

Submission in follow-up to HRC resolution 24/4 “The right to Development”

RESO-Femmes International

1. RESO-Femmes est une ONG internationale qui cherche à promouvoir le leadership féminin et à innover des modèles inédits de participation. Dès son départ en 2006, elle s’est spécialisée sur les formations politiques des femmes et la mobilisation de partenaires autour de leurs activités socio-économiques et de leurs innovations.

2. L’objectif général est de garantir l’*empowerment* et l’autonomie des leaders et de valoriser par la recherche, leur apport initial et leur *agir politique* contemporain garant des équilibres structurels, conjoncturels et comportementaux de leur société. En cela notre organisation se positionne activement pour mettre en adéquation ce thème de l’*empowerment* à l’ensemble des objectifs du millénaire et des droits de l’homme. Par ses réformes, elle tente d’ajuster les décisions au plus près des demandes locales et des modèles de mobilisations solidaires et effectives de partenaires attendus.

3. Ce fut le cas du programme « Genre, Empowerment et Parité » à Mopti dès 2006, associant le droit des femmes et *le développement durable* autour de *projets de sociétés* (santé, transformation alimentaire, couture, maraichage, cantines scolaires, pêche en réseau pour garantir un travail décent et éviter la détérioration du statut de leaders, comme par exemple pour le cas des responsables de la pêche devenues en majorité des écailleuses, dès le passage des Groupes d’Intérêts Economiques dans leur région et la promotion des micro-crédits). Six projets (2006-2010) ont été initiés pour contribuer activement aux réformes attendues des Objectifs du millénaire du développement et pour démontrer le rôle capital d’un leadership féminin inédit et actif, émergeant des régions (démarche bottom up).

4. Plus récemment, à Ouagadougou, notre ONG a fait le contraire. Elle a organisée 6 groupes de leaders pour expérimenter, chacun d’eux autour de l’ensemble des thèmes porteurs des OMD (objectif no 3 et 7 en particulier). Il est né de cette approche, un projet « Eau, Assainissement, Alimentation » prédestiné, cette fois à accélérer les réformes des politiques publiques et à élargir les politiques de genre vers des modèles plus opératoires et opérationnels.

5. Grâce à ces outils, le modèle initié permet aux leaders d’intervenir auprès des populations ciblées par nos programmes et d’accéder à terme à des emplois concrets de formatrices, de médiatrices rémunérées pour le dialogue social et en tant que techniciennes environnementales, ceci depuis notre réflexion et expertise. En effet l’expertise restitue les connaissances acquises et oriente les décideurs sur les stratégies d’action et de soutien aux populations les plus précaires et marginalisées du développement. La démarche anthropologique, qui est la nôtre prouve, qu’ils sont des espaces plus porteurs, accélérateurs des mesures, de l’emploi des leaders féminins et du bien-être des autres groupes (prochaine publication). A terme, la recherche tente de systématiser les buttoirs participatifs et de démontrer la pertinence d’engager les leaders féminins des régions pour préserver les acquis, notamment en les associant aux dynamiques environnementales et plus récemment au changement climatique.

6. Nos plaidoyers dénoncent les méfaits du développement, corrigent les effets institutionnels néfastes à leur avancement et propulsent de nouvelles orientations sociales aux législations. Nos réformes intégrées à la convention générale *du droit au développement et du travail décent*, tentent de faire valoir leurs propres critères d’autonomie et d’intégrité ainsi que leurs savoirs-faires écologiques préexistants, garants de leurs conditions statutaires et de leur *empowerment*.

7. Récemment (2012), il s’est avéré que les programmes de *l’aide humanitaire urgente et des crises politiques*, affectent profondément les structures et comportements sur le terrain. Si ils imposent pour raison d’Etat et autres impératifs d’ordre militaire ou sécuritaire des politiques d’action (qui dans leurs principes trouvent leur légitimité), le problème se pose au niveau des modèles idéologiques

dominants et des acteurs post-conflitsuels sensés aider les populations et chargés des reconstructions locales et nationales. Dans le cas du Burkina Faso, ils se sont avérés contre-productifs aux logiques de formation et à notre investissement des derniers résultats pour la recherche.

8. En effet ces modèles tirés d'une macro-économie et du droit international traditionnel altèrent substantiellement les efforts de longue haleine engagés en commun par la communauté internationale auprès des groupes vulnérables, marginalisés et minoritaires et ceux des ONG internationales qui les accompagnent. L'effet concurrentiel sur les ressources prime sur les complémentarités opérationnelles attendues par le dispositif général des Objectifs Mondiaux du Développement. Ils affectent les organisations féminines locales qui n'obtiennent aucun suivi et travail décent pour leur engagement sécuritaire, sinon quelques unes des leaders à la tête, réappropriées par d'autres organisations.

9. L'expérience récente des leaders de Ouagadougou enrôlés (entre 2012-2013) dans l'aide humanitaire durant la transition et crise au Mali, et mandatés, à s'occuper des déplacés et des réfugiés politiques, confirme par conséquent l'effet néfaste produit sur les organisations féminines. Le plus souvent, ces acteurs de l'urgence, sont relayés sur place par des élus et autres agents qui cumulent des mandats internationaux et qui se posent en prédateurs pour l'acquisition des ressources. Oppositions et alliances d'intérêts divisent les leaders et poussent aux rivalités, violences, ruptures entre les 6 groupes. Cela a affecté dans notre cas l'unité et la cohérence des rapports d'activité attendus.

10. Or pour notre organisation qui défend *le droit au développement et le travail décent*, il me semble que des mesures sociales et préventives dans des contextes de crise et de transition politique doivent être renforcées et prises en amont. Ceci pour garantir la continuité de leurs services et savoirs auprès des populations, éviter les pertes, et la régression de leur statut post-formation, notamment des retours violents vers des activités associatives dans l'informel pour survivre, comme c'est le cas actuellement avec le RESO-Femmes Ouaga. A terme ces pratiques répétées risquent de rendre désuètes leurs fonctions régulatrices pour l'ensemble des autres groupes, surtout lorsque leur Etat est vulnérable.

11. Nouvellement au centre des enjeux politiques, les leaders féminins émergeant des régions doivent à mon avis faire l'objet de critères spécifiques, ceci afin de leur assurer un filet de protection et d'aide, autre que celui qui exacerbe les rapports et bouleversent leurs relations quotidiennes.

12. Plusieurs mesures préventives peuvent être envisagées :

- conditionner les politiques publiques à une intégration plus rapide des leaders féminins formés (de toutes les catégories, alphabètes et analphabètes) vers des emplois formels serait une des solutions favorable au développement durable,
- renforcer les statuts et charte des ONG internationales en leur permettant de faire valoir les législations préventives en cas de non respect de leur fonction et de leurs attribuer des réserves financières sur lesquelles elles pourraient s'appuyer en cas de perte, replis des partenaires économiques,
- Augmenter les réserves financières des législations internationales pour servir de relais aux obstacles et contradictions répétées dans des situations de crises, de conflits et de post-conflits,
- Mieux soutenir les résultats et le suivi des ONG et organisations de *recherche participative* engagées sur du long terme et sur l'expertise des droits de l'homme, notamment en encourageant le débat interdisciplinaire et en concertant les idées,
- Utiliser les technologies pour assurer la sécurité et la protection des leaders féminins qui militent sur des terrains complexes et risqués, et prioriser leurs véritables besoins.