise en œuvre et au suivi de l'adhésion à ces valeurs par les membres du personnel de l'organisation? Comment avez-vous relevé ces défis?
- Dans votre organisation, qu'est ce qui constitue le 'succès'? Et comment mesurez vous vos impacts?
- Comment les Responsables de votre organisation soutiennent les personnes qui travaillent sous leurs ordres?
- Quels systèmes votre organisation a élaboré pour assurer que les femmes de l'organisation se sentent assistées et respectées?
- Est ce que votre organisation procède à la rédaction de rapport annuel et à l'audition des comptes?



- De quel système de contrôle financier disposez vous dans votre organisation?
- Est ce que votre organisation tient régulièrement des assises avec le personnel?
- Est ce que l'organisation dispose de politiques des ressources humaines claires et parfaitement comprises du personnel?
- Évaluez vous régulièrement les politiques de l'organisation? Quel membre de l'organisation participe au processus d'évaluation?
- Est ce que l'organisation dispose d'une politique de communication Claire (a des fins externes et internes)?
- Qui dans votre organisation est chargé de tenir l'organisation informée des exigences et législations nationales du travail dans lesquelles s'inscrit votre organisation?
- Est ce que votre organisation a déjà pris des mesures exceptionnelles inscrites dans ou en dehors du cadre des exigences statutaires pour répondre aux besoins du personnel féminin? Si oui quelles sont ces mesures?
- Quels sont les divers besoins des différentes générations de femmes dans votre organisation? A-t-elle incorporé ces besoins dans sa stratégie des ressources humaines ?
- Est ce que l'entièreté du personnel de votre organisation dispose de contrats mis à jour avec des emplois bien définis?
- Citez quelques unes de vos expériences organisationnelles en matière de résolution de conflit.
- Est ce que les responsables et le personnel de votre organisation consacre du temps à réfléchir sur l'histoire de l'organisation?



## 2.3 Organisation Multi Générationnelle

*“En tant qu'organisations féministes, nous nous engageons à*

*...*

*- Gérer de façon responsable les organisations féministes tout en tenant compte des besoins des autres en matière d'accomplissement de soi et de développement professionnel. Ce qui fait appel à la création d'espaces de partage de pouvoir entre les générations.”*

- Etes vous contraintes a des difficultés en travaillant avec les jeunes femmes de votre organisation/réseau? Si oui citez-en.
- Etes vous contraintes a des difficultés en travaillant avec les femmes adultes de votre organisation/ réseau? Si oui citez-en.
- Etes vous en mesure de citer des programmes spécifiques que vous disposez pour attirer et maintenir les jeunes femmes dans votre organisation/réseau?
- Comment maintenez vous les liens avec les 'anciennes' activistes féministes de votre réseau?
- Avez vous conçu des messages qui peuvent être comprises par les jeunes femmes adolescentes?
- Avez vous documenté les expériences des anciennes féministes de votre organisation/région/ communauté?
- Faites-vous la promotion consciente du leadership des jeunes femmes de votre organisation?
- Est ce que votre organisation dispose d'une politique définie par rapport à la promotion du leadership des jeunes femmes ? si oui, quelle est cette politique ?

*Je proviens d'une famille qui croit en beaucoup d'ardeur au travail, mais ma détermination de travailler plus ardemment m'est venue l'exemple des femmes qui ont réussi. En écoutant la façon dont ces femmes parlaient des problèmes qui affectent les femmes, des opportunités pour les femmes et de comment les femmes devraient lutter pour leur propre émancipation, tout cela m'avait énormément inspirée.*

*Thoko Ruzvidzo*



## 2.4 Génération et Gestion de l'Information et de la Connaissance

*“En tant qu'organisations féministes nous nous engageons à*

*...*

*- Faire l'effort de doter notre activisme d'analyses théoriques et de connecter la pratique de l'activisme à notre compréhension théorique du féminisme africain.”*

- Est ce que votre organisation dispose d'une stratégie de génération et de gestion de la connaissance?
- Quels sont les défis auxquels vous êtes confrontées s'agissant de la génération et la gestion de la connaissance et de l'information?
- Quels problèmes rencontrez vous en collectant des informations sur les questions afférentes aux féministes?
- Est ce que votre organisation dispose d'un centre de documentation? Y a-t-il dans ce centre des ouvrages purement féministes? Veuillez décrire.
- Est ce que votre organisation dispose d'une collection de parutions (livres, articles, documentaires etc...) écrites par des féministes africaines?
- Est ce que votre organisation encourage et soutient toutes les formes d'expressions artistiques et les différents moyens de générer la connaissance féministe?
- Avez vous accès a une bibliographie féministe africaine? Veuillez mentionner le ou les titre(s).
- Est ce que votre organisation dispose d'une stratégie des TIC? Veuillez la décrire en une ou deux phrases.

*Les femmes chercheuses ont tendance à fuir les domaines controversés de la recherche et se concentrent plutôt sur des thèmes qui bénéficient facilement du sponsoring ou de financement et ce faisant, elles sont traitées de 'respectables' (Mama, 1996: 85). Les femmes qui s'engagent dans des projets de recherche politique et sociale à caractère radical sont traitées, quant à elles, de têtues et de gens digne de peu de respect.*

*Hungwe, Chipso. 2006 "les mettre à leur place: les femmes respectables" et "non respectables" dans les combats du genre au Zimbabwe. Afrique Féministe, Question 6, Cape Town: Institut Africain du Genre. Page 44.*



### 3. Leadership Feministe Dans La Participation A La Gouvernance Et A La Politique

*“En tant que leaders au sein du mouvement féministe, nous reconnaissons que l'agence féministe a popularisé la notion de femme comme leader. En tant que leaders féministes nous sommes engagées à marquer une différence remarquable en matière de leadership en partant de la compréhension selon laquelle la qualité du leadership des femmes importe plus que le nombre de femmes impliquées dans le leadership.”*

*A l'instar des discours nationalistes de la période coloniale et post coloniale qui étaient basés sur la prédominance des notions de virilité et de masculinité, les discours contemporains de l'ère de la transition à la démocratie en Afrique continue de donner l'impression selon laquelle le genre n'est d'aucune importance à la politique...*

*... Et pourtant, dans quelle mesure le processus électoral en son sein garantit la représentation effective et la réduction considérable des inégalités socio économiques et culturelle que vivent les Africains? Et pour ce qui est surtout des femmes, comment leur appartenance aux sphères privées influence leur implication dans le processus électoral public?...*

*...De plus, les femmes politiciennes luttent fréquemment contre les innombrables obstacles qui empêchent leur entière participation politique, même dans les espaces où elles jouissent d'une importante visibilité politique. Dans son commentaire sur ce phénomène qui sévit en Ouganda Aili Tripp a remarqué que:*  
*Dans le cas présent, les obstacles liés à l'entière participation des femmes à la scène politique sont énormes.*





### 3.1 Soutenir un Agenda et une Organisation Féministes

*“Nous croyons et nous nous engageons à...*

*- Assurer que le mouvement féministe soit reconnu comme une organisation légitime pour les femmes, s'agissant des positions de leadership”*

- Est ce que selon vous les femmes constituent une masse légitime à représenter?
- Avez vous un plan/agenda spécifique déterminant ce que vous feriez pour les femmes en dehors de la fourniture des services sociaux?
- Est ce que vous pouvez énumérer 2 à 3 acquis récents à votre actif/à l'actif de votre organisation dans la défense des droits de la femme?
- Est ce que vous avez parmi vos conseillères/ employées certaines qui se jugent unilatéralement de féministes?
- Etes vous membre d'un réseau/caucus qui fait la promotion des droits de la femme dans votre circonscription?
- Avez vous une stratégie de mobilisation de ressources qui ne dépend pas des sources de l'état/de partis et qui peut vous permettre de réaliser des programmes sur les droits de la femme?
- Avez vous développé une stratégie en vue de travailler avec les media en votre qualité de féministe politicienne/leader dans la vie publique?
- Est ce que vous documentez vos expériences en tant que leader dans la vie publique? Par exemple à travers la rédaction d'un journal ou d'un blog.

*Par exemple, les femmes candidates aux élections législatives se heurtent à d'innombrables interdits culturels leur défendant de s'engager dans des activités politiques n'ayant pas été préalablement menées par leurs homologues masculins. Aussi, les femmes politiciennes mariées éprouvent-elles des difficultés à trouver des circonscriptions électorales dans lesquelles elles peuvent poser leur candidature. Si elles se présentent dans leurs circonscriptions d'origine, elles sont renvoyées vers celles de leurs maris et quand elles se rendent dans les circonscriptions de leurs maris on leur jette à la figure qu'elles sont venues ici pour se marier et non pour diriger.' (2000 :229).*

*Salo, Elaine et Desiree Lewis. 2002.*

*...Dans quelles conditions la présence féminine ou la représentation numérique considérable des femmes peut-elle influencer les décisions politiques à suivre une direction féministe? (Goetz, A.M., 1998). Qui sont les membres qui assurent la représentation des femmes? Et sont-elles responsables vis-à-vis de leurs organisations? (Hassim, 2000).*

*Tadesse, Zeneberwoke. 2002.*



- Comment obtenez vous des informations sur ce que vivent les femmes dans votre communauté?
- Etes vous capable de mesurer l'impact de votre gestion d'une organisation de femmes au niveau local, national ou international?



## 3.2 Réseaux De Soutien Féministe

“Nous croyons et nous nous engageons à...  
- fournir et à recevoir les revues des paires et des réactions  
constructives de la part d'autres féministes”

- Quel soutien obtenez vous des organisations/ réseaux des femmes?
- Quel soutien apportez vous aux organisations/ réseaux des femmes?
- Avez vous un groupe consultatif informel de femmes de confiance qui peuvent vous prodiguer des conseils politiques sains et lavés de tout esprit critique?
- Disposez vous d'un espace sécurisé où vous pourrez vous reposer et prendre du recul?

*Le combat est difficile et nous devons la mener ensemble afin de relever ces défis. Il ne saurait être mené par un groupuscule d'individus et nous devons être toutes convaincues de l'objectif de notre lutte. Au lieu de travailler isolément, nous avons plus besoin de nous constituer en réseau pour relever ces défis. Nous devons négocier et gagner.  
Thoko Ruzvidzo*



### 3.3 Servir de Mentor et de Guide

*“Nous croyons et nous nous engageons à...*

*- Consacrer du temps pour assister de façon compétente, crédible et fiable les autres féministes qui éprouvent des besoins de solidarité et d'appui d'ordre politique, pratique ou émotionnel”*

- Est ce que vous avez jusqu'à cinq femmes qui représentent vos mentors?
- Etes vous en contact permanent avec elles? Avez-vous des interactions de type formelles avec elles?
- Quels sont les critères ayant concouru à l'identification de votre mentor?
- Avez vous jusqu'à cinq femmes qui vous considèrent comme leur mentor?
- Etes vous en contact permanent avec elles? Avez-vous des interactions de type formelles avec elles?
- Etes vous en mesure de citer 10 femmes qui peuvent occuper votre fonction actuelle?
- Etes vous capable de citer jusqu'à 10 jeunes femmes qui peuvent occuper votre position de mentor et de guide dans trois à quatre ans?
- Avez vous l'appui des réseaux dans l'identification des femmes qui peuvent occuper votre position dans dix ans?
- Quelle est la stratégie de succession au sein de votre organisation?
- Avez vous une stratégie de croissance organisationnelle pour gérer l'évolution de votre organisation



## 4. Etudes de Cas

### INCREASE, Nigeria

A INCREASE nous intervenons dans le domaine de la santé sexuelle des jeunes (*Nous les éduquons sur les clés du savoir vivre dont la bonne détermination des valeurs, la communication, l'estime de soi, l'intégrité, la négociation, la prise de décision, la résistance face à la pression, la capacité de refus et l'aptitude à analyser des scénarios sexuels et s'en servir pour minimaliser les risques liés au viol. Nous les mettons en contact avec des scénarios et des expériences de la vie quotidienne qui développent en eux des capacités d'analyse et l'aptitude nécessaire d'abord pour évaluer les faits de l'existence et ensuite pour procéder à la prise et à la mise en œuvre de sages décisions par rapport aux modes de vies et aux choix.*)

Nous appuyons également les femmes et les filles dans le domaine de la Mutilation/ Blessure Génitale de la Femme selon la perspective du droit et la santé sexuelles. Le présent modèle repose sur les principes des droits humains portant respect de l'intégrité corporelle et la dignité personnelle. Le modèle se base également sur des questions centrales aux droits humains de TOUS et surtout aux droits humains de la femme. L'objectif du modèle est de restaurer à la femme la responsabilité et le contrôle de son propre corps. (*Dans le présent modèle, nous éduquons les femmes sur l'anatomie et la physiologie de l'organe de reproduction femelle, le cycle de fonctionnement sexuel humain, les mobiles culturels qui sous tendent la pratique de la Mutilation/Blessure Génitale de la Femme, les types de mutilation/blessure génitale de la femme, ainsi que l'impact physiologique et socio psychologique de la mutilation génitale sur le cycle de fonctionnement sexuel féminin. Nous menons également des activités de Sensibilisation sur le Changement de Mentalité des femmes afin de leur permettre de réclamer l'attention nécessaire et prendre le contrôle de leur corps. En ce qui concerne les femmes qui souffrent des complications sexuelles connues sous l'appellation de disfonctionnements sexuels, l'organisation offre à leur partenaires et elles des traitements pour améliorer la jouissance du plaisir sexuel.*)

Le travail sur le droit et la santé sexuels comprend également la lutte en vue de prêter assistance aux femmes telles que Bahijatu Magazu, Safiya Tungar



Tudu, et Amina Lawal qui ont fait l'objet de condamnations discriminatoires par la loi de la Sharia parce qu'elles auraient commis des délits sexuels.

## Organisation des Jeunes Femmes

Institut de Leadership des Jeunes Femmes, Kenya  
Kenya: Construire l'esprit des jeunes femmes  
Source: AWID

AWID s'est entretenu avec Saida Ali, Directrice de Programmes dynamiques de l'Institut de Leadership des Jeunes Femmes (YWLI) qui est une organisation basée au Kenya. L'YWLI est une organisation dont l'objectif global est d'encourager le leadership des jeunes femmes à travers le renforcement de leurs capacités de leadership d'une part et en les impliquant dans le mouvement des femmes d'autres part.

### **AWID: Veuillez nous décrire le travail de l'YWLI.**

SA: Nous venons juste de commencer un Programme National de Gouvernance et de Genre dans le cadre duquel il s'agira avec un consortium de jeunes et des organisations de femmes de promouvoir l'implication des jeunes femmes dans les structures de gouvernance locale et dans les partis politiques. Nos activités dans le cadre du programme consistent entre autre à dialoguer avec les structures et les partis, à plaider pour l'implication des jeunes femmes dans tous les domaines de leadership local, et à former les jeunes femmes afin de leur permettre d'entrer en contact avec ces structures tout en donnant l'image de leur aspiration au leadership et de groupes responsabilisés et capables d'exprimer leurs besoins.

Au cœur des activités de l'YWLI se trouve la formation des jeunes femmes sur les diverses compétences de leadership et nous le faisons notamment à travers des ateliers de formation. Dans toutes nos formations et autres formes d'interactions avec les jeunes femmes que l'YWLI encadre, nous incorporons des aspects de développement spirituel que beaucoup d'autres organisations manquent de faire.



Nous avons également un Réseau de Jeunes Femmes avec des membres provenant de différents pays africains. Le Réseau sert de forum aux jeunes femmes pour discuter des questions qu'elles jugent importantes. Il crée un espace sécurisé pour leur permettre de discuter librement des préoccupations dont elles ne parlent pas fréquemment sinon pas du tout soit parce que ces sujets ne figurent pas dans les priorités d'autres organisations travaillant sur les questions des droits de la femme, soit parce qu'elles ne se sentent pas à l'aise en parlant de ces sujets, comme il en est le cas avec la sexualité par exemple. Nous organisons des sessions d'auto responsabilisation et facilitons des groupes de discussion sur internet à l'intention des membres de notre réseau.

Depuis deux ans, l'YWLI a entamé un programme de Mentorship et de Leadership à l'intention de jeunes femmes issues de différentes universités et d'organisations de la société civile. A travers le programme, les jeunes femmes sont liées à les anciens leaders qui leur serviront de mentor. Les jeunes femmes en retour serviront de paires éducatrices et se chargeront de transmettre quelques compétences et connaissances qu'elles ont acquises lors du programme. Nous avons obtenu des réactions encourageantes de la part des jeunes femmes que nous avons formées. Certaines d'entre elles qui sont des étudiantes dans des universités locales ont formé l'Initiative des Jeunes Femmes pour satisfaire les besoins des femmes étudiantes. Nous espérons le lancement de cette Initiative lors de la Journée Internationale de la Femme prévue pour le 8 Mars.

***AWID: Que signifiez-vous par 'développement spirituel'?***

SA: Je crois fermement que chaque jeune femme a la certitude que la réussite de ses projets passera par l'exploitation de son fort intérieur. Ma notion de 'développement spirituel' ne s'apparente aucunement à la promotion d'une religion quelconque, mais se réfère plutôt à l'encouragement des jeunes femmes à explorer leur fort intérieur pour identifier leur personnalité par rapport à leurs valeurs maitresses, reconnaître leurs talents et aptitudes, et clarifier leurs valeurs. Les jeunes femmes doivent développer le moi si elles veulent devenir des leaders effectifs et charismatiques. Elles doivent distinguer le moi, c'est à dire leur réelle personnalité de leur personnalité sociale qui quant à elle est définie par la société. En mettant l'accent sur le



développement spirituel nous cherchons à donner la capacité aux femmes pour qu'elles identifient clairement ce qu'elles veulent réellement dans leurs vies et ensuite œuvrer pour son obtention. Nous voulons les aider à parvenir à l'estime de soi et la croyance de soi qui leur permettront d'être responsables de leurs vies et pratiquer un leadership effectif.

***AWID: Pourquoi avez-vous jugé important d'aborder le développement spirituel des jeunes femmes?***

SA: L'YWLI a été fondé en 1999 par cinq jeunes femmes dont je fais partie et toutes autant que nous sommes avons suivi des formations à l'Institut de Leadership des Jeunes Femmes qui a été établi par Akina Mama wa Afrika. Nous étions si inspirées par les enseignements reçus à tel point que nous avons ressenti la nécessité de les transmettre aux autres jeunes femmes. La formation de l'Institut de Leadership des Femmes Africaines (AWLI) couvrait des rubriques telles que le développement personnel, l'estime de soi, l'expression en public et autres. Quand l'YWLI avait débuté ses travaux, nous avons incorporé quelques aspects de développement personnel dans nos programmes de formation qui étaient calqués sur le modèle de l'AWLI. Cependant nous avons fait un pas en avant en l'adoptant comme une composante clé de nos programmes. Notre décision d'agir ainsi a été animée par plusieurs facteurs.

Tout était parti du fait qu'au moment où nous avons commencé avec l'YWLI je travaillais dans des camps de réfugiés situés au Nord Est du Kenya au sein de la communauté Somali. Mon travail consistait à œuvrer pour l'éradication de la Mutilation Génitale de la Femme dans un milieu où le taux de prévalence de cette pratique s'élevait à 98% et la plupart des filles subissaient l'infibulation qui est la pire forme de la Mutilation Génitale de la Femme. Les filles et les femmes incirconcises sont donc traitées d'intruses dans la communauté. La circoncision de la fille ou de la femme est de ce fait liée à la détermination de son identité et elle doit être forte pour supporter l'isolement dont elle pourrait faire l'objet. Dans l'exercice de mes fonctions, par défaut, j'ai fini par abriter des foras dans lesquels les femmes pouvaient faire étalage des problèmes purement personnels liés à la Mutilation Génitale de la Femme. J'ai été également inspirée par le cas particulier d'une vieille femme qui a passé plus de la moitié de son existence à travailler comme





exciseuse. Plus tard, elle a abandonné ses instruments de travail et s'est mise à nos côtés pour enfin devenir l'une des plus grandes militantes dans la lutte contre la Mutilation Génitale de la Femme. Elle a déclaré que les motifs ayant guidé son choix n'étaient pas du ressort des conventions sociales mais plutôt de sa conscience.

Un autre incident nous a permis de réaliser qu'il était important, voire même urgent d'aborder le sujet du développement spirituel des jeunes femmes. Ensemble avec d'autres membres de l'YWLI on se rendait comme de coutume aux séances de lecture organisées par une autre organisation de femmes. Alors qu'un jour la lecture portait sur des textes écrits par des jeunes femmes étudiantes, on pouvait noter que l'aspect commun qui ressortait indélibérément dans tous les textes sans exception était le grand sentiment de passivité et de désespoir. En elles se lisait le souhait que quelqu'un vole à leur secours pour les sortir de leurs situations particulières. Nous fûmes accablées de constater que les jeunes femmes ne sachent pas qu'elles ont les moyens de leurs objectifs.

Bien évidemment, il se dresse sur notre chemin de nombreux obstacles externes tels que la discrimination, mais à moins qu'on ne se rende à l'évidence de notre capacité de prendre des initiatives en vue de changer nos situations, toutes les formations du monde ne nous seront d'aucune aide. Personne ne se donnera la tâche de nous débayer notre chemin, il est donc de notre obligation de prendre l'initiative.

Nous avons compris qu'il est impossible de résoudre de façon adéquate le problème de la violence faite aux femmes sans traiter de la question ayant trait à la personnalité des femmes. De même, il est impossible d'encourager les jeunes femmes à aspirer à des postes politiques ou à tout autre aspect du leadership sans leur apporter l'appui nécessaire qui leur permettra de cultiver la confiance en soi et de résister face aux difficultés liées au processus. Nous avons nourri de grands espoirs de voir une jeune femme élue au parlement lors des récentes législatives qui s'étaient déroulées à la fin de l'an 2002. Il y avait eu beaucoup de grands discours de la part des organisations de femmes et des partis politiques. Cependant, quand les événements se sont déroulés autrement, les jeunes femmes ont été mises à la touche et je pense



que l'un des facteurs ayant conduit à leur mauvaise performance est leur préparation inadéquate pour affronter les difficultés liées à la campagne électorale. Hormis ce facteur, était celui ayant trait à la flagrante discrimination qu'elles ont essuyé à cause de leur candidature féminine. Elles ont également été trahies par leurs aînées leaders qui les rassemblaient autour d'elles tout juste pour 'le look' et ne sont pas en réalité engagées à leur créer un espace et à encourager leur leadership.

***AWID: Quels sont les défis liés à l'accomplissement de votre travail?***

SA: La plupart des donateurs n'ont pas encore commencé à financer de façon adéquate les programmes des jeunes femmes. Ils ne prennent pas au sérieux les programmes de la jeunesse et sont presque absents en matière d'appui aux jeunes femmes. Au delà, le type de travail de développement personnel que nous faisons est nouveau pour plusieurs donateurs et pour cette raison, nous ne recevons pas un appui financier suffisant.

Fait le 03/08/2005

## YOWLI, Zimbabwe

Au Zimbabwe, les rapports sexuels hiérarchisés sont une marque distinctive de la culture de ce pays. En témoignent les résultats des recherches ayant révélés que les jeunes femmes sont généralement incapables, de s'affirmer lors des rapports sexuels, de se protéger contre les abus sexuels et de gérer et maintenir leur santé sexuelle et reproductive. Aussi, la notion de masculinité de la société patriarcale exclue l'utilisation de la capote, et l'une des conséquences de cette interdiction a été la contamination des hommes par les MST (Maladies Sexuellement Transmissibles). Tout ceci a contribué majoritairement à l'échec de la stratégie ABC (Abstinence, Bonne fidélité, Condom) qui prône la lutte contre la propagation du VIH/SIDA. Il y a donc une forte prévalence de la pratique des rapports sexuels non protégés ayant cours au sein et en dehors du mariage avec leurs lots de grands risques que sont la contraction des IST/VIH/SIDA, des grossesses indésirables et les avortements risqués.

La crainte de la stigmatisation et de la discrimination constitue un frein au progrès vers l'observation d'un comportement sanitaire proactif. La



fréquentation des Centre de Dépistage Volontaire est très faible et hormis cet aspect, les centres sont également confrontés à des difficultés d'accès sur le plan géographique et de manque de fonds sur le plan financier. Un autre problème qui se pose demeure le mal des femmes à persuader leurs partenaires à aller se faire dépister car risquant de subir la violence conjugale quand/si elles dévoilent le statut séropositif de leurs époux. Une étrange situation qui se produit est que certaines femmes qui sont sous le traitement des ARV (Anti Retro Viro) entretiennent des rapports sexuels non protégés avec leurs époux porteurs du VIH, et ce faisant elles sont permanemment exposées à la réinfection.

## A propos de YOWLI-Zimbabwe (l'Institut de Leadership des Jeunes Femmes du Zimbabwe)

### **Vision**

L'Institut de Leadership des Jeunes Femmes du Zimbabwe vise à créer

Une société Zimbabwéenne égale où les femmes seront averties de leurs droits économiques et socio culturels, et jouiront d'un accès sans restrictions à la justice sociale et économique.

Dans la période de 2008-2011, l'Institut de Leadership des Jeunes Femmes du Zimbabwe se focalisera sur la promotion de l'accès des jeunes femmes aux informations relatives à la santé sexuelle et reproductive, ainsi que leur connaissance et accès aux droits portant sur la santé sexuelle et reproductive, afin qu'a l'instar des hommes elles fassent des choix libres et renseignés en matière de sexualité et de reproduction. La vision mentionnée ci-dessus préconise l'élaboration et le respect des conditions ci-après:

Les Jeunes femmes doivent être convenablement informées et devront disposer des connaissances sur les préoccupations

- Les Jeunes femmes doivent être convenablement informées et devront disposer des connaissances sur les droits
- Plaidoyer en vue de corriger les vices de contenu et de fonctionnement des lois existantes.



Les jeunes femmes doivent être informées et devront disposer de connaissances sur les préoccupations et les droits de la femme les concernant.

Au regard des conditions ci dessus, les préoccupations importantes de l'Institut de Leadership des Jeunes Femmes du Zimbabwe dans la période 2008-2011 se présenteront comme suit:

- 1) Amélioration de la disponibilité, l'accessibilité et la réduction du tarif des formations et des prestations de services en matière de Santé sexuelle et reproductive, aussi bien que des services juridiques.
- 2) Faire de l'Institut de Leadership des Jeunes Femmes du Zimbabwe une plateforme permettant aux jeunes femmes de se mobiliser, de s'organiser, et de débattre de leurs besoins et aspirations à l'égard de l'éducation et des services en matière de Santé Sexuelle et Reproductive, de la protection juridique, et de faire part des préoccupations aux décideurs politiques et aux personnes en charge de la mise en œuvre.

### **Mission**

L'Institut de Leadership des Jeunes Femmes du Zimbabwe se donne la mission de:

Responsabiliser les jeunes femmes en les éduquant sur leurs droits juridiques, socio culturels et économiques afin de promouvoir le changement transformateur

La période de 2008-2011 sera sans précédent, étant donné que la mission de l'Institut de Leadership des Jeunes Femmes du Zimbabwe sera d'assurer que les jeunes femmes soient suffisamment conscientisées et doter de compréhension par rapport aux questions relatives à la santé sexuelle et reproductive ainsi que les droits de la femme portant sur ce aspect. L'initiative de par son importance permettra donc aux jeunes femmes d'évaluer la différence qui existe entre (i) l'étape à laquelle elles sont, en terme de leur niveau de santé sexuelle et reproductive et/ou leur jouissance des droits qui s'y rapportent, et (ii) l'étape à laquelle elles pourraient être. La sensibilisation sur ce qui pourrait se produire est un élément important au renforcement de leur motivation en vue d'un comportement anticipateur



dans la protection contre les relations et comportements sexuels à risques, ainsi que de la recherche de compensation lorsque/si les droits et choix de santé sexuelle et reproductive d'un individu sont violés.

### **Activités Principales**

Les activités principales de l'Institut de Leadership des Jeunes Femmes du Zimbabwe englobent les composantes suivantes:

Recherche d'actions en vue de combattre les facteurs économiques, sanitaires, culturels et juridiques qui affectent la capacité des jeunes femmes à entretenir une bonne santé sexuelle et reproductive, par exemple les questions liées à la pauvreté, la culture et la société telles que la notion de masculinité.

Retraitement de l'information sur les préoccupations liés à la santé sexuelle et reproductive, les droits portant sur la santé sexuelle et reproductive des femmes, dans le cadre des activités de l'IEC à l'intention des groupes sélectionnés de jeunes femmes zimbabwéennes telles que les mères célibataires/veuves, les déscolarisés, les étudiants, les diplômés, les travailleuses de sexe et autres.

Fournir aux jeunes femmes des informations importantes entrant dans leur responsabilisation afin qu'elles négocient et fassent leurs propres choix sexuels et de reproduction, et cherchent réparation en cas de violence/d'abus sexuel. L'accès à l'information et à la connaissance sur les questions liées à la santé sexuelle et reproductive constitue aussi la base de comportements sanitaires renseignés.

Action de plaidoyer pour promouvoir une meilleure disponibilité, accessibilité et un tarif des services et informations juridiques et socio économiques à la bourse des jeunes femmes.

Dans la période de 2008-2011, les actions de plaidoyer se focaliseront sur la promotion de

- L'amélioration des prestations des services pour la santé sexuelle et reproductive par le Gouvernement et les ONG stratégiques.
- La meilleure application des politiques et lois pour protéger les droits de la femme portant sur la santé sexuelle et reproductive.



## **But**

Le but de l'Institut de Leadership des Jeunes Femmes du Zimbabwe est :

De responsabiliser les jeunes femmes en les sensibilisant sur leurs droits dans les domaines socio économiques, juridiques et de l'égalité du genre, afin qu'elles deviennent des actrices, des bénéficiaires et des agents actifs dans le processus de transformation sociale orientée vers l'égalité économique et socio culturelle souhaitée.

La pérennisation d'un processus de transformation sociale passe par l'appartenance et la participation des groupes cibles au processus. La sensibilisation des jeunes femmes sur les questions liées à la santé sexuelle et reproductive et sur les insuffisances relatives aux droits qui s'y rapportent concourt considérablement à promouvoir leur motivation et leur participation active. Les jeunes femmes doivent connaître la différence qui existe entre le ce que s'est? Et le ce que ça pourrait être? Comme étant le point de départ dans la recherche de l'amélioration.

## **Rassembler les Féministes**

Le Festival Genre du Programme Tanzanien de Réseautage Genre

Le Festival Genre a été organisé par le Programme Tanzanien de Réseautage Genre (TGNP) et la Coalition des Activistes Féministes (FemACT), travaillant en collaboration avec d'autres partenaires, y compris les réseaux intermédiaires genre au niveau du district et beaucoup d'autres groupes de soutien identifiés à la base lors des campagnes qui font partie des Series de Séminaires sur le Genre et le Développement (GDSS) et les personnes identifiées lors des programmes de campagne.

Le Programme Tanzanien de Réseautage Genre est une organisation non gouvernementale activiste engagée dans le plaidoyer en faveur de la transformation sociale féministe qui conduira à l'égalité et l'équité du genre, au développement des femmes, à la justice sociale, et l'accès aux ressources ainsi que leur contrôle par les femmes, la jeunesse et d'autres groupes marginalisés. L'objectif de l'organisation s'inscrit dans la création d'un mouvement social féministe de transformation qui peut œuvrer en vue de



l'aboutissement à une société transformée et fortement sensible aux questions liées au genre, à la démocratie, aux droits humains et à la justice sociale. Le Programme Tanzanien de Réseautage Genre s'est constitué en un groupe de pression effectif qui fait la promotion de l'activisme au service de la transformation du genre et de la justice sociale à des degrés divers.

La Coalition des Activistes Féministes (FemAct) regroupe en son sein plus de 50 organisations non gouvernementales dont les activités de changement social dépassent les frontières de la Tanzanie depuis 1996. Elle a pour objectif de développer, élaborer des stratégies et mettre en œuvre un agenda activiste collectif en vue d'une stratégie de transformation basée sur le genre qui gagnera progressivement l'économie, les décisions sociales et politiques, les processus et les programmes.

Le Festival Genre est un forum ouvert qui sert de creuset pour la rencontre entre les personnes sensées et les organisations dans l'objectif de partager des expériences et connaissances, de célébrer des succès et de mesurer les défis futurs, de renforcer le réseautage et la création de coalition, de planifier collectivement le changement social selon la perspective du genre, de renforcer les capacités et de participer au débat public.

Dans le cadre du Festival, il a été prévu un lieu et un espace pour favoriser l'interaction avec les plus de 1500 activistes venus d'ici et d'ailleurs. L'événement a duré quatre jours et son succès s'est manifesté à travers les interactions sur des points tels que l'analyse, la recherche, l'activisme, le renforcement de capacités et l'art. L'objectif principal de cette conférence annuelle est de rassembler les personnes intéressées par le genre de tous les milieux de vie à savoir les villages et districts de la Tanzanie et d'autres parties du monde, pour des raisons d'activisme et d'échange d'information sur un thème particulier. Au début, l'événement se tenait annuellement, mais depuis 1999 nous l'organisons chaque deux ans afin de consacrer du temps aux actions de suivi et à la préparation du prochain festival.

Le Festival Genre a permis le renforcement collectif de capacités, le développement des compétences et des fora de réseautage pour la société civile et les acteurs de développement provenant de la Tanzanie ou d'autres



pays africains ou au-delà. Le festival tient lieu d'opportunité pour les activistes du genre/féminisme et des droits humains ainsi que les autres acteurs désireux de faire des rencontres, de partager des expériences, de répertorier les succès réalisés et les difficultés rencontrées et de soutenir des plans d'action conjoints pour établir l'agenda de la démocratie et du développement selon la perspective féministe. Lors du festival, les individus et les groupes vont échanger mutuellement les résultats de leurs travaux, renforcer leurs compétences et capacités, constituer des réseaux pour établir des liens renforcés avec d'autres acteurs à de différents niveaux. Le Festival a favorisé le renforcement des capacités des 'participants' aux niveaux national, régional et du district afin qu'ils puissent s'organiser pour exiger des approches transformatrices dans la gouvernance et dans la prise de décision par rapport au politiques et à l'allocation des ressources dans le but de promouvoir l'égalité du genre et les transformations sociales à tous les niveaux.

Les quatre jours de l'événement ont été caractérisés par des ateliers, des sessions plénières et des expositions. De plus, un forum a été tenu lors du festival dans l'intention d'analyser les approches alternatives de développement, de partager des expériences avec d'autres participants et prendre part au processus d'élaboration d'un agenda collectif et consolidé pour le changement.





## 5. Documentation Supplémentaire

**Barnes, T.** 1999. "Nous femmes travaillons ardemment": le Genre, l'Urbanisation et la Reproduction Sociale dans le Harare de l'époque coloniale, Zimbabwe 1930–1956. Portsmouth, N.H.: Heinemann.

**Barnes, T. and Win, E.** 1992. Mener une existence épanouie: une histoire orale des femmes de la ville d'Harare, 1930–70. Harare: Baobab Books.

**Bordouille, R.** 1992. Recherche sur les femmes Zambiennes face à la rétrospective et la prospective: Une bibliographie annotée. Lusaka: SIDA.

Cheater, A. P. and Gaidzanwa, R. B. 1996. "La citoyenneté dans les états patriarcaux: genre et mobilité en Afrique Australe", *Journal des Etudes sur l'Afrique Australe* 22:2.

**Fatton, R., Jr.** 1989. "Genre, Classes sociales et condition en Afrique", in Parpart, J. L. and Staudt, K. A. eds. Boulder, Colorado and London: Lynne Rienner.

**Gaidzanwa, R. B.** 1985. Image des femmes dans l'univers littéraire Zimbabwéen. Harare: Zimbabwe Publishing House.

**Gaidzanwa, R. B.** 1995. "Les Femmes face à la démocratisation et la Violence dans le contexte de l'Afrique Australe." Présentation lors du séminaire sur les femmes et le processus de démocratisation en Afrique, Université de Pretoria, Afrique du Sud, Avril 7–11.

**Gaidzanwa, R. B.** 2001. "Masculinités et Féminités à l'Université de Zimbabwe: perspectives et réponses des étudiants à travers le projet d'action affirmatif" in R. B. Gaidzanwa (ed.) *Parler à nous mêmes: Masculinités et Féminités au sein des Etudiants à l'Université de Zimbabwe*. Harare, Projet d'action affirmatif de l'Université du Zimbabwe.



**Gaitskell, D.** 1979. "Cour Chrétienne pour les filles: logements d'églises construits pour les femmes africaines a Johannesburg", *Journal des Etudes sur l'Afrique australe* 6: 1.

**Kwinje, G.** 2004. "Mujuru: un ver dans une pisciculture." Sur <http://www.newzimbabwe.com>.

**Lasswell, H. D.** 1953. *Qui obtient quoi, quand et comment*. New York: Atherton Press.

**Lovett, M.** 1989. "Les relations genre, formation des classes sociales et l'état colonial en Afrique", in Parpart, J. L. and Staudt, K. A. eds. *Les Femmes et l'Etat en Afrique*. Boulder, Colorado and London: Lynne Rienner.

**Mama, A.** 1996. *Études par les femmes et Etudes des femmes en Afrique Durant les années 1990*. Working paper Series 5: 96. Dakar: CODESRIA.

**Nelson, N.** 1987. "Vendre son kiosk: notions des Kikuyu sur la sexualité et le sexe en vente dans la Vallée de Mathare , Kenya" a Caplan, P. ed. *La conception culturelle de la sexualité*. London: Routledge.

**Nhongo-Simbanegavi, J.** 2000. *Pour le meilleur et le pire? Les femmes et ZANLA dans la lutte pour la libération du Zimbabwe*. Harare: Weaver Press.

**Obbo, C.** 1986. *Les femmes africaines et leur combat pour l'indépendance économique*. London: Zed Books.

**Parpart, J. L.** 1986. "Ménage et mine: lutte des classes et du genre dans la ceinture du cuivre en Zambie 1926–1964", *Journal des Etudes sur l'Afrique Australe* 13: 1.

**Samasuwo, N. M.** 1994. "' Péril Sombre': une analyse des crimes sexuels africain dans le Zimbabwe colonial 1900–1939." Présenté au département de l'Histoire Economique des Séries de Séminaire, 19 Aout, Université de Zimbabwe, Harare.



**Slater, P.** 2000. "Utiliser des histoires réelles pour explorer le changement: les luttes urbaines des femmes à Cape Town, Afrique du Sud" a Sweetman, C. ed. Genre et cycles de vies. Oxford: Oxfam.

**White, L.** 1990. Le confort chez soi: Prostitution dans le Nairobi Colonial. Chicago: Chicago Press.

**Win, E.** 2004. "Joyce Mujuru est un homme et peut rester avec les garçons." Sur <http://www.newzimbabwe.com>.

**Tripp, Aili.** 2000. Les femmes et la politique en Ouganda. Kampala: Fountain Publishers.

**Turshen, M et Twagiramariya, C.** 1998. eds. Que font les femmes en période de guerre?: Genre et Conflit en Afrique. London: Zed.

**Ferguson, Anne E. et Katundu, Beatrice Liatto** (1994) Femmes politiciennes en Zambie: quelle différence la démocratie a-t-elle créée?" Etudes sur les milieux ruraux et urbains Africains, Vol. 1, No. 2

**Goetz, A.M** (1998) 'Echec de la démocratie: Transformer la participation des femmes dans la politique en Ouganda et en Afrique du Sud en égalité du genre dans un Etat de développement ', Oxford University Press, Oxford.

**Hassim, S** (2000). Prendre en compte la représentation électorale: renforcement des communautés de femmes en Afrique du Sud. Mimeo

**Hassim, S. et A.M Goetz** (2001) Membre ou détracteur du parti: Renforcer la représentation et les communautés des femmes en Ouganda et en Afrique du Sud, Mimeo, UNRISD, Genève

**Kiragu, J.** (2002) "Forum pour le discours Programme sur les inégalités du genre dans nos constitutions: préoccupation des femmes dans des pays africains sélectionnés. Document de conférence, 13 Octobre 2001 Nairobi, Bureau Régional de la Fondation Heinrich Boell pour l'Afrique de l'est et la Corne de l'Afrique.



**Phillips, Anne** (1991) *Engendrer la Démocratie*. Cambridge: Cambridge University Press.

**Razavi, S.** (2001) "les femmes dans la Démocratisation Contemporaine" *Journal International sur la Politique, La culture and la société*, Vol. 15, No 1

**Robinson, Pearl, T** (1994) "Démocratisation: comprendre la relation entre changement de régime et la culture de la politique." *Evaluation des Etudes Africaines* 37, No. 1

**Tripp, Aili Mari** (2001) "les femmes et la démocratie: le nouveau activisme politique en Afrique," *Journal de La Démocratie*, Vol. 12, No. 3

**Union Africaine.** 2003. *Protocole de la charte des droits humains et des peuples et des droits des femmes en Afrique*. Sur <http://www.africa-union.org/root/au/Documents/Treaties/Text/Protocol%20on%20the%20Rights%20of%20Women.pdf>.

**Aken'ova, D.** 2004a. "Protéger la sante sexuelle et les droits des groupes vulnérables." Déclaration faite lors de la 60eme session de la commission des nations unies sur les droits de l'homme a Genève, 14 Avril 2004. Sur <http://www.iwhc.org/resources/cdao041604.cfm>.

**Barnes, T.** 1999. "Les femmes travaillent ardemment": *Genre, Urbanisation et Reproduction sociale dans le Harare colonial, Zimbabwe 1930-1956*. Portsmouth, N.H.: Heinemann; Oxford: James Currey.

**Mama, A.** 1997. "Sheroes et Villains: Conceptualiser la Violence Coloniale and Contemporaine faite aux femmes" in Alexander, J. et Mohanty, C. eds. *Généalogies Féministes, héritages Coloniaux, Futures Démocratiques*. New York, London: Routledge.

**Mama, A.** 2002. "Challenges: Genre, Pouvoir et Identité dans les sociétés Africaines", *Institut Africain du genre Newsletter*. At <http://www.uct.ac.za/org/agi>.



**McFadden P.** 2000a. "Politiques Internationales, Réalités Africaines: Démocratie et droits de l'homme." Discours prononcé le 14 Février 2000. Sur <http://www.africaaction.org/rtable/pat0002.htm>.

United Nations. 1995. quatrième conférence internationale des nations unies sur la femme, Déclaration de Beijing et Plateforme d'Action. UN Doc. A/CONF.177/20.

**Imam, Ayesha, Mama, Amina and Sow, Fatou.** 2004. Sexe, Genre et Société –Engendrer les sciences sociales africaines. Dakar: Codesria; Paris: Karthala.

**Makhubu, L. P.** 1998. "Le droit a l'éducation supérieure et l'égalité des opportunités surtout pour les femmes: le défi de notre temps", in Shabani, J. ed. Education supérieure en Afrique: réalisations, Challenges et Prospectives. Dakar: UNESCO BREDA.

**Mama, Amina.** 1995. au delà des masques: Race, Genre et Subjectivité. London and New York: Routledge.

**Mama, Amina.** 2003. "Restaurer, Reforme mais ne pas transformer: la politique genre de l'éducation supérieure en Afrique", Journal de l'éducation supérieure en Afrique 1(1): 101-125.

**Mbow, P.** 2000. "Liberté Académique et genre: un rapport du Sénégal", in Ebrima Sall. ed. Les femmes dans l'académie. Genre et liberté Académique en Afrique. Dakar: Codesria.

**Chigudu, Hope.** 2008. Jésus et la création de mouvement. Matériel de formation non publié.



## Appendice I

# Charte Des Principes Feministes Pour Les Feministes Africaines

### *INTRODUCTION*

Le Forum Féministe Africain s'est déroulé du 15 au 19 novembre 2006 à Accra au Ghana. La rencontre a réuni plus de 100 activistes féministes d'Afrique et de la Diaspora. Le Forum était considéré comme un espace autonome où les féministes africaines appartenant à diverses classes sociales et ayant différents degrés d'engagement au sein du mouvement féministe pouvaient collectivement mener des réflexions et établir les voies et moyens de renforcer et de développer le mouvement féministe sur le continent.

Le Forum a résulté en l'adoption de la Charte des Principes Féministes, qui selon le Comité Régional de Travail du Forum, devait être le but principal de la rencontre. Nous avons senti qu'il nous fallait quelque chose pour nous aider à définir et affirmer nos engagements aux principes féministes, qui nous guideront dans nos analyses et actions. Ainsi la Charte précise les valeurs collectives que nous devons considérer comme règles d'or dans nos activités et durant toute notre existence en tant que féministes africaines. Elle porte également sur le changement que nous désirons observer dans nos communautés, et la façon de réaliser ce changement. De plus elle souligne nos responsabilités individuelles et collectives vis-à-vis du mouvement et de chacune au sein du mouvement.

Par cette Charte nous réaffirmons nos engagements à détruire le système patriarcal sous toutes ses manifestations en Afrique. Nous évoquons nos devoirs de défendre et de respecter les droits des femmes, sans exception. Nous prenons l'engagement de protéger l'héritage de nos ancêtres féministes qui se sont sacrifiées énormément pour nous permettre d'exercer une plus grande autonomie.



La Charte constitue un document d'inspiration et de référence dont les mécanismes d'opérations ont été élaborés au cours du Forum à travers les recommandations principales suivantes :

- La diffusion et la vulgarisation de la Charte, considérée comme un instrument critique de renforcement du mouvement. Pour ce faire il s'avère nécessaire de traduire la Charte en plusieurs langues possibles et de la disséminer à travers divers moyens de diffusion tels que la radio, la télévision, les sites web etc.
- La Charte est considérée comme un mécanisme de responsabilité pour les organisations féministes. Il a donc été recommandé de la transformer en un instrument que les organisations de femmes pourraient utiliser pour le suivi de leur propre développement institutionnel aussi bien que pour la revue des paires avec d'autres féministes.

## Charte Des Principes Feministes Pour Les Feministes Africaines

### *PREAMBULE*

#### *NOUS APPELER FEMINISTES - NOTRE APPELLATION SOUS LE THEME « FEMINISTE »*

Nous nous définissons et nous appelons publiquement féministes parce que nous nous réjouissons de notre identité et de notre politique féministes. Nous reconnaissons que la lutte pour les droits de la femme est une activité purement politique et que cette identification l'est aussi. Le choix de l'appellation « féministe » nous place dans une position idéologique claire. En nous appelant féministes nous politisons la lutte pour les droits de la femme, nous remettons en question la légitimité des structures qui maintiennent les femmes assujetties et nous développons des outils en vue d'une analyse et des mesures transformatrices. En tant que féministes africaines nous avons des identités diversifiées. Nous sommes des femmes africaines – nous vivons ici en Afrique et même lorsque nous vivons ailleurs, la statut et la vie des



femmes africaines du continent nous préoccupent toujours. Notre identité féministe ne se qualifie pas avec des « Si », des « Mais » ou des « Cependant ». Nous sommes féministes. Point final.

### *NOTRE INTERPRETATION DU PATRIARCAT*

En tant que féministes africaines le féminisme place le système patriarcal au centre de notre analyse. Le patriarcat est un système d'autorité masculine qui opprime les femmes à travers des institutions politiques, sociales, culturelles et religieuses. L'accès des hommes aux ressources et leur control par ces derniers dans les domaines publics et privés provient de l'idéologie patriarcale basée sur la dominance masculine. Le système patriarcal varie dans le temps et dans l'espace c'est à dire qu'il change avec le temps et varie selon les relations et structures sociales, raciales, ethniques, religieuses et impériales. Cependant au cours de notre époque actuelle, ce système ne change pas seulement sur la base de ces facteurs mais il est étroitement lié aux relations sociales, raciales, ethniques, religieuses et impériales. Ainsi, pour remettre effectivement en question le système patriarcal, il s'avère aussi nécessaire de remettre en cause d'autres systèmes d'oppression et d'exploitation, qui souvent se soutiennent mutuellement.

Notre interprétation du thème patriarcat est capitale parce qu'elle nous donne en tant que Féministes, le contexte dans lequel exprimer les relations oppressives qui affectent les femmes en Afrique. L'idéologie patriarcale permet de structurer chaque aspect de notre vie en définissant le contexte dans lequel la société considère les hommes et les femmes. Notre tâche idéologique en tant que Féministes est donc de comprendre ce système et notre tâche politique est d'y mettre fin. Nous nous concentrons sur la lutte contre le patriarcat en tant que système et non la lutte contre les hommes ou les femmes en temps qu'individus. Par conséquent en tant que Féministes, nous définissons notre œuvre comme un investissement d'énergies individuelles et institutionnelles dans la lutte contre toutes les formes d'oppression et d'exploitations patriarcales.





## *NOTRE IDENTITE ENTANT QUE FEMINISTESAFRICAINES*

En tant que Féministes originaires d'/qui travaillent/qui vivent en Afrique, nous réclamons le droit de et l'espace pour être Féministes et Africaines. Nous reconnaissons que nous n'avons pas une identité homogène en tant que féministes – nous reconnaissons et nous sommes fières de nos diversités et notre engagement commun en vue d'un programme transformateur des sociétés africaines et des femmes africaines en particulier.

Nos luttes actuelles en tant que Féministes africaines sont inextricablement liées au passé du continent c'est-à-dire les contextes précoloniaux divers, l'esclavage, la colonisation, les luttes de libération, le néo-colonialisme, la mondialisation, etc. Les États africains modernes ont été bâtis sur le dos des Féministes africaines qui ont combattu aux côtés des hommes pour la libération du continent. A mesure que nous construisons de nouveaux États africains au cours de ce nouveau millénaire, nous créons aussi de nouvelles identités pour les femmes africaines, en tant que citoyennes, libres de toute oppression patriarcale, avec des droits d'accès aux ressources, droits de propriété et de contrôle sur ces ressources et sur notre propre corps. Nous reconnaissons aussi que notre histoire précoloniale, coloniale et post-coloniale exige que des mesures spéciales soient particulièrement prises en faveur de femmes africaines dans différents contextes.

Nous reconnaissons les acquis importants qui ont été réalisés par le Mouvement des femmes africaines au cours des quarante dernières années, et nous nous permettons de revendiquer ces acquis en tant que féministes africaines – ces acquis se sont concrétisés parce que des Féministes africaines ont su guider du bas vers le haut ; elles ont d'une part formulé des stratégies, tissé des relations, sont allées en grève, ont fait des marches de protestation et d'autre part ont mené des recherches et analyses, ont fait du lobbying, ont contribué au renforcement de plusieurs institutions, bref tout ce qu'il fallait pour que les États, les employeurs et les institutions reconnaissent l'intégrité et la personnalité de la femme.

En tant que féministes africaines, nous faisons aussi partie d'un mouvement féministe mondial qui est contre l'oppression patriarcale sous toutes ses



formes. Nos expériences sont similaires à celles des femmes vivant dans d'autres parties du monde, et avec qui nous avons partagé une solidarité et un soutien pendant longtemps. Malgré la revendication de notre espace en tant que Féministes africaines, nous nous inspirons aussi de nos ancêtres féministes qui ont montré la voie et ont permis de proclamer les droits de la femme africaine. Alors que nous évoquions la mémoire de ces femmes dont les noms ne figurent presque jamais dans les livres d'histoire, nous maintenons que c'est une insulte impardonnable de dire que le féminisme a été importé de l'Occident en Afrique. L'Afrique détient une longue tradition de résistance au patriarcat. Nous revendiquons dès lors le droit de formaliser nos actions, d'écrire pour nous-mêmes, de formuler nos propres stratégies, et de le faire nous-mêmes en tant que féministes africaines.

## Ethiques Individuelles:

En tant que féministes, nous nous engageons à et croyons en l'égalité entre le genre basée sur les principes féministes suivants:

- L'indivisibilité, l'inaliénabilité et l'universalité des droits de la femme
- La participation effective dans la création et au renforcement progressif du réseautage au sein des féministes africaines dans le but d'instaurer des changements.
- Un esprit de solidarité entre féministes et le respect mutuel basé sur une discussion franche, honnête et ouverte sur les désaccords qui existent entre les unes et les autres.
- Le soutien et l'attention envers d'autres féministes africaines, sans ignorer le bien-être de soi.
- La non violence et la construction d'une société où règne la paix.
- Les droits des femmes à une vie sans oppression patriarcale, sans discrimination et sans violence.
- Les droits à l'accès à des moyens d'existence durables et légitimes, à l'assistance sociale y compris à des soins médicaux, une éducation, l'eau et infrastructures sanitaires de qualité.



- La liberté de choix et l'autonomie en ce qui concerne l'intégrité corporelle y compris l'avortement, l'identité sexuelle et la tendance sexuelle.
- Un engagement critique aux discours portant sur la religion, la culture, la tradition et la domesticité tout en mettant l'accent sur l'importance de la question des droits de la femme.
- La reconnaissance et la présentation des femmes africaines comme étant sujets et non objets de nos activités, et agents de leurs vies et sociétés
- Le droit à des relations saines, mutuelles, personnelles, épanouissantes et qui reflètent un respect mutuel.
- Le droit d'exprimer notre spiritualité au sein et en dehors des systèmes religieux organisés.
- La reconnaissance de l'agence féministe des femmes africaines qui détient une histoire riche non documentée et ignorée dans la plupart des cas.

## Ethiques Institutionnelles

En tant qu'organisations féministes, nous nous engageons à :

- L'ouverture d'esprit, la transparence et la responsabilité dans les institutions et organisations dirigées par des féministes.
- Affirmer qu'être une institution féministe n'est pas ni incompatible au professionnalisme, à l'efficacité, ni à la discipline et à la responsabilité.
- Insister et soutenir le droit au travail des femmes africaines y compris une gouvernance égalitaire, une rémunération équitable et égale de même que des politiques en matière de maternité.
- L'utilisation responsable du pouvoir et de l'autorité et la gestion des hiérarchies institutionnelles tout en éprouvant du respect pour toutes les parties concernées. Nous affirmons que les espaces féministes ont été créés afin d'émanciper et de rehausser le statut des femmes. Nous ne devons en aucun cas laisser nos institutions se dégénérer en des espaces où règnent l'oppression et la calomnie envers d'autres femmes
- Pratiquer un leadership et une gestion exemplaire dans nos organisations que ce soit sur une base rémunérée ou non et nous efforcer à faire respecter à tout moment les valeurs et principes féministes.



- Pratiquer un leadership responsable au sein des organisations féministes qui tiennent compte des besoins des autres pour l'accomplissement de soi et le développement professionnel. Ce qui veut dire la création d'espaces permettant le partage du pouvoir entre les générations.
- La création et la durabilité d'organisations féministes en vue du développement du leadership féminin. Les organisations et réseaux de femmes doivent être dirigés par les femmes. Permettre aux hommes de diriger et être portés paroles des structures féminines contredit donc les principes féministes.
- Assurer que les Organisations féministes soient toujours des modèles de bonne pratique au sein de la communauté des organisations de la société civile ; que les ressources financières et matérielles mobilisées au nom des femmes africaines soient entièrement mises au service des femmes africaines et non détournées à des fins personnelles. Cela sous-entend que nous devons mettre en place dans nos institutions des systèmes et structures avec des Codes de Conduite et d'Ethiques appropriés afin d'empêcher la corruption et les fraudes et pour gérer équitablement les conflits et plaintes.
- Nous efforcer de guider notre activisme avec une analyse théorique et de lier la pratique de l'activisme à notre interprétation théorique du féminisme africain.
- Etre ouvertes à une évaluation critique de notre impact en tant qu'organisations féministes et être honnêtes et faire preuve de dynamisme en ce qui concerne notre rôle au sein du mouvement.
- Nous opposer à la subversion et/ou au détournement des espaces autonomes féministes pour servir les intérêts du programme de la droite conservatrice.
- Affirmer que les organisations non gouvernementales ont été créées pour répondre aux besoins réels exprimés par les femmes (lesquels besoins doivent être satisfaits), et non pour servir des intérêts égoïstes et générateurs de revenus.



## Le Leadership Feministe

En tant que leaders du mouvement féministe, nous reconnaissons que l'agence féministe a vulgarisé la notion de femmes leaders. En tant que leaders féministes nous nous engageons à faire la différence en matière de leadership et ce sur la base de l'idée selon laquelle la qualité du leadership féminin est même plus importante que le nombre de femmes qui pratique ce leadership. Nous croyons et prenons l'engagement:

- De promouvoir une déontologie systématique guidée par l'intégrité et la responsabilité.
- D'élargir et de renforcer les réseaux et groupes de leaders féministes appartenant à plusieurs générations à travers tout le continent.
- D'assurer la reconnaissance du mouvement féministe comme un volet légitime pour les femmes qui occupent des postes de leadership.
- De renforcer et d'élargir de façon continue nos connaissances afin de nous permettre de mener notre analyse, formuler nos stratégies, et promouvoir la culture de l'apprentissage qui doit commencer par nous-mêmes au sein du mouvement.
- De développer, de donner des conseils et opportunités aux jeunes féministes.
- De reconnaître le travail intellectuel ou autre des femmes africaines au cours de nos activités
- De dégager un temps pour assister de façon compétente et crédibles d'autres féministes qui ont besoin de solidarité et de soutien politique, pratique ou émotionnel.
- D'être ouvertes aux critiques et évaluations des / par les pairs et aux feedbacks réalistes d'autres féministes.