

REPUBLIQUE DU SENEGAL  
Un peuple – un but – une foi

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

**UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP  
DE DAKAR (UCAD)**



**INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION  
POPULAIRE ET DES SPORTS**

**MONOGRAPHIE DE FIN D'ETUDES POUR L'OBTENTION DU CERTIFICAT  
D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'INSPECTEUR  
DE L'EDUCATION POPULAIRE, DE  
LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**THEME : STRATEGIES DE PROMOTION  
DE L'EQUITE ET L'EGALITE EN FAVEUR  
DE LA FEMME :  
QUELLE PLACE POUR LE PROJET  
INITIATIVE GENRE AU NIGER ?**

M004-05

**Présentée par :**

**M<sup>me</sup> MAIZAMA Issa  
Née ISSIAKOU Hadiza**

**Sous la Direction de :**

**Abdoul. W. KANE ,  
Enseignant à l'INSEPS**

**XI<sup>ème</sup> Promotion 2002 – 2004**

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un peuple – un but – une foi

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

**UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP  
DE DAKAR (UCAD)**



**INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION  
POPULAIRE ET DES SPORTS**

MONOGRAPHIE DE FIN D'ETUDES POUR L'OBTENTION DU CERTIFICAT  
D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'INSPECTEUR  
DE L'EDUCATION POPULAIRE, DE  
LA JEUNESSE ET DES SPORTS

**THEME : STRATEGIES DE PROMOTION  
DE L'EQUITE ET L'EGALITE EN FAVEUR  
DE LA FEMME :  
QUELLE PLACE POUR LE PROJET  
INITIATIVE GENRE AU NIGER ?**

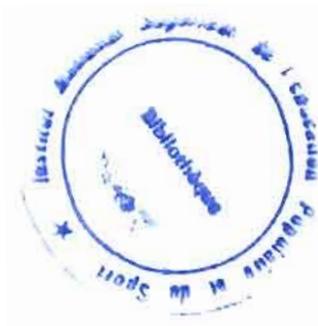
Présentée par :

**M<sup>me</sup> MAIZAMA Issa**  
Née ISSIAKOU Hadiza

Sous la Direction de :

**Abdoul. W. KANE ,**  
Enseignant à l'INSEPS

**XI<sup>ème</sup> Promotion 2002 – 2004**



<b>DEDICACE</b>	
<b>REMERCIEMENTS</b>	
<b>SIGLES ET ABREVIATIONS</b>	
<b>INTRODUCTION GENERALE</b>	<b>8-23</b>
<b>CHAPITRE PREMIER PRESENTATION DU NIGER</b>	<b>24</b>
1.1 La situation géographique	25
1.2 La situation démographique	27
1.3 La situation politique	28
1.4 La situation économique.	30
<b>CHAPITRE II : STATUT ET ROLE DE LA FEMME DANS LA SOCIETE NIGERIENNE.</b>	<b>32</b>
2.1 Les contraintes socioculturelles	33
2.2 Les contraintes religieuses	34
2.3 Les contraintes juridiques	35
2.4 Les contraintes politiques	38
2.5 Les contraintes économiques	39
<b>CHAPITRE III : L'ACTION GENRE AU NIGER : STRATEGIES ET POLITIQUES</b>	<b>44</b>
3.1 Le cadre juridique et institutionnel	46
3.2. Dispositifs juridique et législatif	50
3.3 Le dispositif institutionnel	53
3.4 Dispositifs socioculturels	56
3.5 Le rôle de la société civile	63
<b>CHAPITRE IV : PROJET INITIATIVE GENRE AU NIGER</b>	<b>65</b>
4.1. Cadre institutionnel	66
4.2 Cadre organisationnel	68
4.3 Objectifs	71
4.4 Stratégies et méthodologie d'intervention de l'IGN	72
4.5 Plans d'actions et de communication	74
4.6 Les Ressources de l'I.G.N	78
4.7 Typologie des activités réalisées	83
<b>CHAPITRE V : PERSPECTIVES-SUGGESTIONS RECOMMANDATIONS</b>	<b>91</b>
5.1 Perspectives	92
5.2 Suggestions	97
5.3 Recommandations	98
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	<b>100</b>
<b>PROJET DE MODULE DE FORMATION</b>	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>107</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>111</b>

## **DEDICAE**

**Je dédie cette monographie à mon très cher mari**

**MAIZAMA ISSA SAMNA**

# REMERCIEMENTS

Au terme de notre travail, il nous plaît de présenter nos remerciements, de témoigner notre profonde gratitude à toutes les personnes morales ou physiques qui de près ou de loin, directement ou indirectement, nous ont aidé dans cette monographie.

Il s'agit particulièrement de :

- Ministère de la jeunesse et de l'insertion professionnelle des jeunes pour avoir accepté de nous mettre en position de stage ;

- la CONFESJES pour nous avoir octroyé la bourse de formation en 2<sup>ème</sup> année à travers Monsieur Aimé OUELLET dont l'amabilité et le soutien ne nous ont jamais fait défaut. Nos remerciements vont également à l'ensemble du personnel de cette institution ;

- Monsieur Abdoul W. KANE notre superviseur pour sa constante disponibilité et sa rigueur. Il nous a régulièrement apporté des corrections constructives, des conseils et suggestions qui nous ont permis de mener à bien ce travail.

- Monsieur Ibrahim AMADOU DIA, chef de département pour sa contribution apportée dans la réalisation de cette monographie mais aussi pour ses conseils et sa disponibilité à régler nos problèmes durant notre formation.

- Mon mari MAIZAMA Issa Samna Baâré dont le soutien moral, financier et les sacrifices ne nous ont jamais fait défaut.

- Monsieur Hamidil ALIO et sa femme Hadjia HAOUA pour leur soutien moral, financier et leurs conseils durant notre formation.

- M.M Ousmane SANE et Abdoulaye DIANG, enseignants à l'INSEPS, OUEDEME, DAAF de la CONFESJES, pour leurs conseils et leurs contributions dans la réussite de notre travail.

- Le corps professoral de l'INSEPS pour la qualité de la formation et l'attention particulière dont nous avons fait l'objet durant notre séjour ;

- Monsieur Ibrahim Issa Samna BAARE pour son appui moral et financier ;

- Monsieur Boureima ALI directeur national de la jeunesse (Niger) pour son appui moral et pour avoir accepté de lire et de corriger notre manuscrit

- Mme Kébé MAIMOUNA, inspectrice de l'EPJS qui malgré ses multiples préoccupations a toujours été à nos côtés ;
- Mme Koura GUEYE, directrice du CDEPS pour son aide et sa sympathie ;
- Mme Marie DIENE et ses collègues secrétaires à l'INSEPS pour leur constante disponibilité ;
- M.M Malam MAMAN , Malam ADO, Malick DIAKHATE, pour le soutien et les conseils dont ils nous ont fait preuve ;
- Nous profitons de cette occasion pour remercier tout le personnel du projet initiative genre au Niger (IGN) ;
- Nous remercions le vieux ISSIAKOU notre père, nos oncles et tentes ainsi que tous nos enfants pour leur sacrifices et leur patience durant toute notre absence ;
- Nos remerciements vont à l'ensemble des camarades de la XI<sup>ème</sup> promotion.
- M. DADE Ibrahim pour nous avoir aidé dans la réalisation de cette monographie, en assurant la saisie et la mise en forme.

# SIGLES ET ABBREVIATIONS

<b>A.E.D</b>	Académie pour le Développement et l'Éducation
<b>A.F.J.N</b>	Association des Femmes Juristes du Niger
<b>A.F.N</b>	Association des Femmes du Niger
<b>A.N.D.D.H</b>	Association Nigérienne pour la Défense des Droits de l'Homme
<b>C.C.C</b>	Communication pour un Changement de Comportement
<b>C.E.A</b>	Commission Economique pour l'Afrique
<b>C.E.D.E.F</b>	Convention Internationale sur l'Elimination
<b>C.N.D</b>	Conseil National de Développement
<b>C.N.D.H.L.F</b>	Commission Nationale des Droits de l'Homme et des libertés Fondamentales
<b>C.O.N.G.A.F.E.N</b>	Confédération des Organisations Non Gouvernementales des Femmes du Niger
<b>C.T.P.S.F</b>	Cellule Technique pour la Promotion de la Scolarisation des filles
<b>D.C.F</b>	Direction de la Promotion de la Femme
<b>D.P.F</b>	Direction de la Promotion de la Femme
<b>D.P.S.F.F</b>	Direction pour la Promotion de la Scolarisation et de la Formation des Filles
<b>F.A.O</b>	Organisation des Nations-Unies pour l'Alimentation
<b>F.M.I</b>	Fonds Monétaire International
<b>F/M</b>	Féminin Masculin
<b>G.T.G/S.U.N</b>	Groupe Thématique Genre du Système des Nations-Unies
<b>G.T.Z</b>	Organisme Allemand de Développement
<b>I.D.H</b>	Indice de Développement Humain
<b>I.E.C</b>	Information, Education, Communication
<b>I.G.N</b>	Initiative Genre au Niger
<b>I.P.F</b>	Indice de Participation de la Femme
<b>I.S.F</b>	Indice Synthétique de Fécondité
<b>I.S.T/V.I.H</b>	Infection Sexuellement Transmissible .....
<b>M.D.S/P/PF/PE</b>	Ministère du Développement Social de la Population, de la Protection de la Femme et de la Protection de l'Enfant
<b>M.E.B1/A</b>	Ministère de l'Education de Base 1 et de l'Alphabétisation
<b>M.E.N.E.S/R</b>	Ministère de l'Education National de l'Enseignement Secondaire et Supérieur
<b>M.E.S.S/R/T</b>	Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur, de la Recherche et de la Technologie
<b>M.F</b>	Ministère des Finances
<b>M.F.P/T</b>	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
<b>M.J</b>	Ministère de la Justice
<b>M.J/I.P.J</b>	Ministère de la Jeunesse et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes
<b>O.M.S</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>O.N.G</b>	Organisation Non Gouvernementale

<b>O.N.P.F</b>	Observatoire National pour la Promotion de la Femme
<b>O.N.U</b>	Organisation des Nations Unies
<b>O.R.P.F</b>	Observatoire Régional pour la Promotion de la Femme
<b>P.A.M</b>	Programme Alimentaire Mondial
<b>P.C.M.S</b>	Président du Conseil Militaire Suprême
<b>P.D.D.E</b>	Programme Décennal de Développement de l'Éducation
<b>P.G.R.N</b>	Programme de Gestion des Ressources Naturelles
<b>P.I.B</b>	Produit Intérieur Brut
<b>P.N.B</b>	Produit National Brut
<b>P.N.U.D</b>	Programme des Nations – Unies pour le Développement
<b>P.P.N-R.D.A</b>	Parti Progressiste National – Rassemblement Démocratique Africain
<b>P.R.N</b>	Présidence de la République du Niger
<b>P.R.S.E.F</b>	Projet Sectoriel de l'Enseignement Fondamental
<b>R.E.F.A.M.P</b>	Réseau pour les Femmes Africaines, Ministres et Parlementaires
<b>R.G.P.H</b>	Recensement Général de la Population et de l'Habitat.
<b>R.M.D.H</b>	Rapport Mondial sur le Développement Humain
<b>S.H</b>	Sahel Dimanche
<b>S.N.V</b>	Service Néerlandais des Volontaires
<b>S.P.D</b>	Stratégie de Population et de Développement
<b>S.R</b>	Santé Reproduction
<b>S.R.P.</b>	Stratégie de Réduction de la Pauvreté
<b>U.F.N</b>	Union des Femmes du Niger
<b>U.N.E.S.C.O</b>	Organisation des Nations-Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
<b>U.N.F.P.A</b>	Fonds des Nations –Unies pour la Population
<b>U.N.I.C.E.F</b>	Organisation des Nations-Unies Pour la Protection de l'Enfant et de la Femme

# **INTRODUCTION GENERALE**

## 1- Problématique

La dimension genre vise à s'orienter vers une société plus équitable où la place de chaque groupe est socialement reconnue et admise, où le pouvoir est mieux réparti, mieux partagé.

L'introduction de cette approche dans la société nigérienne est relativement récente.

En effet, il a fallu attendre deux décennies de crise économique aiguë, que *« le Niger soit classé dernier en termes d'Indice de Développement Humain (IDH) par les rapports mondiaux sur le développement humain (RMDH), pour assister à une véritable prise de conscience sur le fait que les pratiques culturelles, la suprématie de droit coutumier et du droit musulman sur le droit moderne ne cessent de renforcer la marginalisation de la femme et l'inégalité sociale dont elle est victime »*<sup>1</sup>. Selon le constat établi par le Premier Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) *« aucune action de développement initiée jusqu'ici au Niger n'a permis aux femmes dans leur majorité d'accéder à une réelle égalité de chance avec les hommes alors que cette dernière est proclamée par presque tous les textes juridiques du pays »*<sup>2</sup>.

Le défi de genre et développement se trouve ainsi posé. Pour le relever toute stratégie de développement doit désormais assurer à la femme une place équitable vis-à-vis de l'homme pour que sa participation soit effective à toutes les étapes du processus de son épanouissement et du développement du pays.

C'est certainement, pour combler toutes ces lacunes, valoriser le travail de la femme, renforcer ses capacités et mieux combattre les barrières juridiques, culturelles et sociales qui sont des obstacles à son implication adéquate dans le processus de développement que l'Etat du Niger a mis en place une Politique Nationale de Promotion de la Femme. Adoptée le 9 septembre 1996, cette politique vise, entre autres les principaux objectifs suivants :

<sup>1</sup> République du Niger, Bureau de Coordonnateur résident du Système des Nations –Unies, premier Rapport National sur le Développement Humain. NIGER 1997, p 54

<sup>2</sup> Ministère du développement Social de la population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant : Politique de promotion de la femme-pp-4-5, 1996

- «améliorer les conditions de participation des femmes aux activités économiques et sociales ;
- promouvoir l'accès des femmes aux crédits ;
- améliorer les conditions de travail et de l'emploi des femmes et des jeunes filles ;
- éliminer les pratiques fondées sur l'idée de l'infériorité de la femme»<sup>3</sup>

C'est dans ce sens, et pour atteindre les objectifs assignés pour la promotion de la femme, que le Fonds des Nations Unies pour la Population (U.N.F.P.A.) appuie le Gouvernement du Niger dans la construction d'un environnement politique, institutionnel, juridique et socioculturel favorable à la réduction des iniquités et des inégalités fondées sur le genre à travers le projet «*Initiative Genre au Niger*» .

La présente étude nous permettra non seulement de poser la problématique de l'équité et de l'égalité entre les genres au Niger, de retracer les stratégies et politiques existantes en la matière mais aussi d'envisager les solutions idoines adaptées aux réalités et au contexte socioculturel du Niger. Nous dégagerons ainsi les perspectives d'avenir en nous appuyant sur le Projet Initiative Genre au Niger (IGN), considéré comme objet principal du présent travail.

L'objectif de ce travail est donc d'examiner l'IGN sous ses divers aspects afin de situer sa place dans les stratégies de promotion de l'équité et de l'égalité en faveur de la femme au Niger.

Notre travail se limitera à l'étude de la structure du Projet depuis sa création en octobre 2002 jusqu'à octobre 2003.

Mais, pour mieux cerner la problématique de l'équité et de l'égalité entre l'homme et la femme au Niger, l'analyse de la situation présente du pays revêt une importance particulière. Les divers aspects de la situation et du cadre général de l'étude seront ainsi brièvement passés en revue, ce sera la substance du premier chapitre.

---

<sup>3</sup> MDS/P/PF/PE : Politique de promotion de la femme, 1996 , p9

Le deuxième chapitre examinera les contraintes qu'engendre ce contexte sur l'évolution du statut et du rôle de la femme dans la société nigérienne. Nous ferons ainsi le point sur les contraintes socioculturelles, religieuses, juridiques, politiques et économiques.

L'action Genre au Niger : stratégies et politiques constituera l'élément du troisième chapitre. Il retracera le cadre juridique et institutionnel, le dispositif juridique et législatif; le dispositif institutionnel, le dispositif socioculturel et religieux et le rôle de la société civile.

Le quatrième chapitre portera sur la présentation du projet initiative genre au Niger.

Le cinquième et dernier chapitre nous permettra de présenter les perspectives, les suggestions et les recommandations et de situer **la place de l'Initiative Genre au Niger dans la stratégie de promotion de l'équité et l'égalité en faveur de la femme.**

Pourquoi ce Projet a été créé ? Quelles sont ses réalisations ? peut-t-il permettre la promotion de l'équité et de l'égalité de la femme ?

Nous tenterons de répondre à ces questions à travers la présentation de l'IGN, son rôle, ses stratégies, sa méthodologie et ses perspectives.

Plusieurs raisons ont motivé le choix de l'Initiative Genre au Niger pour notre étude.

## **2- Justification du choix du sujet**

D'abord, nous citons principalement la poursuite de la réflexion sur la prise en compte de l'approche Genre et développement. En effet, nous nous sommes déjà intéressée à la question en consacrant un travail dans ce sens. Il est intitulé : **Les Foyers féminins dans la Problématique Genre et Développement : cas des foyers féminins de la Communauté Urbaine de Niamey.**

Dans ce premier travail, nous avons abordé le sujet sous l'angle de la promotion de la femme à travers le prisme de la discrimination positive et de la division sexuelle du travail sans mettre l'accent sur l'équité et l'égalité entre les

genres. Nous avons surtout fait le point de la formation dans les foyers féminins de la capitale et leur rôle dans le développement. Cette étude nous a permis d'établir un certain nombre de constats.

D'abord, les énormes difficultés dans lesquelles végètent ces foyers et l'inadéquation de la formation par rapport au marché de l'emploi. Ceci nous a amené à émettre certaines réserves notamment sur la capacité des foyers féminins à jouer un rôle clé dans la lutte contre la pauvreté et leur contribution à créer des activités génératrices de revenus .

A ce niveau, nous avons conclu, après examen des résultats de notre enquête, à l'échec de la formation dans son interrelation foyers féminins et développement

Ensuite, en matière de Genre, nous avons constaté que les foyers féminins prolongent, en partie, le statut classique de la femme au foyer.

Enfin, nous avons établi que la rationalité des recrutements, aussi bien des élèves que des formatrices, fait défaut.

A la lumière de ces constats, nous avons formulé quelques suggestions allant dans le sens de la viabilité des foyers féminins, afin qu'ils soient des outils de développement.

En d'autres termes, même si nous n'avons pas mis l'accent sur l'équité et l'égalité entre les genres, comme nous l'avons indiqué plus haut, nous pensons que nous avons posé des jalons dans ce mémoire.

Ensuite, en tant que point focal du Ministère de la Jeunesse et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes (MJ/IPJ) pour l'application de la loi N°2000-008 du 7 juin 2000 portant sur le quota des femmes, nous estimons qu'il est de notre devoir de chercher à mieux connaître et défendre la problématique du genre et développement.

Ce faisant, nous sommes heureuse d'aller à la rencontre d'une structure nationale dont la vocation est de favoriser la représentativité de la femme. Car, nous pensons, sans nul doute, qu'elle nous aidera à mieux cerner les différences sociales et les relations sociales entre les hommes et les femmes, une approche qui cherche à donner des pouvoirs aux femmes et à modifier des rapports inégaux entre hommes et femmes.

Enfin, la présente étude sur « l'Initiative Genre au Niger (IGN) » nous permettra de constater justement si la prise en compte de l'approche genre dans les projets développement peut être réellement effective au Niger.

Toutefois, pour la compréhension de notre travail, il nous paraît nécessaire de définir au préalable certains mots clés.

### 3. Définition des concepts

**Stratégies :** Selon l'Encyclopédie Universaliste vol.21 « la stratégie consiste à faire parcourir des moyens hétérogènes et des actions dissemblables à la réalisation d'objectifs globaux ». Ainsi les stratégies « c'est la conduite et la réalisation par les meilleurs moyens d'une politique ».

Selon le Dictionnaire Larousse, la stratégie « est l'art de diriger un ensemble des dispositifs pour atteindre un but »

Ainsi, le Dictionnaire Le Petit Robert définit le *Genre* comme « *la catégorie exprimant parfois l'appartenance au sexe féminin, au sexe masculin, aux choses (neutres)* ».

L'UNESCO soutient également que : « *dans la définition qu'en donne l'organisation internationale du travail, le genre se réfère aux différences et aux relations sociales entre les hommes et les femmes. Celles-ci sont acquises et varient considérablement d'une société, d'une culture et d'une époque à l'autre. Le mot genre ne saurait remplacer celui de sexe qui renvoie exclusivement aux différences biologiques entre hommes et femmes ; les données statistiques par exemple sont ventilées par sexe* ».

Diverses structures de la Coopération bilatérale et multilatérale ont abordé la question.

Une étude du bureau de la coopération suisse au Niger explique que « *le mot genre ou "gender" en anglais désigne les relations sociales entre les sexes mais*

*aussi la façon dont, dans chaque société, s'organisent les notions de féminin et de masculin »<sup>4</sup>.*

Le Groupe Thématique Genre du système des Nations Unies (GTZ/SUN) au Niger a également tenté une explication du terme « *Genre* » à l'occasion de la Journée du 13 mai, Journée Nationale de la Femme Nigérienne.

Dans une brochure intitulée **Qu'est-ce que le Genre ?**, ce Groupe écrit que :

« **Etre un homme ou une femme n'est pas seulement une question de différence biologique et physique. Les hommes et les femmes sont soumis à des attentes différentes quant à la manière dont ils doivent s'habiller, se comporter, travailler, etc.**

**Le Genre est différent du sexe dans le sens où il est par nature social et culturel plutôt que biologique. Les attributs et caractéristiques de genres sont socialement construits. Ils sont susceptibles de changements afin de reconstruire une société plus juste et équitable** ». Pour connaître la perception du Genre par les Nigériens, le même GTG/SNU a procédé à deux enquêtes. L'une d'entre elle portait sur la définition du terme. Les résultats, pour 91 questionnaires reçus sont les suivants :

« Le mot Genre veut dire :

- la même chose que le mot " sexe " : 56 %
- la même chose que le mot " style " : 5 %
- le caractère grammatical " F/M " : 20 %

Etre " Genre " c'est : Etre galant pour 9 % des hommes et 0 % de femmes

Protéger les femmes pour 45% des hommes et 39% des femmes

Quand on me dit Genre, je pense :

- " Egalité ! " pour 94 % des femmes et 70 % des hommes
- " Encore les femmes ! " pour 11 % des hommes

---

<sup>4</sup> Coopération Suisse, Genre et Développement : une approche nigérienne – Programme Femme Niger. Ed. DC/D2000, page, 11.

- “ Conférences de Pékin pour 13 % des hommes et 3 % des femmes

En synthèse, “ Le Genre ça concerne : Les femmes comme les hommes pour 89 % des répondants ».

L’analyse des rôles, des responsabilités, des contraintes et des besoins des femmes et des hommes dans tous les domaines et dans un contexte social donné fait appel au genre. Des recherches récentes montrent que *«le genre est passé du cadre de “rôle sexuel ” à la reconnaissance de sa participation aux structures de pouvoir et aux relations économiques. De plus, les identités liées au genre sont plurielles, divisées et potentiellement instables, ce genre comprend toujours la dynamique de l’appartenance ethnique et de la classe sociale »*<sup>5</sup>.

En définitive le concept genre se fonde sur le fait que les différences, les rôles, les positions entre les hommes et les femmes découlent d’une construction sociale, et culturelle, basée sur une inégalité fondamentale. Par conséquent, une approche de socialisation fondée sur l’équilibre des relations entre les hommes et les femmes devrait aboutir à la construction d’une société plus juste et plus équitable. Selon le genre, l’analyse sociale devrait aboutir à la construction d’une société plus juste et plus équitable. L’analyse sociale selon le genre devrait faciliter pour chacun, hommes et femmes et à tous les niveaux, l’accès aux moyens et aux bénéfices du développement.

#### **Egalité :**

Selon Le Petit Robert, l’égalité c’est le « *caractère de ce qui est égal* ». C’est « *le fait pour les humains d’être égaux devant la loi, de jouir des mêmes droits* ».

L’UNESCO précise dans son document : **L’UNESCO s’engage à répondre aux attentes des femmes** : « *L’égalité entre les genres signifie que les droits, les responsabilités des femmes et des hommes ainsi que les possibilités qui leur sont offertes ne dépendront pas du fait d’être né de l’un ou de l’autre sexe.*

<sup>5</sup> UNESCO, ouvrage cité, ibid., page 2.

*L'égalité entre les genres, également définie sur le plan de la distribution égale du pouvoir économique, doit être comprise comme une distribution d'influence de pouvoir et d'opportunités fondées sur la parité ».<sup>6</sup>*

Selon ABC of Women worker's rights and gender equality, « *L'égalité des genres signifie que les comportements, les aspirations et les besoins différents des hommes et des femmes sont, de manière égale, pris en compte, valorisés et encouragés.*

*Cela ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne dépendront plus du fait d'être de l'un ou de l'autre sexe ».*

Selon le document : *L'UNESCO s'engage à répondre aux attentes des femmes*. Ed. UNESCO, Paris, 2002 : « *L'égalité entre les genres signifie que les droits, les responsabilités des femmes et des hommes ainsi que les possibilités qui leur sont offertes ne dépendront pas du fait d'être né de l'un ou de l'autre sexe.*

*L'égalité entre les genres, également définie sur le plan de la distribution égale du pouvoir économique, doit être comprise comme une distribution d'influence de pouvoir et d'opportunités fondées sur la parité ».*

**L'équité :**

Pour **Le Petit Robert**, l'équité est une « notion de la justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun. L'équité consiste à mettre chacun sur un pied d'égalité ».

Selon l'UNESCO « *L'équité entre les genres signifie qu'un traitement impartial doit être accordé aux hommes et aux femmes en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en terme de droits, d'avantages, d'obligation et d'opportunité* ». « *La généralisation de l'analyse selon le genre consiste à évaluer les répercussions sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politique et de programmes, de quelque secteurs et à quelque niveau que ce soit. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des*

*femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines : politique, économique et social de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse persister ».<sup>7</sup>*

« L'équité signifie, selon ABC of women worker's rights and gender equality, qu'un traitement impartial doit être accordé aux hommes et aux femmes, en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et possibilités » 13<sup>8</sup>

L'équité plus large que l'égalité prend en compte les facteurs discriminants qui malgré le principe ne permettent pas à ceux que l'on désigne comme égaux de bénéficier complètement de ces avantages à égalité. L'équité permet de prendre en compte les écarts de départ.

Dans quelle dynamique évolue toutes ces notions que nous venons de définir ?

Avant de tenter de répondre à cette question, nous allons présenter la méthodologie de notre travail.

#### **4. Méthodologie de la recherche**

Elle est axée sur deux principales méthodes, à savoir la recherche documentaire et les entretiens.

S'agissant de la première, elle nous a conduit à visiter un certain nombre de bibliothèques et de centres de documentation dont :

- la bibliothèque de la Représentation de la Coopération Suisse au Niger ;
- la bibliothèque centrale de l'Université Abdou Moumouni de Niamey ;
- la bibliothèque de la Faculté des Sciences Economiques et Juridiques de l'Université Abdou Moumouni de Niamey ;

<sup>7</sup> UNESCO, ouvrage cité, *ibid.*, p. 3

<sup>8</sup> cité par l'UNESCO, Egalité et Equité entre les Genres, UNESCO, mai 2000, p. 5.

- la bibliothèque de l'Institut de Recherches en Sciences Humaines de l'Université Abdou Moumouni de Niamey ;
- la bibliothèque de la Commission Nationale Nigérienne pour l'UNESCO.
- le Centre de Documentation de l'Initiative Jeunes ;
- le Centre de Documentation des Nations Unies au Niger.
- Dans le même ordre d'idées, nous avons collecté quelques rapports d'activités et autres documents de l'Initiative Genre au Niger.

Nous avons également rendu visite au siège de la CONGAFEN.

Cette recherche nous a permis de constater l'insuffisance des documents spécialisés sur le Genre au Niger. Les informations sont plutôt éparées. Ce qui constitue une contrainte importante dans la maîtrise de ce sujet.

Quant à la deuxième méthode, elle nous a permis d'administrer un questionnaire qui a été finalement rempli par un seul membre de l'équipe technique de l'IGN. Il nous a été dit que son point de vue reflète celui de l'ensemble de l'équipe centrale.

Nous avons eu des entretiens avec la Directrice de la Promotion de la Femme au Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme, et de la Protection de l'Enfant, pour avoir l'autorisation de faire notre enquête.

Pour construire notre étude, l'approche méthodologique suivie s'articule autour de trois points qui sont l'analyse documentaire, l'enquête auprès des responsables de l'IGN et l'analyse et l'interprétation des résultats.

- **L'analyse documentaire**

Nous avons procédé à une recherche et inventaire bibliographique. Parmi les ouvrages et documents divers, nous avons d'abord sélectionné des ouvrages sur le Genre et Développement, pour nous imprégner davantage de cette notion. Notre choix s'est porté en priorité sur les ouvrages produits au Niger dans ce sens.

Ensuite, nous nous sommes intéressée aux documents administratifs, portant création et internes à l'IGN, c'est-à-dire les rapports trimestriels ou annuels d'activités, ainsi que le document cadre du Projet.

Enfin, nous avons consulté les documents relatifs au Niger pour mieux cerner les différents aspects socioculturels, juridiques, politiques et économiques.

Dans la première série, nous avons tout particulièrement consulté l'ouvrage de Abdou HAMANI, Les femmes et la politique au NIGR, ouvrage que nous avons largement exploité. Il saisit la femme nigérienne dans les différents contextes qui ont marqué l'histoire politique du pays : la résistance contre la colonisation, les différents régimes qui se sont succédé. C'est une occasion pour l'auteur d'analyser le statut de la femme nigérienne, surtout sa marginalisation et les obstacles y afférent, malgré le rôle important qu'elle a joué et qu'elle joue dans l'organisation et la défense des idéaux des formations politiques et la mobilisation de l'électorat. On peut dire que c'est un véritable plaidoyer en faveur du genre et de la promotion de la femme nigérienne.

Le second ouvrage qui nous a intéressé, c'est Genre et Développement. Comme l'indique le sous-titre « Analyse de la place des femmes », il fait une analyse de la place de la femme dans le développement des pays du Sahel. Il fait également état de la marginalisation de la femme, compare les différentes théories de développement, IFD et GED, et l'avantage il y a à privilégier l'approche Genre et Développement dans les relations Homme/Femme et la pleine participation de tous au développement.

Cet ouvrage met l'accent surtout sur les disparités Homme/Femme en matière d'attribution des ressources naturelles, le financement à la base et la formation.

Entre ces deux ouvrages, nous avons exploité le document produit par la Coopération Suisse au Niger et qui s'intitule Genre et Développement. Une approche nigérienne. Elaboré par une équipe pluridisciplinaire, ce document a le mérite de poser tous les problèmes de la femme au Niger et de faire le point des différents mouvements féminins et leur participation politique. Il établit également des stratégies de sortie de cette situation de marginalisée et d'exclue réservée à la femme nigérienne par les hommes.

Il convient aussi d'ajouter deux autres documents consacrés au Genre : Le Rapport Mondial sur Le Développement Humain du PNUD pour l'année 1995. Avec ce rapport, le PNUD fait du Genre une priorité mondiale. Il aborde tous les aspects du

genre dans le monde et les stratégies adoptées par certains Etats pour promouvoir la femme et sa participation. C'est un document qui nous paraît capital pour la compréhension du Genre et la prise de conscience par rapport à la situation des femmes dans le monde.

Le deuxième document que nous aimerions citer, c'est le numéro spécial de Revue UNESCO intitulé **Equité et Egalité entre les Genre**. Il fait surtout un tour d'horizon des principales conférences et résolutions internationales sur le genre et l'action de l'UNESCO en la matière.

La seconde série se base surtout sur des documents divers produits dans le cadre de la mise en place et de l'exécution du Projet IGN, notamment :

- les documents administratifs et les rapports d'activités qui nous permettent de cerner et de décrire la structure ;

- les documents du Projet UNFPA/Niger qui nous renseignent sur les composantes de l'IGN, les produits qu'elle doit réaliser, la stratégie à mettre en œuvre et le budget alloué par les deux parties.

La troisième et dernière série de cette revue littéraire nous renvoie aux documents thématiques traitant des aspects intéressant l'analyse et les statistiques disponibles, la situation de la femme et du Genre au Niger, le développement du pays d'une manière générale. Nous analyserons les plus significatifs.

- La Politique de Promotion de la Femme et son plan d'action

C'est un document stratégique qui conditionne toute action en faveur des femmes. Il fixe les grandes orientations. Malheureusement son plan d'action n'a pas été mis en œuvre faute de moyens.

- Rapport sur l'état de la promotion de la femme au Niger pour l'année 2000. Ce document fait ressortir l'évolution de la condition de la femme au niveau social, culturel, politique et économique. Il fait aussi un bilan de l'exécution de la politique nationale de promotion de la femme, le rôle capital de la société civile dans la défense du genre ainsi que la ratification des conventions internationales y relatives.

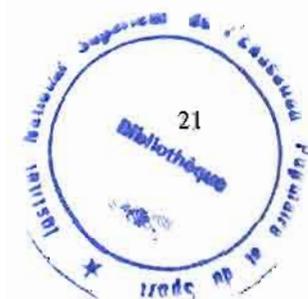
- La Stratégie de Réduction de la Pauvreté

Ce document cadre est une réponse aux différents Rapports Nationaux sur le Développement Humain qui révèlent que, du point de vue de l'Indice de Pauvreté Humaine (IPH), l'état de pauvreté dans lequel se trouve la population nigérienne. Ces rapports indiquent en effet que l'IPH était de 64,31 % en 1997, 66,73 % en 1998 et 62,16 % en 1999.

La SRP a aussi été préparée et mise en œuvre dans le cadre de l'Initiative en faveur des Pays Pauvres Très Endettés (PTTE). Comme son nom l'indique, elle vise à réduire la pauvreté et l'extrême pauvreté. Elle souligne qu'au Niger le phénomène de pauvreté revêt un caractère général. Il se manifeste au niveau de l'Etat dont les ressources budgétaires ne permettent pas de faire face à ses engagements. Il se manifeste également au niveau de la très grande majorité des populations, qu'il frappe plus durement et plus largement en milieu rural et au niveau de certains groupes défavorisés, particulièrement les femmes. Ce qui fait écrire que « la pauvreté a un visage féminin ».

Mais, le reproche qu'on pourrait faire au document, c'est la confusion entre Genre et Femme bien qu'il indique clairement la prise en compte de l'approche Genre dans l'élaboration des projets et programmes de développement économique, social et culturel.

Dans la suite logique, nous avons lu les différents Rapports Nationaux sur le Développement Humain que nous avons cités plus en haut. Le Premier Rapport National sur le Développement Humain (1997) situe le contexte en présentant le Niger dans tous ses aspects, explique les raisons de la marginalisation de la femme nigérienne dans le processus de développement en s'appuyant aussi bien sur les Indices de Développement Humain en général que sur les Indices Sexo -spécifiques du Développement Humain et les Indices de Participation de la Femme. Il conclue par des recommandations spécifiques en faveur des femmes car, estime-t-il, « un pays en voie de développement ne peut se permettre le luxe d'ignorer plus de 50 % de sa population et qu'il faut reconnaître la femme comme pilier de l'économie, comme actrice de développement et de changement ».



Le R.N.D.H de 1998 qui fait suite au précédent est centré sur le Genre. Il évalue le degré de pauvreté du pays, la participation de la femme, surtout les freins à cette participation. Ce Rapport fait aussi le point sur les violences faites aux femmes.

Le troisième RNDH que nous avons consulté, celui de 1999, est quant à celui consacré à l'environnement. Par rapport au Genre, il présente surtout les difficultés élargies pour les femmes devant la dégradation progressive de l'environnement du fait de l'action de l'homme.

Nous avons fait aussi excursion dans les constitutions des différentes Républiques du Niger pour nous assurer que les dispositions ne sont pas discriminatoires. Nous avons été heureuse de constater que les cinq constitutions proclament l'équité et l'égalité des sexes.

Enfin, nous pouvons mentionner certains textes de loi et réglementaires, des documents d'analyse et d'articles de journaux pour compléter certaines informations.

- **L'enquête**

La seconde démarche de notre étude a consisté à monter une enquête. Nous avons préparé un questionnaire individuel destiné à tous les responsables (l'équipe centrale) de l'IGN. Mais l'administrative en chef du Projet n'a pas permis que l'enquête se déroule comme prévue. Elle a désigné un seul cadre technique pour répondre au questionnaire. Il ne nous a pas été donné l'occasion d'administrer un guide d'entretien que nous avons préparé pour complément d'information, malgré notre demande.

- **L'analyse et l'interprétation des résultats**

A cette dernière phase de notre travail, nous nous sommes confrontée à l'insuffisance des informations données dans les réponses au questionnaire ou à leur imprécision. Mais, cela nous a permis d'avoir une idée du fonctionnement de l'IGN.

Au cours de nos recherches, nous nous sommes confrontée à un certain nombre de difficultés, notamment :

- l'insuffisance des statistiques officielles sur la représentativité de la femme nigérienne ;

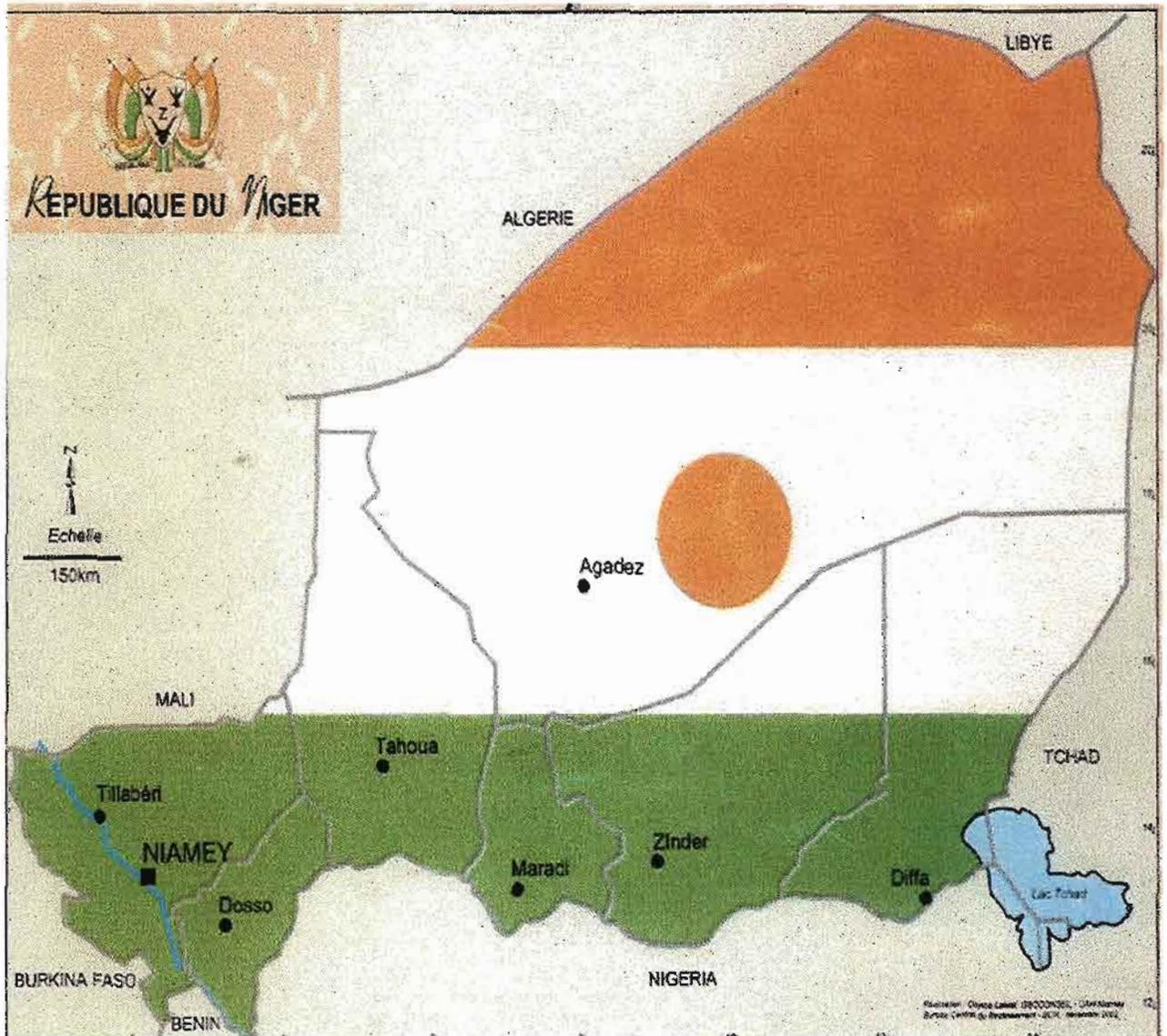
- la mobilité ou le manque de disponibilité de l'équipe centrale de l'IGN, ce qui a constitué un handicap pour nous quand il s'agissait d'interviewer les responsables de l'IGN et d'avoir des entretiens avec les autres membres ;

- la rétention de l'information ou le refus qui nous a été opposé par la responsable en genre de la Coopération Suisse d'accéder réellement à la bibliothèque de la Représentation.

C'est pourquoi, pour l'analyse, nous nous sommes beaucoup appuyée sur les quelques rapports qui nous ont été fournis par l'IGN, ainsi que les documents produits par les autres administrations.

Enfin, il faut signaler que l'éloignement qui ne permet pas de vérifier, en cas de besoin, une information quelconque a aussi constitué une contrainte. Ainsi notre travail se limitera à l'étude du projet depuis sa création en 2002 jusqu'en octobre 2003.

**CHAPITRE PREMIER**  
**PRESENTATION DU NIGER**



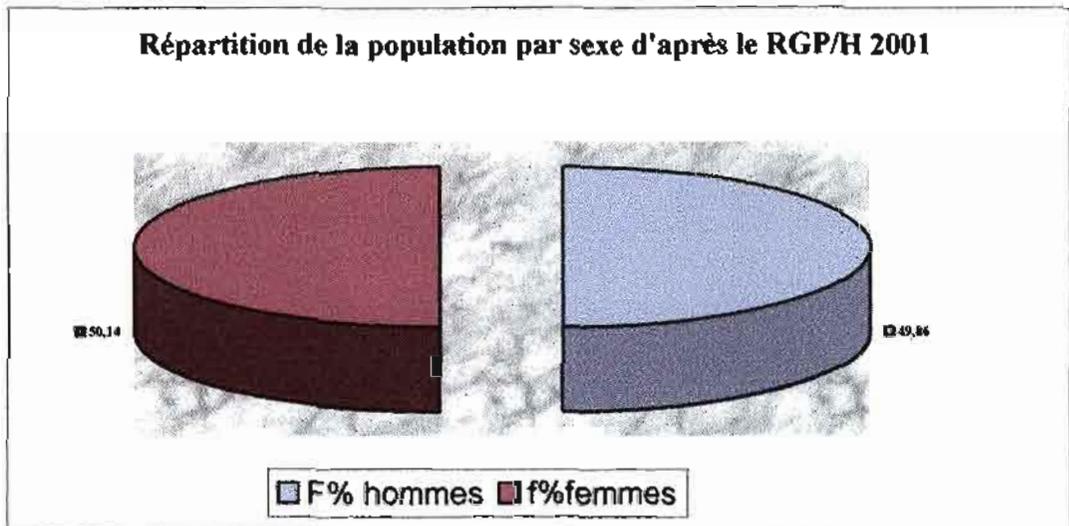
**SOURCE : RECENSEMENT GENERAL DE LA POPULATION ET DE L'HABITAT, 2001**



## 1.2. La situation démographique

La population est estimée à 10.790.352 habitants selon le recensement général de la population et de l'habitat (RGP/H) effectué en juin 2001.

Cette population se caractérise par un taux d'accroissement annuel moyen de « 3,1 %, l'un des plus élevés au monde, et une structure par sexe, par une parité relative du poids démographique des femmes 50,14 % et des hommes 49,86 % »<sup>10</sup>



Cette croissance rapide de la population est le résultat d'une fécondité qui est restée à un niveau très élevé depuis l'indépendance. L'indice synthétique de fécondité (ISF) se situe toujours autour de « sept à huit enfants par femme et le taux brut de natalité, l'un des plus élevés du monde, est d'environ (5<sup>0</sup> /oo), un taux de mortalité de (7/oo), un taux de contraception de (7,9%) des femmes en âge de procréer »<sup>11</sup>.

Au niveau de l'Education, « le taux de scolarisation des filles (28,2 %) est de loin plus faible que celui des garçons (43,8 %) pour un taux national de scolarisation de (35,7 %) »<sup>12</sup>

En effet, les femmes enregistrent le plus faible taux d'alphabétisation, soit (10,6 %) contre (30,4 %) pour les hommes.

<sup>10</sup> Recensement Général de la Population et de l'Habitat, p. 9 ;

<sup>11</sup> UNESCO, *l'UNESCO s'engage à répondre aux attentes des femmes*, Ed. UNESCO, Paris, 2002, page 2.

<sup>12</sup> Ministère de l'Education de Base 1 et de l'Alphabétisation, DEP, *Annuaire statistique 2002 - 2003*, Niamey, octobre 2002, p. 20.

Quant à la situation socio - sanitaire, elle se caractérise par un accès difficile aux formations sanitaires (32 %) de couverture sanitaire, un indice de fécondité de (7 à 8) enfants, un taux de mortalité de (7 ‰), un taux de contraception de (7,9 %) des femmes en âge de procréer et une espérance de vie d'environ (47,9 ) ans.

L'espérance de vie à la naissance est seulement de 47,9 ans en moyenne en 1997. Elle est de 47,43 ans pour les hommes et de 48,37 pour les femmes. S'agissant des enfants, environ ¼ d'entre eux meurent avant l'âge de 5 ans. La population nigérienne est très jeune, près de la moitié a moins de 15 ans.

En outre, la croissance de la population urbaine s'est accélérée de manière significative ; elle est passée de « 5 % en 1960 à 18 % en 1997 »<sup>13</sup>

Pour soutenir la croissance et lutter contre la pauvreté, le Niger a officiellement défini une politique en matière de population adoptée en 1992. Elle fait partie intégrante de la politique de développement économique et social du pays. Son but essentiel est d'améliorer la qualité et le niveau de vie de la population. Plusieurs objectifs spécifiques ont été définis :

- «améliorer l'état sanitaire et nutritionnel de la population ;
- réduire les niveau de morbidité et de mortalité ;
- améliorer la rentabilité du système éducatif ;
- améliorer la situation des couches sociales les plus vulnérables, en particulier celle des femmes, des jeunes et des couches les plus défavorisées ».

### 1.3 La situation politique

Proclamé République le 18 décembre 1958<sup>58</sup>, le Niger a obtenu son indépendance le 3 août 1960.

Doté d'une première constitution le 8 novembre 1960, il a organisé ses premières élections libres et transparentes en novembre 1960 avec comme premier Président, Elhadj Diori HAMANI.

Le processus démocratique fut interrompu le 15 avril 1974 avec l'avènement des Forces armées nigériennes à travers un coup d'Etat militaire qui porta au pouvoir,

<sup>13</sup> République du Niger, Bureau du Coordonnateur Résident du Système des Nations Unies, ouvrage cité, *ibid.*, p. 28

*Walter*

le Colonel Seyni KOUNTCHE alors chef d'Etat major général. Commença alors, une période de régime d'exception caractérisée par l'installation des militaires dans la vie politique du pays. A la mort du Général Seyni KOUNTCHE le 10 novembre 1985, la gente militaire toujours maîtresse du pays, plaça au pouvoir, le Colonel Ali CHAIBOU, chef d'état major général des armés. = 1987

Avec le vent de la démocratie qui souffle un peu partout dans le monde les militaires au pouvoir prônèrent une ère de décrispation, un concept qui n'est ni démocratie ni régime d'exception.

Malgré l'adoption de la loi n°91-02 du 24 avril 1991 portant révision de la constitution du 24 septembre 1989 et instituant le multipartisme, les forces vives de la nations : syndicats, associations et partis politiques exigèrent et obtinrent la tenue de la conférence nationale. Commencée le premier juillet 1991, cette conférence nationale a pris fin en septembre de la même année. Elle a pris un certain nombre de décision et actes parmi lesquels nous retiendrons :

- L'acte I<sup>er</sup> en juillet 1991 qui consacra et proclama la souveraineté de ladite conférence.

- L'acte II du 9 août 1991, qui institua une période de transition et la mise en place des organes chargés de la conduire.

Ainsi à côté du Président de la République avec des pouvoir réduits à un rôle protocolaire, il a été mis en place un Conseil de la République qui fait office de parlement. Il a été également créé un poste de Premier ministre. Un 1<sup>er</sup> ministre de la transition nommé et un gouvernement chargé de conduire le pays vers des élections libres et transparentes fut installé.

Le référendum du 16 avril 1992 consacre la 3<sup>ème</sup> République à travers le vote de la constitution n°III. La transition a pris fin avec l'installation des nouvelles autorités démocratiquement élues. Ainsi, **Monsieur Mahamane OUSMANE** fut élu président de la 3<sup>ème</sup> République.

L'expérience démocratique a été interrompue par le coup d'Etat du 27 janvier 1996 qui porta au pouvoir, le Colonel Baâré MAINASSARA, chef d'état major à l'époque.

Du 8 août 1996 à 8 avril 1999 le Niger retourna à une vie constitutionnelle normale avec l'investiture du Colonel Baâré MAINASSARA Président de la 4<sup>ème</sup> République.

Du 9 avril au 22 décembre 1999 intervint une nouvelle transition née du coup d'Etat militaire le 9 avril 1999 avec à la tête Daouda Malam Wankeye.

Du 22 novembre 1999 à nos jours l'avènement de la 5<sup>ème</sup> république avec l'investiture du Président élu MAHAMADOU Tandja le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Au total les transformations politiques institutionnelles intervenues dans notre pays de la proclamation de la République à ce jour sont considérables. La diversité de forme des changements des régimes ont permis de comprendre et d'expliquer les disparités observées dans la situation politique de la femme au Niger.

En d'autres termes il apparaît difficile que des programmes porteurs sur la problématique de l'équité et de légalité soient posés et conduits de manière efficace. C'est pourquoi l'on constate et comprend aisément la disparité observée entre les hommes et les femmes sur le plan politique.

Cependant, il convient de noter que ce contexte politique a évolué favorablement suite aux élections démocratiques de novembre 1999 et l'installation d'un régime politique fondé sur le respect des libertés fondamentales et des droits humains.

#### **1.4. La situation économique.**

Le Niger se trouve aujourd'hui dans un contexte de crise économique et financière très difficile marqué par la dégradation continue des termes de l'échange qui se traduit par une baisse drastique des recettes d'exportation, le poids de la dette extérieure devenu désormais exorbitant voire insupportable, l'accroissement du chômage, notamment en milieu urbain où les chômeurs ne sont plus seulement des analphabètes sans qualification professionnelle, mais depuis quelques années, des diplômés de l'enseignement supérieur et technique.

Le Niger devient ainsi l'un des pays le plus pauvre de la planète, comme en témoignent les différents rapports mondiaux du PNUD qui le classent depuis 1990,

avant dernier ou dernier (173/174 ou 174/174) du monde en termes d'I.D.H. Plus de 85 % de ses habitants sont confinés dans le secteur rural et ont un très bas niveau de subsistance.

La prise en compte de ces seuils révèle que « *63 % de la population nigérienne sont pauvres, dont 34 % extrêmement pauvres et 86 % des pauvres vivent en milieu rural* ». <sup>14</sup>

Le niveau extrêmement bas du développement économique et social est perceptible à travers « *un PNB par habitant de 90.000 F CFA, une espérance de vie d'environ 47,9 ans et une mortalité infantile de cent soixante dix pour mille (170 ‰)* ». <sup>15</sup>

A la lumière de cette situation peu reluisante de notre pays, quelles peuvent être les incidences de ce contexte difficile sur le statut et le rôle de la femme dans la société ? C'est ce à quoi va tenter répondre le point suivant.

---

<sup>14</sup> République du Niger, Bureau du Coordonnateur Résident du Système des Nations Unies, ouvrage cité, *ibid.*, p. 45

<sup>15</sup> Cabinet du Premier Ministre, Secrétariat Permanent, Stratégie de Réduction de la Pauvreté, version finale du 14 septembre 2002, p. 17

**CAHAPITRE II**  
**STATUT ET ROLE DE LA FEMME**  
**DANS LA SOCIETE NIGERIENNE.**

Nous allons étudier brièvement, les contraintes qui handicapent l'épanouissement de la femme nigérienne, particulièrement celles qui sont liées à son égalité de genre avec l'homme.

Il s'agit des contraintes socioculturelles, des contraintes juridiques, des contraintes politiques et les contraintes économiques.

## 2.1 Les contraintes socioculturelles

Les pesanteurs socioculturelles font de la femme un être inférieur, considéré moins comme un partenaire de l'homme que comme le prolongement, le patrimoine de celui-ci qui doit alors l'assister et sous la tutelle parentale ou maritale de qui elle est tenue de vivre.

La culture infantilise la femme par l'invalidation de son témoignage, l'infériorise à tel point que son accès à l'emploi et son indépendance économique sont vécus par l'homme comme une perte de son pouvoir ou une démission de sa part.

Comme indiqué plus haut, la femme connaît « *une alphabétisation insignifiante et une scolarisation très faible et disproportionnée par rapport à l'homme avec respectivement 10,6 % de femmes alphabétisées, 28,2 % de filles scolarisées contre 30,4 % pour les hommes alphabétisés et 35,7 % pour les garçons* ». <sup>16</sup>

On notera que la même culture préfère la naissance, la scolarisation et la formation des garçons et des hommes par rapport à celles des filles et des femmes et rebute de voir ces dernières hors du foyer, des travaux domestiques ou des champs.

La femme finira par devenir, conséquemment, un être aliéné aux mentalités et attitudes faites de complexes d'infériorité, de passivité, de soumission, de conservation, d'acceptation de la discrimination, d'attentisme, de renoncement et de résignation. Le plus grand nombre de femmes nigériennes se contentent de leur situation personnelle présente qui ne semble pas les déranger outre mesure. Ainsi, la femme, victime de cette culture discriminatoire entretient elle-même ce qu'on appelle le " fait féminin " et se fait la complice de l'homme contre elle-même. Et c'est à juste

<sup>16</sup> UNICEF, Analyse de la situation des femmes et des enfants au Niger, Niamey, mai 1994, p. 60).

titre que l'UNICEF, souligne dans l'Analyse de la situation des femmes et des enfants au Niger : qu' « *Il s'agit là d'un cas typique d'aliénation. On en arrive même à se demander si certaines femmes, pourtant pourvues d'un niveau d'instruction élevé, ne se complaisent pas dans cette situation de dépendance en troquant leur " liberté " contre les avantages tirés de la situation d'assistées* »<sup>17</sup>

Mais, cet état de fait est aussi accentué par la religion.

## 2.2 Les contraintes religieuses

Les arguments invoquant l'incompatibilité de l'approche genre avec l'islam correspondent davantage à une utilisation de la religion à des fins, conservatrices qu'elles soient d'ordre politique ou personnel, Qu'à une interprétation objective du Coran.

Pour certains hommes ou certains groupes, il s'agit en effet d'un paravent pour conserver leurs prérogatives et retarder les mutations sociales et culturelles allant dans le sens d'un développement équilibré homme – femme. Car, même si l'islam n'accorde pas la même place aux hommes et aux femmes, il ne s'oppose pas non plus au bien être de la femme.

Selon S. H. cité par Djibo Hamani, l'Islam prône même le genre au sens où nous le percevons. L'auteur écrit en effet : « *Au regard de l'Islam, la question de l'égalité des hommes et des femmes est dépourvue de signification. C'est comme si on discutait de l'égalité d'une rose et d'un jasmin : chacun a son parfum, sa couleur, sa forme et sa beauté propre. L'homme et la femme ne sont pas identiques, chacun a ses traits et ses caractéristiques particuliers. La femme n'est pas l'égale de l'homme. Mais l'homme non plus n'est pas l'égal de la femme. L'Islam considère que leurs rôles dans la société ne sont pas rivaux mais complémentaires. A chacun échoient des fonctions et des devoirs particuliers* ».

A la lumière de cette citation, on peut dire qu'au Niger, les tenants d'un Islam dominateur de la femme par l'homme prônent, en réalité, un Islam vidé de sa substance, marqué par une vision idéologique d'intérêts antagonistes.

---

<sup>17</sup> UNICEF, Analyse de la situation des femmes et des enfants au Niger, Niamey, mai 1994, p. 60).

C'est cette vision rétrograde de l'islam qui explique l'amalgame entretenu entre le droit coutumier, le droit musulman et le droit civil pour constituer des contraintes juridiques préjudiciables à l'épanouissement de la femme et un frein au développement national.

### 2.3 Les contraintes juridiques

L'égalité entre les hommes et les femmes est solennellement affirmée par la constitution et consacrée par de nombreux textes législatifs ainsi que par de multiples conventions internationales signées et ratifiées par le Niger. Mais cette égalité rencontre d'énormes difficultés dans son application par le fait de ces mêmes textes juridiques.

D'abord ces difficultés sont dues principalement à l'existence, disons à la cohabitation de deux, voire trois types de droits : le droit coutumier d'une part et le droit moderne de l'autre. Pendant que le dernier est entièrement dominé par le principe d'égalité, le premier apparaît à plusieurs égards comme un droit inégalitaire.

Il faut noter que le problème juridique de la question personnelle et familiale dépend des dispositions juridiques dont certains jouent au détriment des femmes. Ainsi la situation des femmes dans la vie familiale est régie à la fois par le code civil et le droit coutumier auquel il faut adjoindre le droit musulman.

Ensuite, « *la dimension culturelle qui se situe par rapport au droit musulman, est aussi une réalité quotidienne pour plus de 90% de la population nigérienne* »<sup>18</sup>.

Pour mieux comprendre le phénomène des pratiques coutumières, il faut replacer la femme dans les différentes zones culturelles.

En outre, il faut se rendre à l'évidence que, la suprématie du droit coutumier et du droit musulman sur le droit moderne ne cesse de gagner du terrain et d'appuyer la marginalisation de la femme et l'inégalité sociale dont elle est victime. Cette inégalité entre les genres se manifeste surtout dans les faits et se vérifie plus spécifiquement dans l'accès aux ressources, à la santé et à l'éducation.

---

<sup>18</sup> HAMANI Abdou, Les Femmes et la politique au Niger, E. Démocratie 2000, p. 113

Pourtant, on ne peut pas être plus clair que l'étude du **Programme Femme Niger** sous l'égide de la Coopération Suisse pour dire que la religion musulmane prône la promotion et l'épanouissement de la femme. Aussi, peut-on lire dans cette étude que « *Si la religion musulmane ne prône pas l'égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux, elle donne malgré tout une place importante à la femme et lui reconnaît des droits qu'il importe de connaître* ». <sup>19</sup>

Enfin, ces deux droits (coutumier et musulman), considérés comme inégalitaires, ne constituent pas les seuls obstacles à la réalisation de l'égalité entre les genres. Même dans les domaines régis par le droit moderne des inégalités importantes subsistent : c'est le cas de l'accès à l'emploi par exemple.

Ainsi, l'ordonnance n°98-19 du 8 décembre 1998 portant statut général de la fonction publique au Niger, dispose en son article 7 : « *aucune distinction ne peut être faite entre les candidats de deux sexes* ». Le même texte en ses articles 2 et 3 précise : « *en ce qui concerne certains corps et en raison de leurs caractères techniques ou des attributions et nécessités qui leurs sont propres, les statuts particuliers peuvent déroger à certaines dispositions du présent statut incompatible avec le fonctionnement normal dudit corps* ». Ces dispositions laissent au pouvoir une marge importante d'appréciation du pouvoir public qui permet d'écarter les femmes de certains emplois.

Pourtant, les femmes participent à des travaux plus rudes comme en témoignent les photos n° 1

En s'appuyant sur les dispositions de la loi 59-06 abrogée du 3 décembre 1959 portant statut général de la fonction publique en son article 7 les autorités publiques ont adopté de nombreux textes réglementaires discriminatoires à l'égard des femmes.

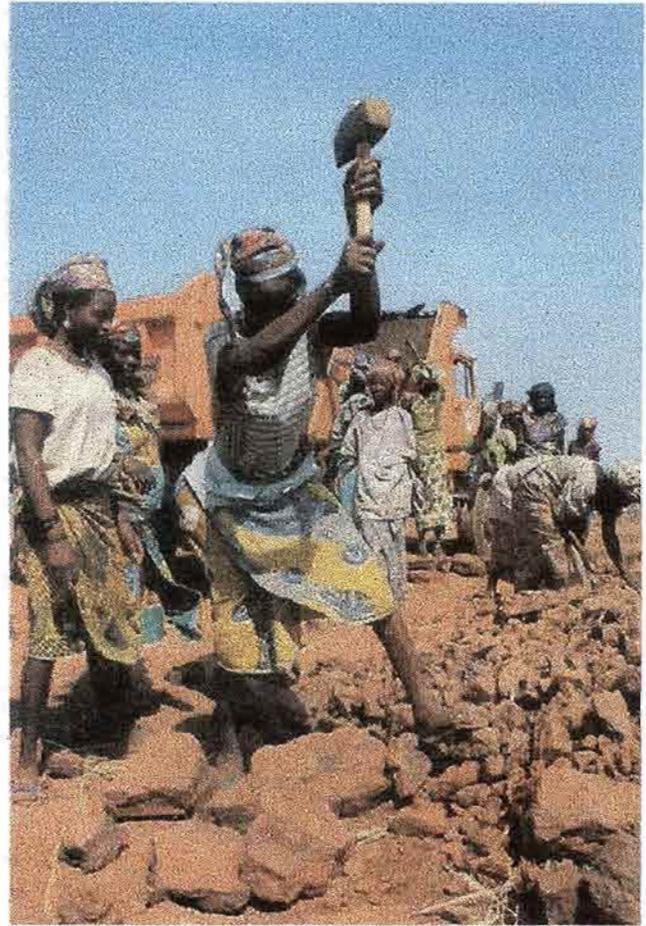
On peut citer entre autres : le décret n°61-207/MF du 28 septembre 1961 qui pose comme condition première pour « *l'accès au corps de cadre de douane d'être de sexe masculin* » ;

---

<sup>19</sup> Coopération Suisse, genre et développement : une approche nigérienne programme femme Niger coopération Suisse, 2<sup>e</sup> éd. ACD2000, p.40

Photo n° 1

le décret n°61-118/MF du 28 juin 1961 portant statut particulier des personnels du cadre de la topographie et du cadastre qui exclue les femmes des corps des aides géomètres, des assistants topographes, des géomètres et ingénieurs géomètres ; le décret n°65-007/MFP/T du 30 janvier 1965 modifiant et complétant le décret n°61-038/MFP/T du 4 mars 1961 portant statut des personnels de l'administration générale qui stipule : « *qu'en raison des conditions d'aptitudes physiques spéciales exigées des directeurs administratifs l'accès à ce corps est réservé aux candidats de sexe masculin* ».



Source : Document du projet intégré Keita  
Tahoua/Niger

En s'appuyant sur les dispositions de la loi 59-06 abrogée du 3 décembre 1959 portant statut général de la fonction publique en son article 7 les autorités publiques ont adopté de nombreux textes réglementaires discriminatoires à l'égard des femmes. On peut citer entre autres : le décret n°61-207/MF du 28 septembre 1961 qui pose comme condition première pour « *l'accès au corps de cadre de douane d'être de sexe masculin* » ; le décret n°61-118/MF du 28 juin 1961 portant statut particulier des personnels du cadre de la topographie et du cadastre qui exclue les femmes des corps des aides géomètres, des assistants topographes, des géomètres et ingénieurs géomètres ; le décret n°65-007/MFP/T du 30 janvier 1965 modifiant et complétant le décret n°61-038/MFP/T du 4 mars 1961 portant statut des personnels de

l'administration générale qui stipule : « *qu'en raison des conditions d'aptitudes physiques spéciales exigées des directeurs administratifs l'accès à ce corps est réservé aux candidats de sexe masculin* ».

Même si ces textes ne sont plus applicables, parce qu'abrogés, ils ont contribué à l'exclusion des femmes de la haute fonction publique nigérienne et à renforcer les contraintes politiques.

#### 2.4 Les contraintes politiques :

Historiquement, les femmes nigériennes ont joué un rôle important, et parfois le tout premier rôle, dans l'arène politique au Niger. En témoigne le règne de la Reine SAROUANIA Mangou de Lougou (Dogondoutchi) dont l'engagement « *dans le combat politique pour la libération nationale* »<sup>20</sup> n'a d'égal que sa détermination à « *défendre héroïquement la souveraineté territoriale contre la mission Voulet – Chanoine* »<sup>21</sup>

Aujourd'hui, force est de constater que la femme nigérienne est peu présente sur la scène politique. La sous représentation des femmes dans l'espace du pouvoir politique est un problème mondial. Elle est devenue une préoccupation internationale depuis la première conférence mondiale sur les femmes tenue à Mexico il y a trois décennies.

Au Niger, « *l'analyse des obstacles à la participation des femmes apporte des preuves fiables sur les handicaps dont souffrent ces dernières. Ces derniers résultent essentiellement des causes sous-jacentes (comportements des dirigeants politiques à l'égard de l'accès des femmes au pouvoir politique) et des causes structurelles (traditions et facteurs culturels relatifs au statut de la femme dans la famille et dans la société, problème de pouvoir d'achat et de répartition des revenus, faible niveau d'instruction, difficultés du suivi quotidien etc.)* »<sup>22</sup>

<sup>20</sup> HAMANI Abdou, *Les Femmes et la politique au Niger*, E. Démocratie 2000, p.172

<sup>21</sup> HAMANI, A. ouvrage cité, ibid., p. 40

<sup>22</sup> HAMANI, A., ouvrage cité, ibid., p. 172

Les statistiques confirment la marginalisation de la femme . En effet, nous avons : « 1,20 % de femmes parlementaires ; 8,33 % de femmes ministres ; 21,90 % de femmes administratrices cadres dirigeants »<sup>23</sup>.

Compte tenu de ces handicaps retracés et pour remédier à la sous représentation dûment constatée des femmes dans la scène politique, la solution consiste à inverser les tendances c'est à-dire : « agir sur le comportement des dirigeants politiques ; améliorer les conditions d'éducation et de formation des femmes ; éliminer les pratiques sociales qui infériorisent la femme »<sup>24</sup>.

A cet égard, on peut dire que la volonté politique s'est déjà matérialisée depuis 1989 avec la création d'un ministère en charge de la promotion de la femme et l'adoption d'une politique nationale de promotion de la femme. Le contexte démocratique s'y prête également. La femme nigérienne doit exploiter au maximum ces potentialités en y mettant toute la détermination et le courage nécessaire. Car, après tout, la situation de la femme dépend de l'importance de son engagement dans la vie sociale et politique.

Mais, tout comme l'homme, la femme doit faire face à la crise économique que connaît le pays et qu'elle vit avec beaucoup plus de difficultés que celui-ci.

## 2.5 Les contraintes économiques

La femme nigérienne joue un rôle important dans la production alimentaire, la gestion du foyer et dans la reproduction. Toutefois, du fait de l'affectation différentielle des ressources et des normes sociales, elle ne joue pas pleinement son rôle dans le développement et sa contribution n'est pas mesurée à sa juste valeur.

L'analyse de l'UNICEF est suffisamment explicite en soulignant qu' « Au Niger, la femme, bien que représentant une capacité de production se trouve dépréciée, marginalisée et très médiocrement outillée »<sup>25</sup>

En outre, les Rapports Mondiaux sur le Développement Humain (RMDH) qui classent le Niger à un rang peu honorable indiquent aussi que les femmes, qui

<sup>23</sup> HAMANI (A.), ouvrage cité, ibid., p. 172.

<sup>24</sup> HAMANI (A.), ouvrage cité, ibid., p. ?

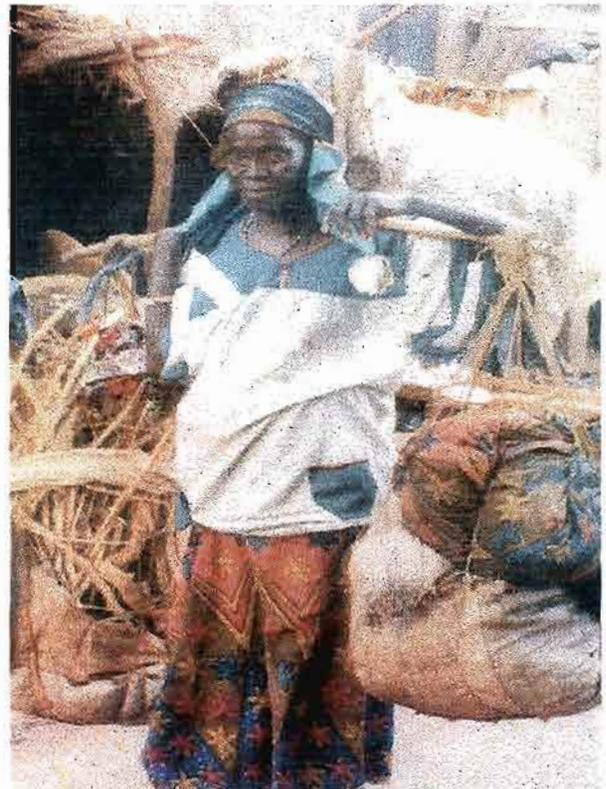
<sup>25</sup> UNICEF, ouvrage cité, ibid., p. 66

représentent plus de la moitié de la population, constituent le groupe le plus pauvre et le plus vulnérable, ce que confirme la SRP en faisant ressortir que « *la pauvreté a un visage féminin* »<sup>26</sup> comme l'indique la photo ci dessous.

En effet, les 2/3 de 63 % des pauvres sont constitués par les femmes, non parce qu'elles travaillent moins ou qu'elles ont moins de capacités que les hommes, comme l'illustrent les photos n° 3,5 6, mais parce que la société nigérienne leur offre moins de possibilités.

Ainsi, la SRP explique les raisons en affirmant que « *cette pauvreté des femmes est caractérisée principalement par une série d'inégalités qui sont autant d'obstacles à la satisfaction de leurs besoins* »<sup>27</sup>

En effet, les indicateurs de revenu, bien que faibles en général, dénotent une grande inégalité lorsqu'on compare « *le revenu des femmes 644,89 \$ à celui des hommes 803,71 \$* »<sup>28</sup>



Sources : document de stratégie de réduction de la pauvreté au Niger

Ainsi, la SRP explique les raisons en affirmant que « *cette pauvreté des femmes est caractérisée principalement par une série d'inégalités qui sont autant d'obstacles à la satisfaction de leurs besoins* »<sup>29</sup>

<sup>26</sup> Cabinet du Premier Ministre, Secrétariat Permanent, ouvrage cité, ibid., p. 42

<sup>27</sup> Cabinet du Premier Ministre, Ouvrage cité, ibid., p. 42.

<sup>28</sup> République du Niger, Bureau du coord. R, ouvrage cité, ibid., p. 55

<sup>29</sup> Cabinet du Premier Ministre, Ouvrage cité, ibid., p. 42.

En effet, les indicateurs de revenu, bien que faibles en général, dénotent une grande inégalité lorsqu'on compare « *le revenu des femmes 644,89 \$ à celui des hommes 803,71 \$* »<sup>30</sup>

A ce niveau, il convient d'ajouter que, d'une manière générale, la contribution de la femme au PIB n'est pas évaluée à sa juste valeur puisque les femmes au foyer sont considérées comme inactives 61,42 %, donc ne participant pas à la création des richesses nationales. On note aussi dans le document de Politique Nationale de Promotion de la Femme : « *En 1990, seuls 6,6 % des femmes sont considérées comme actives contre 81,4 % des hommes, selon les statistiques officielles du Niger. Cela relève de l'invisibilité statistique et de la non-reconnaissance du travail de la femme à sa juste valeur* »<sup>31</sup>.

Cependant, justice serait rendue, si l'on reconnaît aux femmes leur pleine participation dans le processus du développement du pays à travers les travaux champêtres, tels que : la restauration des sols et la récolte comme l'indiquent les photos n° 1 ci-dessus 3 et 4 ci dessous, réalisées dans le cadre du projet intégré Keita financé par le GTZ dans la région de Tahoua au Niger.

En matière d'alphabétisation, les inégalités par sexe illustrent parfaitement l'importance des pesanteurs socioculturelles sur la femme.

Photo n° 3



Source projet Intégré Keita/GTZ, Tahoua/Niger

<sup>30</sup> République du Niger, Bureau du coord. R, ouvrage cité, ibid., p. 55

<sup>31</sup> MDS/P/PF/PE, ouvrage cité, ibid. p. 1

Le niveau national actuel de l'indice de participation de la femme (I.P.F.) traduit l'importance des handicaps socio-économiques dont souffrent les femmes. Parmi ces handicaps on peut retenir : « *Le taux d'analphabétisme élevé des femmes ; la masculinisation de l'emploi salarié ; le faible pouvoir économique des femmes ; la situation sanitaire difficile des femmes* »<sup>32</sup>.

L'indice de Participation de la Femme (I.P.F.) calculé au niveau national se situe à 0,1874 et illustre parfaitement la non-implication des femmes dans les prises des décisions politiques et économiques du pays. La femme nigérienne est aussi confrontée aux barrières comme:les restrictions d'ordre juridiques qui lui bloquent l'accès à la propriété de la terre et limitent son accès à des facteurs de production agricole de qualité, en raison :

- d'un manque de fonds et les difficultés énormes d'accès aux crédits faute de garantie et en raison de leur faible niveau d'instruction ;

- la surcharge dans le travail quotidien qui a fait que la femme préfère garder sa fille pour l'aider aux travaux domestiques ou champêtres comme l'illustre la photo suivante ;

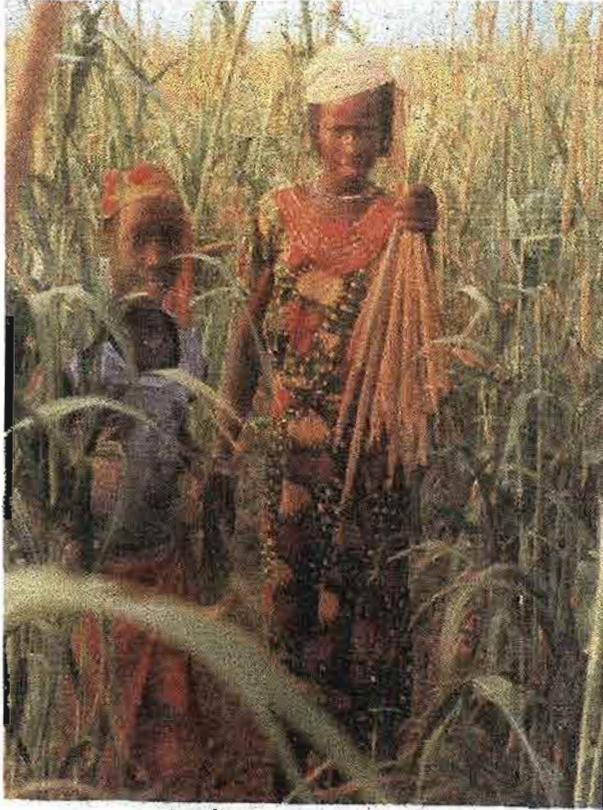
**Photon°4**



**Source projet Keita/GTZ, Tahoua /Niger**

<sup>32</sup> Annuaire des statistiques scolaires MEN, 2001

*Photo n°5*



*Source : projet Intégré Keita/GTZ  
Tahoua/Niger*

*- la dégradation de l'environnement qui conduit la femme à aller plus loin et à consacrer de plus en plus de temps pour chercher du bois de chauffe et de l'eau ;*

*- l'engagement important de la femme nigérienne dans les activités informelles (ou non structurées) où les possibilités de dégager un revenu sont peu nombreuses et où il n'existe pas de lois régissant le secteur.*

Pour compléter cette situation peu reluisante de la femme nigérienne, il convient de souligner avec insistance les multiples violences faites aux femmes : mariage précoce ou forcé, violences sexuelles, mutilations génitales féminines, sévices corporels et autres pratiques néfastes.

Néanmoins, la situation de la femme a évolué et à certains égards, la mauvaise conjoncture économique des deux dernières décennies a eu un effet positif sur les droits politiques de la femme. Ce qui nous amène à nous pencher (ou étudier) au chapitre suivant l'action genre au Niger : les stratégies et politiques.

**CHAPITRE III**

**L’ACTION GENRE AU NIGER :  
STRATEGIES ET POLITIQUES.**

Les questions de genre naissent lorsqu'il y a des disparités entre les hommes et les femmes, lorsque la répartition des rôles entraîne des inégalités dans la charge de travail ou dans les résultats ou les produits attendus de ce travail.

Dans certaines sociétés ces disparités entre hommes proviennent et sont maintenues par des systèmes de discrimination fondée sur le genre. Dans la répartition et les pratiques sociales supportées par des pratiques gouvernementales et administratives, elles trouvent leur justification dans une législation discriminatoire. L'approche genre repose sur le principe d'équité, d'égalité et de justice sociale.

Cette intégration de l'approche genre, dans les programmes de lutte contre la pauvreté est d'autant plus précieuse qu'une décennie de projets : « Femmes et développement » n'ont pu apporter les résultats escomptés.

Les projets « Femmes et développement » ont parfois ajouté aux fardeaux des femmes et les ont souvent marginalisées en omettant de faire de ces expériences la preuve d'un changement nécessaire dans les présentations des politiques et programmes de développement. L'approche IFD consiste à faciliter l'intégration des femmes dans les projets de développement pour que leurs performances soient plus rentables dans les domaines qui leur sont assignés.

L'approche genre est venu remplacer l'IFD qui n'a pas donné les résultats attendus. Les politiques IFD visaient à intégrer les femmes dans les structures existantes et à satisfaire leurs besoins pratiques, l'objectif étant que les femmes améliorent leurs conditions de vie, tout en s'adaptant au contexte.

L'approche genre et développement prend en compte les besoins pratiques et les intérêts stratégiques. Elle cherche à comprendre qui fait quoi ? Qui contrôle quoi ? Qui bénéficie de quoi ? En identifiant la position de la femme au sein de la société elle cherche à comprendre les disparités de genre et résoudre, à long terme, les problèmes qui en découlent.

L'approche genre a une vision plus globale en ce sens que les projets genre et développement font des femmes des agents de leur propre développement.

Pour appuyer ces actions entreprises, le Niger a institué des cadres de nature à favoriser l'égalité participation et l'équitable représentation des femmes à tous les niveaux de la vie sociale, culturelle, politique et économique.

### 3.1 Le cadre juridique et institutionnel

La gestion de la promotion de la femme au Niger n'a pas toujours connu de cadre institutionnel. Dans la première décennie de l'indépendance et ce jusqu'en 1974, date de la rupture du référentiel constitutionnel, il n'existait pas de structures de gestion de la promotion de la femme, malgré la reconnaissance du rôle important de la femme nigérienne, surtout de son engagement politique, par les plus hautes autorités de l'Etat de l'époque. A juste titre, on peut illustrer par deux extraits de discours du Président de la République, Secrétaire Général du Parti, et celui du Président de l'Assemblée Nationale, Président du Parti P.P.N-R.D.A.

Le premier, Diori Hamani, déclarait « *Les méthodes éprouvées de lutte anti-colonialiste adaptées avec intelligence aux particularités de chaque pays mettent en lumière la part prise par les femmes dans les mouvements d'émancipation et de libération des peuples colonisés. ... Militantes infatigables, elles ont un sens de solidarité qui fait l'admiration de tous. ... ; elles ne manquent aucune occasion pour cimenter les liens du Parti, attirer d'autres militants* »<sup>33</sup> cité par Abdou HAMANI.

Le second, Boubou Hama, exaltait la détermination, le courage et l'engagement des femmes : « *Pendant la période de répression contre notre mouvement, nous n'avons pas enregistré de défaillance chez les militantes. Leur prise de position a été un élément déterminant de salut pour le Parti et leur comportement nous permet d'envisager l'avenir avec optimisme. Il faut pouvoir dépêcher les femmes politiquement formées dans les régions attardées* »<sup>34</sup> cité par Abdou HAMANI.

<sup>33</sup> Abdou HAMANI, Les femmes et la politique au NIGER, Démocratie 2000, Niamey 2000, p. 44).

<sup>34</sup> Abdou HAMANI, ouvrage cité, *ibid.*, p. 45

Pourtant, à la place d'une structure administrative et de gestion, on a vu naître une association féminine, l'Union des Femmes du Niger (U.F.N.), créée dès 1962, c'est-à-dire aux premières heures de l'indépendance.

L'U.F.N avait pour but de rassembler les femmes pour les sensibiliser sur des aspects éducatifs et sanitaires, leur faire prendre conscience du rôle qu'elles avaient à jouer dans la construction nationale et d'amener les autorités à faciliter leur participation effective.

Mais l'U.F.N était inféodée au Parti, car dès 1966, le P.P.N-R.D.A a fait d'elle sa section féminine. C'était alors la première " *récupération* " d'un mouvement féminin par un Parti, de surcroît unique. « *Le domaine politique est ainsi resté la chasse gardée des hommes, les femmes, de leur côté, n'assumant que les tâches de mobilisation et d'organisation matérielle, à l'image de ce qui se passe au foyer* »<sup>35</sup>.

On notera au passage qu'aucune femme nigérienne n'a exercé de responsabilités politiques durant cette période.

A partir de 1975 et à la faveur de l'année internationale de la femme proclamée pour la même année, tous les gouvernements qui se sont succédés ont développé des stratégies d'intégration de la dimension de la femme dans leur plan d'action.

Le régime changeant, l'U.F.N est remplacée par l'Association des Femmes du Niger (A.F.N.) en 1975. Elle va jouer le même rôle que la précédente avec une variante qui est le régime d'exception dont elle deviendra l'appendice féminin.

Créée précisément le 21 septembre 1975 conformément à l'ordonnance n° 75-11/PCMS du 13 mars 1975 régissant le régime des Associations, et selon son Statut, l'Association des Femmes du Niger (AFN) a pour mission : « *de développer les liens de fraternité, de solidarité et d'amitié entre toutes les femmes de toutes les couches sociales du pays pour la protection des droits de la femme, de l'enfant et de la famille ; animer, éduquer les femmes sur le plan civique, économique et socioculturel afin qu'elles prennent davantage conscience de leurs rôles ; promouvoir l'intégration totale des femmes dans le processus de développement*

---

<sup>35</sup> Coopération suisse, Genre et Développement, ouvrage cité, ibid., p. 44

*national ; créer les relations amicales avec les autres associations nationales et internationales visant les mêmes buts ».*

Toutefois, bien que l'A.F.N soit une appendice du régime militaire en place, il faudrait lui reconnaître le mérite d'avoir organisé dans le cadre de la décennie des Nations Unies pour la Femme, 1976 – 1985, un certain nombre des activités qu'on pourrait considérer comme des actions de genre.

Ces actions ont permis à cinq femmes de siéger au Conseil National de Développement (C.N.D) à sa création en 1979 et, la même année, sept représentantes de l'A.F.N participent comme membres aux travaux de la Commission Nationale de mise en place de la société de développement. La femme participe ainsi à la conception de ce qu'on a appelé « *une politique de développement accéléré, cohérent et harmonieux* » et à l'installation « *d'institutions toutes nouvelles basées sur la participation effective de toutes les couches sociales* »<sup>36</sup>.

En 1984-1985, la femme sera associée à l'élaboration de la Charte Nationale, en tant que force sociale et structure de participation au développement.

Cette Charte prônait déjà la prise en compte de la dimension genre en indiquant que la participation de la femme au développement suppose que « *sa responsabilisation effective dans le processus de développement et sa promotion comme agent de progrès seront pleinement assurées par l'élaboration d'un statut susceptible de permettre à cette importante composante de notre population, de réaliser ses aspirations légitimes dans le cadre de la construction nationale* »<sup>37</sup>.

Toutes ces actions de l'AFN ont eu comme implication au plan institutionnel la création en 1981 de la première direction nationale chargée de la promotion de la femme, la direction de la condition féminine.

Cette direction a pour mission principale d'entreprendre toutes les actions contribuant à la promotion de la femme.

A cette fin, elle est chargée de :

---

<sup>36</sup> Rapport général de la Commission Nationale de mise en place de la Société de Développement. Cité par Abdou HAMANI, ouvrage cité, *ibid.*, p. 48.

<sup>37</sup> Charte Nationale, éd. 1987, p. 7.

- appliquer la politique nationale dans le domaine de la promotion de la femme ;
- concevoir et mettre en œuvre les projets de développement à l'intention des femmes ;
  - concevoir en collaboration avec les services techniques concernés, les collectivités, les associations et mouvements, des programmes de sensibilisation et de formation dans tous les secteurs d'activités intéressant les femmes ;
  - participer avec les autres ministères à l'élaboration des plans de développement socio-éducatifs s'adressant aux femmes ;
  - participer à l'élaboration et à l'application d'une politique nationale en matière de santé familiale ;
  - contrôler, orienter et coordonner les actions menées en direction des femmes par les ONG, les associations et mouvements ;
  - superviser l'exécution des opérations d'éducation programmée ;
  - contribuer à l'éducation et la formation de la jeune fille et de la femme ;
  - participer à la promotion de la scolarisation des jeunes filles et à la résolution des problèmes liés à la formation scolaire, professionnelle et universitaire avec les services concernés ;
    - réaliser un inventaire actualisé des emplois pour la femme ;
    - étudier les possibilités d'insertion professionnelle des femmes dans les différents secteurs d'activités ;
      - gérer les ressources mises à sa disposition ;
      - participer à la formation et au recyclage du personnel ;
      - évaluer les activités en matière de promotion de la femme.

Pour atteindre ces objectifs, la DCF mène des études, des enquêtes, élabore des projets, organise des séminaires de formation, des voyages d'études, cherche le financement des projets, assiste aux conférences internationales, encourage les femmes à créer des coopératives et des associations corporatistes. C'est ainsi que se sont créées

les associations corporatistes féminines des femmes enseignantes et des femmes commerçantes, etc..

La D.C.F était rattachée au Ministère de la Jeunesse et des Sports jusqu'en novembre 1987, date de la création d'un organe supérieur, le Secrétariat d'Etat à la Santé Publique chargé des Affaires Sociales et de la Condition Féminine.

Pour la première fois, une femme apparaît dans le gouvernement et occupe le portefeuille de Secrétaire d'Etat.

En 1994, ce Secrétariat d'Etat sera érigé en Ministère de Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant (MDS/P/PF/PE). Depuis, les actions en faveur de la promotion de la femme se sont renforcées.

An niveau international, le Niger a participé à plusieurs conférences sur l'intégration des femmes au processus de développement, notamment la conférence de Nouakchott (République Islamique de Mauritanie) du 27 septembre au 2 octobre 1977. Cette conférence est à l'origine des plans nationaux, du plan régional et du plan mondial d'action pour l'intégration des femmes au développement.

Pour le suivi et la mise en œuvre des résolutions de cette conférence, la Commission Economique pour l'Afrique (CEA) a installé à Niamey le siège du Comité sous-régional pour l'Afrique de l'Ouest et Niamey a abrité la première réunion, en 1978, des cinq sessions qu'a tenues le Comité de 1978 à 1987.

Qu'en est-il du dispositif juridique et législatif ?

### **3.2. Dispositifs juridique et législatif**

De l'indépendance en 1960 à nos jours, on assiste progressivement à un renforcement des efforts de l'Etat en matière de promotion de la femme sur le plan juridique et législatif.

Au titre des conventions internationales de portée juridique, le Niger a ratifié plusieurs conventions et résolutions des Conférences internationales visant l'égalité et la pleine participation politique, civile, économique et culturelle de la femme à la vie, à tous les niveaux et l'élimination de toutes les formes de discriminations fondées sur le

sexe : Beijing (1995) et Beijing + 5 ; Conférence internationale sur la Population et le Développement (Le Caire 1994).

Ainsi, au niveau international le Niger a ratifié les conventions suivantes :

- la Charte des Nations Unies, le 20 septembre 1960 ;
- la convention sur les droits politiques de la femme, le 7 décembre 1994 ;
- la convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages, le 1<sup>er</sup> mars 1965 ;
- la charte africaine des droits de l'homme et des peuples, le 15 juillet 1986 ;
- la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), le 13 août 1999, avec cependant quelques réserves qui excluent purement et simplement certains articles jugés non applicables au Niger.

Quel est le contenu de ces réserves ainsi que la valeur de cette ratification ?

L'ordonnance de ratification n° 99-30 du 13 août 1999 énumère en son article 4 les réserves du Niger. Nous retiendrons pour l'essentiel celles relatives :

- *« à la prise de mesures appropriées pour abroger toute coutume et pratique qui constituent une discrimination à l'endroit de la femme, en particulier en matière de succession ;*
- *réserves en ce qui concerne la modification des schémas et modèle de comportements socioculturels de l'homme et de la femme ;*
- *réserves sur le droit de la femme de choisir sa résidence et son domicile que dans la mesure où ces dispositions ne concernent que la femme célibataire ;*
- *réserves en ce qui concerne les mêmes droits et responsabilité au cours du mariage et lors de sa dissolution, les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement de naissance, le droit au choix du nom de famille ».*

La ratification de la C.E.D.E.F par le Niger vingt ans après son adoption par l'ONU est certainement une avancée significative. Mais, à la lumière des réserves émises, on peut dire que l'Etat du Niger vide la convention de sa substance en matière d'équité et d'égalité de la femme. Car, le Niger entend évoluer dans le sillage de ses coutumes et pratiques actuellement en vigueur.

En outre, nous sommes loin des obligations faites aux Etats par certaines dispositions de la C.E.D.E.F, notamment : l'égalité entre l'homme et la femme dans la reconnaissance, la jouissance et l'exercice des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, culturel, social et civil et dans tout autre domaine d'une part et ; l'obligation faite aux Etats parties de traduire dans les faits à travers leurs instruments juridiques nationaux, l'effectivité du principe de l'égalité entre l'homme et la femme d'autre part.

A ce propos, le commentaire fait par le **manuel de formation en Leadership féminin** est assez éloquent. Il souligne en effet : qu' « *Au regard des réserves émises par le Niger dans son ordonnance de ratification, l'on peut affirmer que les coutumes des régions agro-pastorales ont de beaux jours devant elles, notamment en ce qu'elles ne connaissent pas l'égalité entre l'homme et la femme dans le droit de succession, dans l'acquisition de la propriété foncière, dans le choix de la résidence ou du domicile conjugal des époux, dans l'exercice de l'autorité du chef de famille et mieux, dans les préjugés discriminatoires issus des comportements culturels de type patriarcal* »<sup>38</sup>.

Malgré tout, le rapport sur l'état de la promotion de la femme affirme que « *L'ensemble de ces instruments engage le Niger à susciter une prise de conscience approfondie des obstacles à l'égalité des droits politiques et sociaux entre femmes et hommes* »<sup>39</sup>

Au niveau national, l'affirmation de droits égaux pour la femme et l'homme ne souffre d'aucune ambiguïté dans les constitutions des cinq républiques qu'a connues notre pays. En effet, toutes « *proclament l'attachement du Niger aux*

<sup>38</sup> MDS/P/PE/PE – SNV, Manuel de Formation en Leadership féminin, Niamey, 2003..157, p. 83.

<sup>39</sup> MDS/P/PE/PE,DPF, Rapport sur l'état de la promotion de la femme au Niger pour l'année 2000, ouvrage cité, ibid., p.

*principes de la démocratie et des droits de l'homme, tels que définis par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981 ».*

Vue sous l'angle du « *genre* », écrit Abdou HAMANI, « *la législation en vigueur au Niger est donc exempte de préjugé sexiste* »

Cependant, nous savons, comme du reste évoqué plus haut, que la femme nigérienne rencontre des contraintes juridiques dans la vie familiale et sociale dues essentiellement à l'amalgame de trois types de droits que sont le droit moderne, le droit coutumier et le droit musulman.

Le code de la famille qui devait résoudre tous ces problèmes juridiques et réglementaires, du moins en grande partie, et améliorer le statut juridique et législatif de la femme, n'est toujours pas adopté. Il aurait pu permettre de mettre la Constitution en adéquation avec ses lois d'application.

Faute d'un tel code de famille, de quel dispositif institutionnel disposons-nous pour assurer la promotion de la femme nigérienne.

### **3.3 Le dispositif institutionnel**

L'analyse des différentes contraintes a fait ressortir les iniquités de genre traduisant une marginalisation de la femme du processus de développement comme en témoignent les principaux indicateurs énumérés.

Le dispositif institutionnel est en fait une réponse aux différentes contraintes observées. Au premier rang de ce dispositif mis en place figure la Politique Nationale de Promotion de la Femme adoptée en septembre 1996, qui est une synthèse de tous et de laquelle découlent tous les autres aspects. A travers cette politique les principaux objectifs sont notamment :

- *« améliorer le statut de la femme et de la jeune fille ;*
- *améliorer les conditions de participation de la femme aux activités économiques et sociales en favorisant leur accès aux moyens et facteurs de production ;*

- *organiser les circuits d'écoulement de la production ;*
- *favoriser l'accès des femmes aux crédits et instituer un fonds d'incitation à leur promotion ;*
- *améliorer les conditions de travail et d'emploi des femmes et des filles ;*
- *éliminer les pratiques coutumières fondées sur l'idée d'infériorité de la femme »<sup>40</sup>.*

La réalisation de ces objectifs pourrait permettre à la femme d'exercer une grande influence sur la prise des décisions et le contrôle des ressources à tous les niveaux. C'est pour cela que la mise en œuvre de ce document stratégique a fait l'objet d'un plan d'action national en réponse aux recommandations de Beijing. Malheureusement, il est resté lettre morte.

La Politique Nationale de Promotion de la Femme repose également sur quatre principes fondamentaux : la globalité, l'équité, l'approche genre et l'approche participative :

- **la globalité** : la promotion de la femme doit être perçue dans sa globalité. Elle doit intégrer à la fois les aspects économiques, sociaux, politiques, culturels et juridiques. Ce qui fait de la Politique de Promotion de la Femme une politique multi – sectorielle ;
- **l'équité** : suppose que la politique prône un développement soutenable nécessitant la participation des deux sexes dans les différents domaines ;
- **l'approche genre** : c'est un aspect particulier de l'équité. La promotion de la femme nigérienne ne s'inscrit pas en terme d'opposition entre l'homme et la femme, encore moins en terme de recherche de leadership. Cela doit être perçu plutôt en terme correspondant aux rôles et poids socio-économique véritables de la femme et en terme d'équilibre en matière de répartition des tâches, des responsabilités et des pouvoirs. Ainsi, la politique de la promotion de la femme constitue la volonté du pays de traduire par des actes concrets et cohérents, l'engagement pris par l'Etat au niveau national et international sur les questions touchant l'équité entre les genres et le développement ;

<sup>40</sup> MDS/P.PF/PE, Politique de Promotion de la femme, mars 1996, p. 5.

- **L'approche participative** : doit être privilégiée afin de permettre aux populations d'être les artisans du changement. Cette approche est la seule condition de la pérennité des actions qui seront entreprises.

Si au niveau international la Politique Nationale de Promotion de la Femme vise à contribuer à atteindre les objectifs fixés par le plan de Beijing, au plan national il s'agit de réaliser les objectifs du plan d'action. Cette Politique s'inscrit dans la **Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SRP)**, unique cadre stratégique actuel de développement du pays. Elle met un accent particulier sur l'égalité des chances d'accès aux opportunités et une participation accrue de la femme au processus de développement. Les stratégies prévues par la SRP sont notamment :

- promouvoir l'égalité de participation de traitement et d'opportunités dans le processus de la SRP ;
- promouvoir l'égalité en œuvrant pour la réduction des disparités existantes à travers les politiques de discrimination positives ;
- améliorer la disponibilité de données désagrégées pour mieux adresser la pauvreté féminine.

Cependant, la SRP contient quelques insuffisances. C'est par exemple :

- l'assimilation du concept genre au mot femme ;
- la classification des femmes (toutes catégories confondues) comme groupe vulnérable homogène a été faite sans prendre en compte la diversité et les différences qui existent entre elles ;
- l'analyse de la pauvreté sous l'aspect développement rural n'a pas fait ressortir les difficultés d'accès des femmes à la propriété foncière ;
- les priorités nationales de la SRP n'indiquent pas le niveau attendu des participations des hommes et des femmes dans la production des richesses et les bénéfices que chacun peut en tirer ;
- les priorités nationales ne tiennent pas compte des inégalités et discriminations diverses reconnues au contexte socioculturel nigérien ;
- la composition du cadre institutionnel de mise en œuvre est faite comme s'il ne peut être composé que d'hommes.

Malgré tous ces efforts, il faut relever l'existence de besoins relatifs à l'amélioration du statut de la femme et de la promotion de l'équité et de l'égalité entre les sexes.

Maintenant, nous allons passer en revue les grands axes des dispositifs mis en place.

### **3.4 Dispositifs socioculturels**

Nous retiendrons deux dispositifs : la Cellule technique pour la Promotion de la Scolarisation des Filles (C.T.P.S.F.) et le Programme décennal de Développement de l'Education (P.D.D.E.).

Mais, auparavant, il nous paraît très important de mentionner les dispositions de la loi n° 98-12 du 1<sup>er</sup> juin 1998 portant orientation du système éducatif nigérien.

Aux termes de l'article 14 de cette loi, les objectifs du système éducatif nigérien sont entre autres :

- de former des femmes et des hommes en mesure de conduire dans la dignité leur vie civile et professionnelle ;
- de former des hommes et des femmes responsables, capables d'initiative, d'adaptation, de créativité et de solidarité ;
- de cultiver les vertus propres à l'épanouissement de l'individu, à la promotion et à la défense de la collectivité ;
- de garantir à tous, sans discrimination, l'accès équitable à l'éducation ;
- d'éradiquer l'analphabétisme ;
- d'identifier et d'éradiquer les freins socio-économiques et culturels, les handicaps pédagogiques et autres obstacles entravant le plein épanouissement de la fille et de la femme dans le processus d'apprentissage.

La loi est très claire : elle prône l'égalité et l'équité entre les genres et lutte contre la discrimination. C'est dans cette optique de recherche de l'équité et de lutte contre les disparités très criardes entre filles et garçons que la Cellule Technique pour la Promotion de la Scolarisation des filles (C.T.P.S.F.) a été mise en place.

La recherche de l'équité consiste à aplanir les disparités très criardes entre filles et garçons. C'est dans cette optique que la cellule technique de scolarisation de la jeune fille a été mise en place. Elle entre dans le cadre du Projet Sectoriel de l'Enseignement Fondamental (PROSEF) financé par la Banque Mondiale. Ce projet vise l'expansion quantitative et le développement qualitatif de l'enseignement primaire.

Créée par Arrêté n°017/MENES/R en date du 11 octobre 1994 et opérationnelle à partir de 1996, la .C.T.P.S.F est chargée de :

- *“ conduire des enquêtes, des études relatives à la scolarisation des filles, diffuser les expériences positives et concluantes en matière d'éducation des filles ;*
- *proposer des mesures politiques, administratives et juridiques contribuant à la protection et à la promotion des filles et des femmes dans le secteur de l'Education ;*
- *élaborer et mettre en œuvre des plans d'actions relatifs à la scolarisation des filles ;*
- *assurer la coordination, le suivi et l'évaluation de toutes les activités liées à la Promotion de la Scolarisation des filles (inscription massive et maintien dans le système scolaire) ;*
- *produire des rapports périodiques sur l'avancement de l'exécution de la composante.*

Les stratégies de la CTPSF sont les suivantes :

- *sensibilisation ;*
- *formation ;*
- *études ;*
- *valorisation des potentialités des filles à l'école ;*
- *réduction des discriminations entre filles et garçons à l'école ;*
- *amélioration de l'image de la femme dans les ouvrages et valorisation du potentiel des filles à l'école ».*

- A la fin du projet, et devant les résultats mitigés de la Cellule, le MEB1/A crée une Direction de la Promotion de la Scolarisation et de la Formation des Jeunes Filles (D.P.S.F.F).

- Le décret n° 2000-205/PRN/MEN, en date du 10 juillet 2000 portant création de cette direction fixe ses attributions. Elle est chargée de :

- *«coordonner toutes les actions des différents partenaires à la scolarisation des filles (projet O.N.G, association) ;*

- *participer à tous les travaux de réforme et de changement de structures nécessaires à la scolarisation des filles ;*

- *assurer la préparation, le suivi et l'évaluation de toutes les activités relatives à la scolarisation des filles ;*

- *travailler en collaboration avec les autres directions et services du Ministère de l'Education de Base 1 et de l'Alphabétisation et élaborer chaque année un rapport d'activités. »*

Les stratégies de la DPSFF sont presque identiques à celles de la C.T.P.S. Le seul élément différent c'est l'introduction de la notion " discrimination positive à l'égard des filles " par la D.P.S.F.F.

Quant au P.D.D.E, il vise les mêmes objectifs de recherche de l'équité dans le système éducatif par la réduction des disparités entre garçons et filles et la prise en charge des enfants handicapés et/ou caractériels.

En matière de scolarisation de la jeune fille, les objectifs poursuivis par le PDDE sont entre autres :

- *«porter le taux brut de la scolarisation des filles à 29,6 % en 2000 – 2001 à 42 % en 2006 et 70 % en 2012 ;*

- *porter la proportion des élèves filles de 39,56 % en 2000 – 2001 à 44 % en 2006 et 48 % en 2012 toujours aux cycles de base »<sup>41</sup>.*

Pour atteindre ces objectifs, les stratégies suivantes seront mises en œuvre :

- *les campagnes de sensibilisation :*

---

<sup>41</sup> MEB1/A, Programme Décennal de Développement de l'Education au Niger (2) (PDDE), 2001 – 2012. Niamey, décembre 2001, p. 45.

- *la discrimination positive à l'égard des filles ;*
- *la contribution des communautés »<sup>42</sup>.*

Une des actions préconisées, c'est la formation en genre des principaux intervenants.

Au niveau religieux, le dispositif n'est pas totalement mis en place, le code de la famille n'étant pas encore adopté. C'est en effet, ce code qui devrait résoudre le problème de la multiplicité des droits, faire la synthèse dans une législation unique qui tient compte à la fois du respect de la tradition, de la religion, de la réalité sociale et du droit de la personne.

Certes, le code de la famille n'institue pas une égalité parfaite entre homme et femme, mais nombre de ses dispositions tendent à réduire la situation d'infériorité et de dépendance de la femme.

En attendant, la stratégie consiste notamment à sensibiliser avec leaders d'opinion et collaborer avec des religieux pour mieux diffuser le véritable contenu du coran et valoriser les aspects des droits religieux favorables aux femmes et ouvrir le dialogue avec les autorités coutumières et religieuses.

Pour corriger cette faiblesse du système, nous trouvons indiquer que la Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (C.N.D.H.L.F.) garantisse la protection de certains droits et libertés liées au genre tout comme la loi sur les quotas qui constitue une discrimination positive de genre.

### **3.4.1 La Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (C.N.D.H.L.F) et la Loi sur les quotas :**

Ce dispositif vient en appui, d'une manière pratique, de l'ensemble de l'arsenal juridique. A cet effet, une des attributions de la CNDHLF consiste à « *procéder à la vérification des cas de violation des droits de l'homme et de libertés*

---

<sup>42</sup> MEBI/A, ouvrage cité, *ibid.*, p. 46.

*fondamentales sur le territoire de la République du Niger* »<sup>43</sup> et sa composition comporte une représentante désignée par la Confédération des ONG et Associations des Femmes du Niger (CONGAFEN).

Par ailleurs, pour accroître la participation de la Femme dans la vie politico-administrative du pays, le Gouvernement a adopté un certain nombre de mesures « correctives », dont la loi n° 2000-008, en date du 7 juin 2000 instituant le système de quota dans les fonctions électives, au Gouvernement et dans l'Administration de l'Etat.

Cette loi, instituée à titre transitoire, fait obligation aux Partis politiques de réserver 10% de sièges acquis aux femmes lors des élections, au Gouvernement et dans l'administration publique, l'obligation est également faite à tous les niveaux de réserver 25 % des postes de responsabilités aux femmes.

Quelle est la valeur actuelle de cette stratégie ?

A la lumière d'une conférence-débat organisée en mars 2004 par la C.O.N.G.A.F.E.N et animée conjointement par la Directrice de la Promotion de la Femme au MDS/P/PF/PE, Madame SIDI Fatouma, juriste et M. Issa Seydou, conseiller en genre à la SNV, on constate que la loi sur le quota connaît une application relative dans les différents ministères. Elle est même controversée.

En effet, selon la Directrice de la Promotion de la Femme, la loi est violée par certains ministères qui ne respectent pas le quota des femmes dans leurs propositions de nominations. Les points focaux mis en place au sein de ces ministères et formés en genre n'ont jamais signalé cet état de fait. Les débats à la conférence ont montré que beaucoup de femmes sont contre le système de quotas. Elles estiment qu'il s'agit d'un rapport de force et qu'elles constituent une force pour lutter et arracher leurs droits.

Quant aux Partis politiques, souligne de son côté S.I.D.I Fatouma, pour la plupart, ils ont déjà inscrit les 10 % dans leurs listes pour les prochaines élections municipales du septembre 2004. Or, dans l'esprit de la loi, les 10 % concernent les listes des élus.

---

<sup>43</sup> Article 8 de la loi 98 – 55 du 29 décembre 1998 portant attributions et fonctionnement de la Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales

Mais, pour pérenniser les acquis des différentes luttes et promouvoir l'épanouissement de la femme nigérienne, le dispositif le plus important mis en place par l'Etat du Niger, hormis la politique nationale de promotion de la femme, c'est sans conteste l'Observatoire national pour la Promotion de la Femme.

### **3.4.2 L'Observatoire national pour la Promotion de la Femme :**

Ce dispositif institutionnel tire sa source au niveau du premier des treize objectifs de la politique nationale de la promotion de la femme qui est celui de la mise en place d'un cadre institutionnel adéquat pour la mise en œuvre de cette politique.

Il est le fruit des réflexions de l'atelier organisé en août 1998 et qui portait sur les insuffisances qui entravent la mise en œuvre de la politique nationale de la promotion de la femme. Cet atelier a regroupé toutes les parties prenantes (société civile, ministères techniques, organismes).

Il a été mis en place par décret n° 99-545/PCRN/MDS/P/PF/PE en date du 21 décembre 1999 portant création, attributions, composition et fonctionnement de l'Observatoire national pour la Promotion de la Femme (O.N.P.F).

Aux termes de l'article 2 de ce décret : « *L'O.N.P.F est chargé d'organiser et de coordonner les activités susceptibles de contribuer d'une manière cohérente à la réalisation du plan d'actions national relatif à la Politique nationale de la Promotion de la Femme* ». C'est un cadre de concertation et d'appui qui doit apporter une nouvelle impulsion dans la mise en œuvre de la Politique nationale de la Promotion de la Femme. Il est composé ainsi qu'il suit :

- un représentant du Cabinet du Président de la République ;
- un représentant du Cabinet du Premier Ministre ;
- des représentants de l'ensemble des Ministères techniques ;
- des représentants de l'ensemble des centrales syndicales, des ONG et associations, des représentants de la Coopération multilatérale et bilatérale et des représentants des Régions.

Au niveau national, il comprend un bureau national de neuf membres présidé par la ministre du développement social, de la population, de la promotion de la femme et de la protection de l'enfant. C'est l'organe exécutif de l'O.N.P.F.

Au niveau régional, des observatoires régionaux pour la promotion de la femme (O.R.P.F) sont mis en place. Ils sont constitués des bureaux régionaux qui sont les structures décentralisées du bureau national.

Quatre commissions thématiques ont été créées pour renforcer les structures. Il s'agit de :

- la commission Développement Humain : démographie, santé, culture, éducation, société ;
- la Commission Economique : sécurité alimentaire et participation communautaire, environnement ;
- la Commission Juridique, Institutionnelle et Politique ;
- la Commission Communication.

L'article 11 du décret fait obligation à l'O.N.P.F de produire chaque année un rapport sur l'état de la promotion de la femme au Niger qu'il soumettra au Gouvernement. Il vient de publier le rapport 2000 en mars 2002.

L'O.N.P.F a été officiellement installé le 21 octobre 2000. Il doit jouer un rôle de coordination et d'interpellation afin de canaliser les actions de promotion de la femme.

Après trois ans d'exercice, il a été constaté des insuffisances dans les attributions de ce office. Elles prêtent à confusion par rapport à celles de la direction de la promotion de la femme. Les prochaines assises vont les réviser et les clarifier les unes par rapport aux autres.

L'O.N.P.F vient d'élaborer un plan d'actions 2003 - 2005 qui repose sur les axes suivants :

- coordonner les activités en matière de promotion de la femme ;
- constituer une banque de données sur les femmes ;
- renforcer les capacités institutionnelles de l'ONPF et de ses membres ;
- mobiliser des fonds pour le fonctionnement de l'ONPF.

A côté de ces différents cadres et dispositifs juridique, institutionnel et législatif, la société civile apporte son appui à la réalisation des actions de genre au Niger.

### 3.5 Le rôle de la société civile

Les interventions de la société civile sont multidimensionnelles et multiformes, en conformité avec leurs objectifs.

Nous retiendrons pour l'essentiel, les organisations qui répondent dans leurs interventions à notre schéma de travail étudié plus haut.

Ainsi, dans le cadre juridique nous citerons d'abord L'association nigérienne pour la défense des droits de l'homme (A.N.D.D.H.), la première association de défense de droits humains à consacrer le thème de son premier congrès statutaire, tenu du 15 au 18 octobre 1993 aux "**droits de la femme et de l'enfant dans le processus démocratique**".

Ce congrès a adopté une recommandation spéciale relative aux conventions des Nations -Unies libellée ainsi qu'il suit : considérant que le développement complet d'un pays, le bien être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes à égalité avec les homme dans tous les domaines, demande aux autorités de la troisième République de :

- Ratifier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et , avant la conférence mondiale de Beijing prévue en 1995 ;
- Ratifier la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

A la suite de l'A.N.D.D.H, nous citerons la confédération des O.N.G et associations féminines du Niger (CONGAFEN) et l'association des femmes juristes du Niger (A.F.J.N.).

La première a organisé deux ateliers importants que sont "la formation des formateurs" sur le contenu de la CEDEF et "La femme nigérienne et le droit de la famille", respectivement du 19 au 21 décembre 2000 et du 17 au 19 novembre 2000.

La seconde a pour objectif principal d'œuvrer pour le plein épanouissement de la femme nigérienne à travers la défense de ses droits. C'est dans cette optique qu'elle a organisé plusieurs manifestations. Nous citerons entre autres :

- la "formation des femmes relais" dans la Communauté Urbaine de Niamey ;
- la formation des magistrats sur les droits humains des femmes et les violences faites aux femmes, du 20 au 22 décembre 2000, en collaboration avec l' U.N.I.F.E.M ;
- l'organisation de six sessions de formation en Genre et Développement à l'intérieur du pays.

Nous retiendrons également deux autres O.N.G et association qui se sont distinguent dans le domaine de l'éducation, notamment la scolarisation de la jeune fille

- l'ONG/Famey « Education pour la Population et la Vie familiale ». Les objectifs visés sont entre autres de contribuer à la promotion de la femme aux plans social, économique et culturel, et à l'amélioration de la santé maternelle et infantile et l'Association Féminine pour la Promotion et l'Education de la Femme (A.F.P.E.F)

- DOBANI dont les objectifs visés sont les suivants : promouvoir l'auto promotion de la femme ; susciter la solidarité entre toutes les femmes qui luttent pour un mieux être de la société ; encourager la prise de conscience des droits et des devoirs de la femme ; créer les conditions d'épanouissement de la femme rurale et urbaine ; développer l'esprit d'entrepreneuriat féminin ; lutter contre la pauvreté et l'analphabétisme des femmes ; encourager la scolarisation de la petite fille.

Nous venons de constater les conditions d'existence difficile de la femme dans la société nigérienne au vu des déséquilibres très marqués des indicateurs du développement humain et du poids réel de la femme. Nous avons aussi constaté les insuffisances des actions entreprises en termes de genre. Il revient dans cette situation à l'Etat nigérien d'instituer des mécanismes de nature à favoriser l'égale participation et la représentation équitable des femmes à tous les échelons de la vie sociale, culturelle, politique et économique.

C'est certainement, dans ce sens qu'il a institué le **Projet Initiative Genre au Niger (IGN)**.

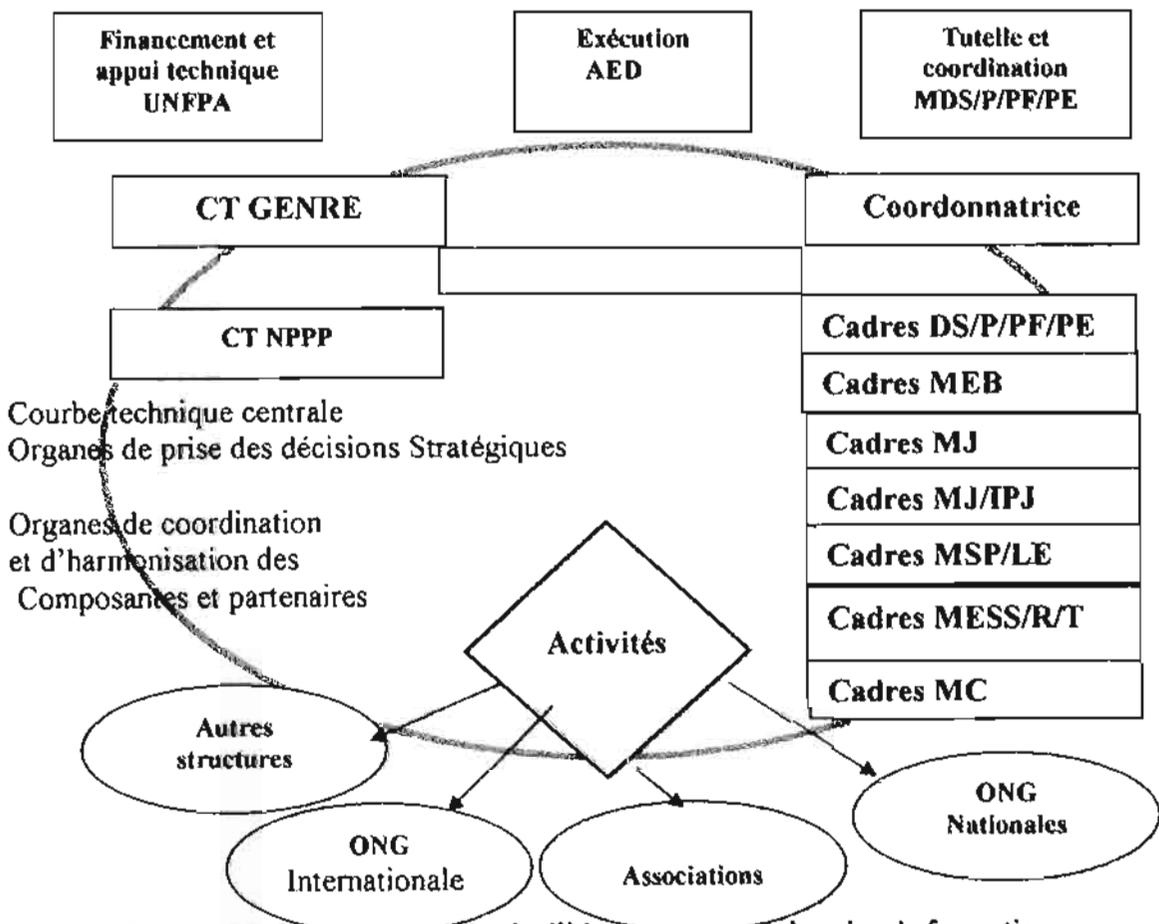
**CHAPITRE IV**  
**PROJET INITIATIVE GENRE AU NIGER**

#### 4.1. Cadre institutionnel

Le projet Initiative Genre au Niger (IGN) constitue le deuxième objet du sous-programme «stratégie de population et développement » (SPD). Le Projet Initiative Genre au Niger a été créé par arrêté N° 031/MDS/P/PF/PE en date du 24 octobre 2002, portant création, attribution et composition du projet Initiative Genre au Niger (IGN). Conformément à l'article 2 de cet arrêté, la durée de l'IGN est de soixante (60) mois soit 5 ans et se déroulera en deux phases 2002-2003, 2004-2006 (cf. annexe 1)

Placé sous la tutelle de la Direction de la Promotion de la Femme, le projet IGN est rattaché au Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant. Il a été lancé le 11 décembre 2002. Partenaire dans la mise en œuvre du projet , l'équipe centrale de l'I.G.N a été mise en place au premier trimestre de l'année 2003.

**Le montage institutionnel de projet initiative genre**



Source : Compte rendu atener sur l'étude d'identification des besoins de formation en genre au Niger.

Le projet IGN repose sur un mécanisme institutionnel basé sur la tripartite : UNFPA, MDS/P/PF/PE, AED.

- l'UNFPA : principal partenaire financier. Elle assure 86,60 % du budget du projet durant la période 2000-2002. Elle supervise l'IGN, participe au suivi de la mise en œuvre et apporte un appui technique complémentaire.

- le MDS/P/PF/PE : Ministère de tutelle, il est chargé de la coordination de l'IGN à travers la directrice de la promotion de la Femme. Elle est appuyée par le Ministère de l'Economie et des Finances bien que celui-ci ne joue pas un rôle dans la mise en œuvre des activités de l'IGN.

- l'AED : l'Académie pour le développement de l'Education c'est l'agence d'exécution du projet. Elle est chargée de fournir l'assistance technique, d'appuyer les agences gouvernementales dans la conception, la gestion, la planification et la coordination des activités tout en mettant un accent sur le transfert de compétences.

L'AED assure également la responsabilité financière de l'IGNet est représentée de façon permanente à Niamey par la Conseillère Technique principale qui bénéficie d'un soutien technique ad hoc et à distance de son siège à Washington. La tripartite peut être considérée comme l'organe d'orientation.

A la fin de chaque année l'IGN organise une revue tripartite pour examiner l'état d'avancement de la mise en œuvre du projet et faire des recommandations pertinentes pour la poursuite de son intervention. Les décisions et recommandations prises dans le rapport annuel du projet doivent être amputées dans le programme de l'année suivante.

Le rapport élaboré par l'équipe du projet sous la supervision de la Coordinatrice est présenté à la tripartite par le Ministère de tutelle.

A côté de la tripartite, il y a le Groupe Thématique Genre du Système des Nations Unies (GTG/SNU) au Niger qui est un mécanisme d'appui à la coopération et la coordination inter agences en matière de genre. L'Initiative Genre au Niger constitue l'une des préoccupations du Groupe Thématique Genre du GTG /SNU.

la direction du développement social du Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant .

Elle comprend deux coordinations régionales : une à Zinder et l'autre à Agadez.

La coordination sous régionale d'Agadez comprend trois sous coordinations : Agadez commune, Tchirozérine et Arlit. La coordination régionale de Zinder comprend une sous coordination : Mirriah.

Ces régions et sous régions constituent les zones pilotes du projet initiative genre au Niger

#### **4.2.1 Coordination Nationale**

La Coordination Nationale relève du niveau central comme son nom l'indique, elle assure la coordination des activités des différents intervenants. Elle veille à la bonne circulation de l'information entre les Ministères, l'UNFPA, l'assistance technique de l'AED et les autres partenaires éventuels.

La Coordination Nationale est dotée « d'une équipe technique qui agit comme un organe de prise de décision politique et stratégique, de coordination et d'harmonisation des différentes composantes de l'Initiative. A ce titre, il (l'organe) aura à assurer la programmation conjointe et l'articulation des différentes Composantes de l'Initiative ; approuver le plan de travail à soumettre à l'UNFPA ; planifier et faire la synthèse des visites de supervision des différents sites de l'Initiative ; élaborer conjointement les rapports techniques ; participer à l'évaluation à mi-parcours et à l'évaluation finale »<sup>44</sup>.

La Coordination Nationale est appelée par le cinquième Programme Pays « Coordination Technique de Pilotage » à laquelle il dévolue, en plus de celles déjà citées, les fonctions de :

- « *apprécier les rapports d'activités et les niveaux d'exécution du projet ;*

---

<sup>44</sup> *Initiative Genre au Niger, Addendum au document du projet, p. 2*

- *formuler des recommandations en vue d'améliorer les chances de réaliser les différents objectifs du projet ;*
- *faire un plaidoyer en vue de lever les obstacles et contraintes éventuelles liés à l'exécution et la mise en œuvre du projet ;*
- *rendre compte périodiquement de l'état d'avancement du projet »*<sup>45</sup>

En application de l'article 5 et conformément à l'article 4 du même arrêté, la composée l'équipe de la Coordination Nationale est de :

- une (1) Coordinatrice Nationale (Directrice de la Promotion de la Femme) ;
- une (1) Conseillère Technique principale en Genre ;
- une (1) Conseillère Technique en Genre et Mobilisation Sociale ;
- sept (7) Techniciens dont un par agence de mise en œuvre qui sont : le Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant ; le Ministère de la Justice ; le Ministère de la Jeunesse et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes ; le Ministère de l'Education de Base 1 et de l'Alphabétisation ; le Ministère de la Santé Publique et de la Lutte contre les Endémies ; le Ministère de la Communication ; le Ministère des Enseignements Secondaire et Supérieur, de la Recherche et de la Technologie.

Les cadres techniques de l'IGN servent d'interface avec l'Initiative et leurs structures respectives. Ils ne sont nommés qu'au niveau national et assurant la liaison avec les cadres mis à la disposition de l'I.G.N., l'échange d'information Ministère / Initiative.

L'I.G.N. partage deux postes (gestionnaire financier et administrateur avec l'Initiative Jeune).

La Coordination Nationale est représentée à l'intérieur du pays conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 de l'arrêté précité par des Coordinations Régionales et Sous-Régionales.

---

<sup>45</sup> UNFPA , 5<sup>e</sup> Programme Pays : *Sous-Programme Stratégies de Population et Développement*, p. 22

#### 4.2.2. Coordinations décentralisées

Elles existent au niveau de deux Régions seulement : Agadez et Zinder et des sous-régions d'Agadez Commune, Arlit, Tchirozérine (Région d'Agadez) et Mirriah (Région de Zinder).

A l'image de la Coordination Nationale, les Coordination décentralisées veillent à la bonne circulation de l'information entre les Ministères, l'UNFPA, l'Assistance Technique de l'AED et les autres partenaires éventuels à l'intérieur du pays.

Les équipes techniques régionales et sous régionales ad-hoc agissent comme des organes de coordination et d'harmonisation des différentes composantes de l'Initiative sur le terrain.

La composition des équipes des Coordinations décentralisées est déterminée à l'alinéa 2 de l'article 4 de l'arrêté (cf. annexe 1).

#### 4.3 Objectifs

Les objectifs de l'IGN sont définis dans le même article 2 de l'arrêté. Ils sont constitués d'un objectif général et de quatre produits.

S'agissant de l'objectif général, l'article 2 stipule : « L'IGN a pour objectif général de créer un environnement politique, social et institutionnel favorable à l'équité et l'égalité du genre au Niger à travers la réalisation des produits suivants :

- *l'intégration de l'approche genre dans toutes les politiques, les plans et les programmes de développement en cours ou à formuler au cours de la période ;*
- *la création d'un environnement juridique administratif et économique favorable à l'équité et l'égalité entre genres ;*
- *la sensibilisation des responsables politiques et des leaders d'opinions à la promotion des droits des femmes et sur les résolutions des conférences internationales sur les femmes ;*
- *le renforcement des structures gouvernementales et non gouvernementales en charge de la promotion de la femme.*

Pour réaliser ces produits la stratégie du sous-programme est fondée sur les principes de la proximité des actions avec les bénéficiaires et de l'obligation de résultats.

Par contre l'IGN dépassera le cadre de ses produits et appréciera également deux produits du sous-programme santé de la reproduction (article 2) :

- L'augmentation de la demande des services de santé de la reproduction ;
- Le renforcement des structures pour la prestation de services et d'information en santé de la reproduction à l'adresse des adolescents et des jeunes.

Le rôle de l'IGN est surtout d'aider à élever le niveau de conscience du problème genre et de faire en sorte qu'il soit pris en compte dans la méthodologie d'élaboration et d'adoption des plans et programmes de développement. Concrètement, cela doit se traduire par :

- l'élimination des disparités entre les sexes dans l'enseignement et instaurer un accès équitable et sans restriction à une éducation de base de qualité avec les mêmes taux de réussite ;
- améliorer le niveau d'alphabétisation des femmes et assurer un accès équitable aux programmes d'éducation de base et d'éducation permanente.

Pour réaliser ses objectifs, l'IGN doit déployer un certain nombre de stratégies et une méthodologie d'intervention.

## **4.4 Stratégies et méthodologie d'intervention de l'IGN**

### **4.4.1 Stratégies**

Il s'agit notamment :

- de créer un environnement propice à la promotion de la femme et à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ;
- généraliser la prise en compte du genre dans les institutions nationales ;
- renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles des partenaires (ex. Ministères) ;

- renforcer la coordination entre les différents partenaires : pouvoir public, société civile (ONG, Associations, Syndicats), partenaires au développement ;
- renforcer la société civile : ONG, Associations et Syndicats ;
- mettre en place un plan de communication pour un changement de comportement ;
- assurer une formation continue en genre, surtout des décideurs, cadres de l'administration et partenaires de la société civile pour favoriser la capitalisation des acquis ;
- assurer un plaidoyer et la mobilisation sociale ;
- identifier les barrières qui font obstacles à la participation politique des femmes et définir des moyens de surmonter ces obstacles.

#### **4.4.2 Méthodologie**

La méthodologie dégagée indique en fait un certain nombre d'activités à réaliser dans les Régions et sous-régions concernées.

En conclusion, nous pouvons dire que les plans régionaux concrétisent un des objectifs qui conditionnent la réussite de l'IGN et qui consiste à améliorer la compréhension du genre et la promotion de l'équité entre les genres au niveau des communautés de base.

C'est en complémentarité de ces différentes Coordinations, sous la supervision de la Tripartite, en harmonie avec le Groupe Thématique en général et en partenariat avec l'UNFPA en particulier, que les plans d'actions sont élaborés et mis en œuvre aussi bien au niveau national, régional que local. Tous les plans tiennent compte des spécificités régionales et locales des lieux où ils sont exécutés.

Pour mener à bien ses activités et faire une programmation rationnelle, l'IGN a mis en place des plans d'actions et de communication.

## **4.5 Plans d'actions et de communication**

Nous notons d'abord que nous n'avons pu disposer que des plans d'actions pour l'année 2003, c'est-à-dire la première phase, alors que le Projet s'étend sur deux phases 2002-2003, 2004-2006.

Ensuite, nous remarquons qu'au niveau national il s'agit d'un « plan de travail/budget annuel 2003 », ce qui n'est pas réellement un plan d'actions, alors qu'au niveau des régions se sont des « Plan d'action 2003 : Région d'Agadez » et « Plan d'action 2003 : Région de Zinder ».

Par ailleurs, si au niveau de Zinder on sait que les activités de l'IGN concernent la seule sous-région de Mirriah, le plan d'action de la Région d'Agadez ne précise pas les actions réservées à chacune des sous-régions.

Enfin, le plan de communication concerne l'ensemble des actions.

### **4.5.1 Plan de travail/budget annuel 2003 :**

C'est un recensement de toutes les activités que l'IGN compte exécuter au cours de cette année 2003 (Cf. annexe 3). Celles-ci, budgétisées, reflètent bien les champs d'intervention du Projet et les partenaires impliqués dans la mise en œuvre.

C'est de ce plan de travail que découlent les plans d'actions régionaux d'Agadez et de Zinder.

### **4.5.2 Les plans régionaux d'Agadez et Zinder :**

L'examen de ces différents plans régionaux révèle qu'ils sont constitués chacun de cinq composantes (cf. annexe 4), à savoir formation juridique, politique, santé de reproduction, valorisation de la scolarisation de la jeune fille et communication qui renvoient, du reste, à la spécificité de chaque Région, bien qu'ils soient des thèmes génériques de l'IGN par rapport à sa mission.

#### **a-Composante formation**

Elle vise la formation en genre les membres des comités régionaux et sous-régionaux ainsi que des structures concernées de l'IGN dans les deux Régions.

### **b- Composante juridique**

Les actions à mener diffèrent selon le contexte de chaque sous-région, leurs formes aussi, mais toutes convergent vers un seul but : sensibiliser les groupes cibles sur les droits de la femme par la connaissance des textes juridiques nationaux et internationaux avec comme objectif principal l'élimination des discriminations entre les sexes et la formation à l'équité et à l'égalité entre les genres.

On retiendra l'utilisation des langues nationales, canaux de communication des communautés cibles, et l'implication des ONG et Associations dans la formation au niveau de toutes les sous-régions d'Agadez ; tandis qu'à Mirriah on remarque l'utilisation de la méthode de proximité en s'adressant directement aux communautés de base des cantons.

### **c- Composante politique**

Cette composante vise à de favoriser l'égale participation et l'équitable représentation des femmes à tous les échelons de la vie politique. Il s'agit de formation et de sensibilisation/plaidoyer en direction des acteurs concernés, conformément au troisième produit, objectif de l'IGN, à savoir la sensibilisation des responsables politiques et des leaders d'opinion à la promotion des droits des femmes au Niger et sur les résolutions des conférences internationales sur les femmes.

Ces actions s'adressent particulièrement aux autorités administratives et coutumières, des responsables des Partis politiques, des femmes leaders et des communautés, mais surtout aux femmes elles-mêmes afin qu'elles prennent conscience de leur force et se battent pour une meilleure représentation, surtout une meilleure représentativité.

### **d- Composante santé de la reproduction**

Ce volet est absent du plan régional d'Agadez et ne concerne que la sous-région de Mirriah. Il fait la jonction entre l'I.G.N et l'Initiative Jeune pour la réalisation de cette activité.

### **e- Composante valorisation de la scolarisation de la jeune fille**

Ce point des plans vise à identifier les facteurs de blocages à l'éducation de la fille. Deux prévisions sont à retenir : le plan de la Région d'Agadez, de portée

générale, est projeté pour l'année 2004 ; tandis que celui de la sous-région de Mirriah concerne quatre établissements secondaires identifiés et quatre centres de formation.

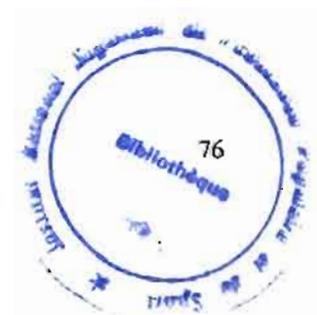
#### **4.5.3 Plan de communication :**

On observe que la communication occupe une place de choix dans la mise en œuvre et la réussite des plans d'actions nationaux et régionaux et l'IGN y met un accent particulier (cf. annexe 5).

En effet, l'IGN a réalisé une étude afin de mieux identifier les différents groupes cibles, leurs besoins en information, les stratégies et les messages appropriés, ainsi que les supports et canaux de diffusion.

Cette étude a été réalisée par une équipe qui s'est rendue sur le terrain à Niamey et à Agadez, du 21 au 27 octobre 2003. L'objectif de la mission est de comprendre l'environnement en matière de communication pour le changement de comportement et la dimension genre.

Nous donnons dans le tableau n° 1, l'analyse succincte de la situation de la communication telle que présentée par l'équipe.



**Tableau n° 1 : d'analyse succincte de la situation en matière de CCC :**

Constats	Forces	Faiblesses	Recommandations des acteurs de terrain
La communication en général	Existence d'une politique de communication adoptée en août 2003 Prise en compte de la communication dans les projets/programmes (volet IEC)	Non encore vulgarisée  La communication sous exploitée	Tenir compte l'importance de la communication et mettre en place des dispositifs de communication efficaces
<u>La communication pour le changement de comportement</u>	Il y a des démarches expérimentales en CCC Existence des supports CCC en santé de la reproduction Efforts d'harmonisation des supports existants	La CCC peu connue, elle est récente et en évolution Amalgame de concept (communication et communication de masse)	Favoriser le partenariat dans la mise en œuvre des activités de CCC
Les canaux, les supports et outils	Existence de canaux divers (médiatique, institutionnel, traditionnel/socioculturel)	Pas très bien connu de tous, faible utilisation de ces canaux Médias sous-équipés Absence de cadre formel entre médias et autres partenaires pour la plupart Manque de spécialisation des professionnels (elle)s des médias pour une meilleure utilisation L'analphabétisme élevé des populations dont 91 % de femmes Faible utilisation des supports Supports peu adaptés au contexte socioculturel (conception tient pas compte des réalités)	Utiliser tous les moyens disponibles (communicateurs de terrain, leaders religieux et traditionnels, artistes etc.) Formaliser les relations avec les médias (publics, privés), protocole ou de convention  Privilégier l'approche participative et itérative dans la conception des supports de CCC

De l'analyse de ce tableau, nous pouvons retenir l'importance des recommandations et la nécessité non seulement d'adapter la communication à l'objectif de l'équité et de l'égalité entre les genres, mais aussi d'apporter un appui à la production des supports pertinents de la communication pour un changement de comportement.

Ainsi, un plan de communication, disons un programme d'activités a été mis en place et concerne particulièrement les composantes juridique et politique.

Les objectifs de ce programme de communication des deux composantes sont : augmenter de 5 % le nombre de femmes qui connaissent et défendent les textes favorables à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre dans les zones du projet et, augmenter de 2 % le nombre de femmes dans les instances de prise de décision et de gestion des affaires publiques dans les zones d'intervention.

D'une manière générale, le développement des stratégies et outils de communication visent à créer un environnement socio-politique, culturel, religieux et juridique plus favorable aux activités de lutte contre les discriminations fondées sur le genre dans divers domaines et celles relatives à la promotion de la femme.

Quelles sont les ressources dont dispose l'IGN pour accomplir ses missions ?

## **4.6 Les Ressources de l'I.G.N**

### **4.6.1 Ressources humaines**

Pour remplir sa mission, l'I.G.N. dispose d'un personnel à chacun des différents niveaux de son intervention : central, régional et sous-régional, c'est-à-dire les différentes coordinations.

L'I.G.N. partage deux postes (gestionnaire financier et administrateur avec l'Initiative Jeune). Nous donnons ci-dessous un tableau qui dresse la liste des trois catégories de personnel décrites plus haut :

Tableau n° 2

Contribution en personnel (indiquer le titre, le nom, le sexe (M/F) du titulaire)	Plein temps ou temps partiel (date de recrutement)	Observations
<b>Administrateurs fournis par le Gouvernement (fourni par le Gouvernement)</b>		
Coordinatrice (F)	Temps plein Depuis le 16/ août 2002	La directrice de la Promotion de la Femme (MDS/P/PF/PE) est de fait Coordinatrice de l'I.G.N. Ace titre, elle assure la coordination de la mise en œuvre des activités de l'initiative des activités A participé à l'I.G.N dès la signature du document de projet. Membre de l'E.T.R dès la phase démarrage.
Cadre Technique (M)	Plein temps 23 décembre 2002	Cadre technique mise à la disposition de l'I.G.N par le MEB/A Est responsable de la mise en œuvre des activités de l'initiative.
Cadre technique (M)		Cadre technique mise à la disposition de l'I.G.N par le MJ/IPJ Est responsable de la mise en œuvre des activités de l'initiative.
Cadre technique (F)		Cadre technique mise à la disposition de l'I.G.N par le MESS/RT Est responsable de la mise en œuvre des activités de l'initiative.
Cadre technique (M)		Cadre technique mise à la disposition de l'I.G.N par le MJ Est responsable de la mise en œuvre des activités de l'initiative.
Cadre technique (F)		Adjointe de la DPF, elle a apporté un appui à l'Etat dès octobre. Devenue Cadre Technique, mis à disposition de l'I.G.N par le MDS/P/PF/PE Est responsable de la mise en œuvre des activités de l'initiative.
<b>Personnels d'appui recrutés sur le plan national (financé par l'U.N.FPA)</b>		
Gestionnaire /financier (M)	Mi –temps 17 septembre 2002	Est responsable de la gestion financière de l'initiative
Administrateur (M)	mi-temps 17 septembre 2002	Est Responsable de l'administration au sein de l'initiative
Secrétaire (F)	Plein temps	Recrutée

<b>Contribution en personnel</b> (indiquer le titre, le nom, le sexe (M/F) du titulaire)	<b>Plein temps ou temps partiel</b> (date de recrutement)	<b>Observations</b>
<b>Secrétaire</b>	9 décembre 2002	Responsable des tâches administratives, comme la gestion des communications de la petite caisse.
Chauffeur (M)	Plein temps 9 décembre 2002	Responsable de la conduite du véhicule et donne un appui pour la transmission du courrier

**Administrateur recruté sur le plan international (financé par l'U.N.FPA)**

Conseillère technique principale (F)	Plein temps Septembre 2002	Responsable d'assurer la qualité de la gestion financière et administrative ainsi que l'assistance technique de l'initiative. Le poste de CTP comprend la direction et la coordination de l'AED à l'initiative et inclut les fonctions techniques ainsi que les fonctions de gestion administratives et financières.
Directrice du Projet (F)	Temps partiel (17%) de son emploi du temps pour la période de ce rapport	Basée au siège de l'AED/Washington est responsable pour l'AED de la supervision, de la gestion et de l'assistance technique de l'I.G.N.
Vice – Présidente AED (F)	Temps partiel 3 % effectif de son emploi du temps (contre les 2% budgétisés) pour la période de ce rapport.	Basée au siège de l'AED/Washington est responsable pour l'AED d'un appui conseil global concernant la gestion des activités techniques La période suivant immédiatement la signature du contrat a exigé son implication dans la résolution d'un bon nombre de questions d'ordre financier et administratif ainsi que dans l'orientation de la C.T.P
Conseillère technique genre (F) U.N.FPA	Temps partiel selon les besoins a consacré plus de 80% de son temps à l'I.G.N pendant cette période de démarrage le 1 <sup>er</sup> mars 2002.	VNU international spécialiste en genre pour U.N.FPA, basée à Niamey, a participé au processus d'adoption du document du Projet et est responsable de la supervision et du suivi de l'I.G.N pour l'U.N.FP, apporte une assistance technique en genre et planification.

Source: Initiative Genre au Niger Rapport annuel 2002 16 août au 31 décembre 2002 p18-19

En récapitulant, l'I.G.N compte soixante neuf agents répartis comme suit :

- au niveau central 21 personnes
- au niveau régional 16 personnes
- au niveau sous régional 32 personnes

Ceci nous amène à étudier les moyens dont dispose le personnel pour accomplir sa mission c'est à dire les ressources matérielles et financières.

#### 4.6.2 Ressources matérielles

L'I.G.N dispose d'un siège sis au MDS/P/PF/PE. Ses bureaux sont logés au septième étage de l'immeuble SONARA II.

Nous donnons ci-dessous la liste du matériel non fongible dont dispose l'I.G.N et son coût.

**Tableau N° 3 : Matériel non fongible**

Equipements	Coûts en CFA	Date de réception	Observations
1 Voiture Toyota corolla		1998	Pas en très bon état
2 ordinateurs compaq	1 195 000	20/12/2002	Neuf
3 imprimantes Laser HP 1200	345 000	20/12/2002	Neuf
1 fax panafricain FP 812	33 664	6/12/2002	Neuf
12 fauteuils MH309	1 836 000	6/12/2002	Neuf
15 chaises visiteurs	525 000	6/12/2002	Neuf
12 bureaux avec deux caissons	2 361 000	Décembre 2002	Neuf
10 tables de conférence pour 5 personnes	481 000	Décembre 2002	Neuf
3 armoires métalliques 2 battants	720 000	Décembre 2002	Neuf
2 classeurs métalliques 4 cases métalliques	174 500	Décembre 2002	neuf
5 postes téléphoniques	174 000	6/12/2002	neuf
1 machine à relier	299 250	11/12/2002	neuf
1 split	800 000	17/12/2002	neuf
2 climatiseurs 1 ; 5 CV	1 150 000	17/12/2002	neuf
1 coffre fort	152 350	6/12/2002	Neuf
3 Tableaux chevalets	255 000	13/12/2002	neuf
2 Machines à calculer	274 000	13/12/2002	Neuf

Source : IGN Rapport annuel 2002 du 16 août au 31 décembre 2002 p 22.

On constate que le véhicule Toyota Corolla est le seul équipement qui n'est pas neuf. Il a été acquis en 1998, c'est à dire quatre ans avant la création de l'I.G.N.

#### 4.6.3 Ressources financières

Le budget de l'I.G.N est composé de deux parties :

- la contribution du Niger 428 390 \$ soit 13,40%
- et l'apport de l'U.N.FPA. 2 766 466 \$ soit un total de 3 194 856 \$.

Pour les deux phases du projet, la contribution du Gouvernement du Niger s'élève à 274.169.600FCFA soit 428390\$(1\$=640FCFA) répartie comme suit :

**Tableau N° 4 : Ressources financiers**

Intitulé	2002	2003	2004	2005	2006	total
Personnel	31 355	31 355	31 355	31 355	31 355	156 777
Fonctionnement	54323	54323	54323	54323	54323	271 615
Grand total	85 678	85 678	85 678	85 678	85 678	428390

Source : addendum au document de projet IGN NER 02/P53 p45

Les prévisions relatives à la contribution du Niger prévues pour la première phase 2002-2003 sont consacrée au personnel et au fonctionnement et s'établissent comme suit :

**Tableau n°5 : dépenses en personnel**

Désignation	Niveau	Nbre	Montant annuel	Montant2002-2003
Coordonnatrice	Central	1	1 800 000	3 600 000
Cadres techniques		7	12 600 000	25 200 000
Points focaux		7	840 000	1 680 000
Sous total		15	15 240 000	30 480 000
Directeurs régionaux	Régional	2	562 500	1 125 500
Cadres régionaux	Régional	14	1 575 000	3 150 000
Sous total		16	2 101 500	4 275 500
Chefs services d'arrondissements.	Sous-régional	4	450 000	900 000
cadres sous régionaux	Sous- régional	28	2 240 000	4 480 000
Sous total		32	2 690 000	5 380 000
TOTAL GENERAL				40 135 500 62,710 \$

Source : addendum au document de projet IGN NER 02/P53 p45

Les stratégies mises en place par l'IGN, les activités s'y rapportant, le plan d'action mis en place et les moyens déployés pour y parvenir vont-ils entraîner des perspectives allant dans le sens de la finalité de sa création ?

#### **4.7- Typologie des activités réalisées**

Les activités de l'IGN s'organisent au niveau interne de la structure et externe en direction de ses partenaires.

Au niveau interne, l'IGN organise des activités administratives et techniques ; tandis qu'au niveau externe, elle se concentre sur la formation, l'information et la sensibilisation, le plaidoyer et la communication pour un changement de comportement et, surtout des activités de partenariat et de renforcement de la société civile.

##### **4.7.1. Les activités administratives**

Elles visent la mise en place, l'organisation, les appuis aux ONG et associations et l'appui à la santé de reproduction. Elles concernent les points suivants :

##### **a - Mise en place de l'équipe centrale**

L'équipe centrale de l'I.G.N a été mise en place au premier trimestre de l'année 2003. Cette équipe est partenaire dans la mise en œuvre du projet et est à la disposition du projet à 100 %.

Au niveau régional et sous-régional, ce sont les Directeurs Régionaux et les Chefs des Services sous-régionaux du Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant qui sont les Coordonnateurs Régionaux et sous-régionaux et consacrent 20 % de leur temps. Ils travaillent en comités avec les cadres des six autres partenaires techniques partenaires de la mise en œuvre du projet.

### **b- La formation des cadres techniques en informatique :**

Cette formation a été une nécessité pour les cadres techniques de l'I.G.N pour faire face à la gestion moderne du projet. Ils ont reçu la formation en logiciels suivants : Windows, Word, Excel et PowerPoint.

### **c- La constitution d'un noyau de formation :**

Le noyau de formation a pour rôle : l'élaboration de manuel de formation, la formation des formateurs, le suivi et l'évaluation des activités. Il se compose de membres permanents et de membres non permanents. Les membres permanents regroupent les cadres techniques de l'Initiative. Quant aux membres non permanents, ils sont constitués des consultants personnes physiques et des consultants personnes morales (ONG nationales et internationales, les cabinets, etc.).

Les critères de choix de ces membres sont : être cadre de l'I.G.N. ou du Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, avoir de solides expériences en matière de la formation en genre et être disponible.

La mise en place du noyau de formation a été une des recommandations de l'étude sur l'identification des besoins de formation en genre

### **d- Appui aux ONG et associations :**

Pour réaliser ses activités l'I.G.N. participe au renforcement des capacités de certains de ses partenaires, ou signe des contrats de sous-traitances avec eux. Il s'agit particulièrement des ONG et Associations.

Nous donnons ci-dessous le tableau récapitulatif de certains contrats de sous-traitances signés par l'I.G.N.

**Tableau n° 6 : Contrat de sous traitante OGN/Association**

Sous-contrat n°	Nom de l'entrepreneur	Dates	Activité (plan de travail) et objet du contrat	Montant	Produits durant la période couverte	Observations
02	Oxfam Québec/UPFN	19/2/02-31/05/03 avenants de 01/06/03-31/08/03	LB 2107 Etude sur les textes juridiques sur le divorce au Niger	2.338.560 CFA	Rapports financiers et du progrès	Un deuxième avenant est anticipé
12	REGECA	4 février-1 avril 2003 avenant 24 mars- 7 avril avenant au 31 mai 2003	LB 2102 études sur les besoins des communautés et les partenaires potentiels	3.731.000 avenant 1.390.000 avenant 2.295.000	Rapport financier	Rapports financier et technique disponibles
36	Ministère du Développement / Direction de la Protection de l'Enfant	Juin 2003	LB 3301 Activités de sensibilisation sur la Journée de l'Enfant Africain	198.000	Rapport financier et rapport technique final	L'I.G.N attend la soumission du rapport financier et rapport technique.
31	ONG-Gayia	9-31 mai 2003	LB 2603 Médiatisation et confection des banderoles pour la Journée de la Femme Nigérienne	600.000 CFA	Rapport financier et rapport technique final	Rapports financier et technique disponibles
30	REFAMP	9-31 mai 2003	LB 3301 Conférence en langues nationales pour la Journée de la Femme Nigérienne	400.000 CFA	Rapport financier et rapport technique final	Rapports financier et technique disponibles
25	CONGAFEN	15-31 avril 2003	LB 2103 Tests de module de Formation Leadership Féminin	1.260.000	Rapport financier et rapport technique final	Rapports financier et technique disponibles
34	SNV	Juin - juillet 2003	LB 3202 Formation en genre des partenaires dans la région de Zinder/Mirraih	742.850 CFA	Rapport financier et rapport technique final	L'I.G.N attend la soumission du rapport financier et rapport technique.

*Le contrat sous-traité avec l'ONG Gaya vise la réalisation et la diffusion d'émissions sur les radios privées sur les thèmes : Gouvernance locale et décentralisation, Environnement / assainissement, IST/VIH SIDA et dégradations des mœurs d'une part et sur l'émergence politique des femmes, de leur pouvoir économique d'autre part.*

Ce volet est le complément du précédent et concerne la même activité : la sensibilisation à l'occasion de la commémoration de la Journée de la Femme Nigérienne, le 13 mai 2003.

Il s'agit d'une Conférence en langues Haoussa et Djerma organisé par le réseau pour les femmes Africaines Ministre et Parlementaires (REFAMP) sur l'émergence politique et le pouvoir économique des femmes à l'endroit des groupements et des femmes des partis politiques.

#### **e- Activités d'appui à la santé de la reproduction :**

L'I.G.N. appuie deux produits du sous-programme santé de la reproduction (S.R.) qui sont : l'augmentation de la demande des services de Santé et de la Reproduction ainsi que le renforcement des structures pour les prestations de services et d'information en S.R. à l'adresse des adolescents et des jeunes.

#### **4.7.1. Les activités techniques**

Elles concernent essentiellement les points suivants : les missions, l'élaboration et la soumission des plans d'action 2002-2003 Activités de formation, la formation en genre des cadres techniques de L'I.G.N, la formation en genre des cadres techniques de L'I.G.N et l'étude sur l'identification des besoins de formation en genre.

##### **a- Les missions :**

Il s'agit surtout des missions de présentation et de prise de contact de l'équipe technique en direction des structures décentralisées dans les régions.

L'objectif visé est de faire connaître l'I.G.N. et ses objectifs en vue de favoriser l'adhérence des autorités administratives et coutumières, des responsables

des services concernés et des partenaires ainsi que leur implication dans la réalisation de ces objectifs.

Ces missions ont permis de :

- Identifier les partenaires techniques et clarifier les attributions des comités sous-régionaux afin d'éviter toute confusion ;
- Raffermer les relations de partenariat qui doivent exister entre les responsables de l'Initiative Genre et de l'U.N.FPA ;
- Constater la faiblesse des ONG susceptibles de collaborer avec l'I.G.N et d'étudier les voies et moyens de renforcer leurs capacités

#### **b- Elaboration et soumission des plans d'action 2002-2003**

Un plan de travail et un plan de budget pour la période 2002-2003 ont été élaborés et soumis à l'U.N.FPA. (Voir plan d'action en annexe).

#### **c- Activités de formation :**

La formation occupe une place de choix dans la mise en œuvre des activités de l'I.G.N. Cette formation s'articule autour de quatre (04) axes suivants :

- la formation en genre des cadres techniques de l'I.G.N.,
- la constitution d'un noyau de formation en genre,
- la formation en leadership féminin,
- l'élaboration et l'application d'un guide.

#### **d-Formation en genre des cadres techniques de L'I.G.N**

Il s'agit de donner aux principaux animateurs de l'I.G.N. une formation en genre et planification avec une introduction sur le suivi et évaluation en genre. Elle concerne les cadres techniques du projet énumérés dans le tableau ci-après :

**Tableau n°7 : récapitulatif des cadres formés**

<b>Désignation des cadres formés</b>	<b>Structures</b>	<b>Nombre</b>
- Conseillers techniques	Administration Centrale IGN et U.N.FPA	02
- Cadres techniques	Administration Centrale	05
- Coordonnatrice Nationale	Administration Centrale	01
- Coordonnateurs régionaux	Agadez et Zinder	02
- Coordonnateurs sous-régionaux	Agadez Commune, Arlit, Tchirozérine et	
- Cadre technique de l'initiative jeunes	Mirriah	04
	U.N.FPA	01
- Conseillère technique sous-régionale de l'Initiative jeunes	Agadez	
- Conseillère technique sous-régionale de l'Initiative jeunes	Mirriah	01
- Membres des comités régionaux		01
- Membres des comités sous-régionaux	Agadez et Zinder	
	Agadez Commune, Arlit, Tchirozérine et	14
	Mirriah	28
<b>TOTAL</b>		<b>61</b>

Source : suivant le rapport d'activités 2003

#### **e- Etude sur l'identification des besoins de formation en genre**

L'étude a été réalisée par une consultante internationale sénégalaise et une consultante nationale.

La première s'est limitée à Niamey et a travaillé en équipe avec la seconde. Celle-ci a en plus réalisé l'étude au niveau des régions d'Agadez et Zinder. Dans le cadre de cette consultation, il s'est agi d'analyser les formations, les compétences, les outils genre existants au Niger et de proposer des pistes méthodologiques pour la formation.

L'étude a d'abord dégagé les constats suivants :

- la persistance des problèmes d'équité et d'égalité au Niger ;
  - un déficit de l'intégration du genre dans le programme et projet de développement.
- Ensuite elle a fait ressortir pour l'essentiel, les résultats ci-après :
- l'identification des acquis et besoins de formation en genre ;
  - l'élaboration d'un manuel de référence pour les formateurs en genre, des manuels thématiques et la conception des outils spécifiques par acteur ainsi que la stratégie de mise en œuvre.

Enfin, l'étude a fait un certain nombre de recommandations dont celle relative à la mise en place d'un noyau de formateur en genre.

Nous donnons ci-dessous les fiches signalétiques qui résument les principales conclusions de l'étude et le processus de leur mise en œuvre.

**Tableau n° 8 : Identification des besoins en formation genre au Niger, besoins en formation**

Axes stratégiques	Objectifs	Groupes cibles
Information et sensibilisation sur l'approche Genre	Connaissance de l'approche Genre permet la prise de conscience et le "réflexe" Genre	Décideurs et Leaders Agents techniques Partenaires dév. Communauté de base
Formation en Approche Genre	Maîtrise des cadres analytiques et conceptuels de l'Approche Genre	Agents techniques Partenaires dév.
Formation en Suivi / évaluation Genre	Suivi et évaluation des actions de développement selon l'Approche Genre	Décideurs, Leaders Agents techniques Partenaires dév Communauté de base
Formation au Plaidoyer / lobbying Genre	Efficacité du plaidoyer et des actions pour la promotion de l'équité et égalité en genre	Décideurs leaders

Source : Rapport de suivi de l'atelier de validation de l'étude sur l'identification des besoins en formation en Genre.

**Tableau n°9 : plan de communication**

<i>Composantes</i>	<i>Objectifs</i>
Références théoriques Outils d'apprentissage	Informier et sensibiliser Connaissances de base de l'Approche Genre
Cadre d'application Outils d'analyse et de planification Exercices et étude de cas	Développer aptitudes Genre Connaissance pratique de l'Approche Genre
Etudes approfondies Modules thématiques Genre et SR Genre et CCC Genre et planification Genre, Droit et Culture	Ressources spécialisées Connaissances approfondies d'aspects spécifiques de l'Approche Genre selon les besoins identifiés

*Source : Rapport suivi atelier de validation de l'étude sur l'identification des besoins en formation en Genre.*

**Tableau n° 10 : stratégies de mise en œuvre**

<i>Pistes</i>	Stratégies	Garanties
Manuel en 3 parties	PROCESSUS	Continuité et Progression vers spécialisation
Agir directement sur les formateurs	PARTICIPATIF	Maîtrise Approche Genre et techniques de formation Formation continue
Avec création d'outils adaptés	PRATIQUE	Efficacité des outils Pérennisation des acquis
Avec un plan de formation par grappe	CONCENTRIQUE	Suivi / Evaluation Création d'une "masse critique"

*Source : Rapport suivi atelier de validation de l'étude sur l'identification des besoins en formation en Genre.*

Les stratégies mises en place par l'IGN, les activités s'y rapportant, les activités réalisées et les moyens déployés pour y parvenir vont-elles entraîner des perspectives allant dans le sens de la finalité de sa création ?

En d'autres termes, l'IGN favorisera-t-elle la promotion de la parité et de l'équité entre les genres ? A-t-elle changé les comportements et les mentalités des principaux acteurs dans la mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion de la Femme ? Cette dernière partie constituera la teneur des perspectives de l'IGN.

**CHAPITRE V**  
**PERSPECTIVES -SUGGESTIONS –**  
**RECOMMANDATIONS**

Nous avons vu que le Niger dispose notamment d'un ministère en charge de la Promotion de la Femme, doté d'une Direction Technique chargée de la mise en œuvre de la Politique nationale de la promotion de la femme, d'une Politique Nationale de Promotion de la Femme et d'un Observatoire pour la Promotion de la Femme.

Le Niger a aussi adopté une loi sur le quota que d'aucuns considèrent qu'elle constitue incontestablement une avancée significative dans les actions de promotion du statut et du rôle de la femme dans la société nigérienne.

Il a également institué deux postes de conseillers en genre un à la Présidence de la République et l'autre à la Primature.

Il a enfin ratifié plusieurs conventions internationales qui luttent contre les iniquités et les inégalités entre les genres.

Malgré tous ces dispositifs, le Niger a jugé utile de mettre en place un Projet spécifique au Genre en vue d'un meilleur traitement. Aussi, en créant l'IGN, il est évident que l'Etat du Niger veut affirmer davantage qu'il est conscient du fait que le Développement Humain ne peut se construire sur la base d'inégalités entre hommes et femmes et l'iniquité entre la participation des uns et des autres. Il illustre ainsi, sa volonté manifeste de recentrer les priorités et les choix politiques en faveur de Genre et Développement.

Il s'agit surtout de combler le fossé entre l'homme et la femme révélé par tous les indicateurs de développement et de contribuer à améliorer le statut de la femme, non seulement pour réaliser la justice sociale mais aussi pour réduire la pauvreté.

Les stratégies mises en place par l'IGN, les activités s'y rapportant, les activités réalisées et les moyens déployés nous ont permis de dégager des perspectives.

## **5-1 Perspectives**

Les objectifs principaux, à long terme, de l'IGN sont notamment :

- promouvoir la parité et l'équité entre les genres ;
- changer le comportement et les mentalités actuelles de la société fondées sur le genre.

Cela se traduit en objectifs spécifiques par notamment :

- l'égalité en matière d'accès aux moyens de développement des capacités humaines ;
- l'égalité des chances en matière de participation à la prise de décision dans les domaines social, culturel, politique et économique ;
- l'élimination des stéréotypes de la femme et de l'homme qui limitent leur choix.

Cela nécessite également, un engagement politique global, à long terme, dans lequel l'ensemble des normes sociales, culturelles, politiques et économiques seront profondément modifiées.

Pour ce faire, la mise en œuvre effective de la Politique Nationale de Promotion de la Femme et de son Plan d'action, tant au niveau national qu'au niveau régional et sous-régional, seront la pierre angulaire pour l'amélioration de la situation sociale, culturelle, politique et économique de la femme.

Les grands axes de ces perspectives sont principalement :

#### **5-1-1 La communication**

La mise en place d'une stratégie de communication, mobilisation sociale intense afin d'informer, de sensibiliser et de conscientiser l'ensemble de la communauté nationale sur la Politique Nationale de la Promotion de la Femme au Niger.

A ce niveau, l'IGN travaillera de concert avec la Direction de la Promotion de la Femme. Un plan de communication plus large est en élaboration. Il sera financé par le PNUD. Ce plan sera mis en œuvre à travers un plan d'action annuel dont les supports sont entrain d'être identifiés. Une grande part sera réservée aux radios de proximité, plus proches des communautés de base.

#### **5-1-2 La formation en genre**

- Une série de formation est programmée. Il s'agit de :
- La formation des leaders des Partis politiques : 2 par structure : un homme et une femme ;

- La formation des responsables de Presse publique et privée ;
- La Journée parlementaire de sensibilisation ;
- La formation en leadership féminin : formation de 10 formatrices de formatrices par région. A leur tour, ils formeront 120 femmes par région ;
- Une caravane de sensibilisation sur les enjeux de la décentralisation et la participation de la femme à la gestion locale ;
- Le renforcement des capacités nationales des organisations de la société civile. Il s'agira d'un renforcement en matière de planification, de gestion et de suivi afin de consolider le rôle des communautés de base, des ONG nationales et des Associations (tout particulièrement celles des femmes) dans la prise en charge des actions de développement.

Dans le domaine juridique, très peu connu des femmes, ces organisations de la société civile doivent continuer et intensifier leur action de sensibilisation à travers des canaux de communication appropriés.

Après l'étude de la structure et de ses différentes composante, ainsi que des activités qu'elles a pu réaliser, quels enseignements peut-on tirés ? En d'autres termes, quelles sont les faiblesses et les forces de l'IGN ? Le Projet a-t-il atteint ses objectifs ?

#### **a-Les faiblesses de l'IGN**

Les faiblesses de l'IGN peuvent se résumer comme suit, du moins pour certaines d'entre elles :

- le montage institutionnel qui engendre une confusion de rôles et une superposition des tâches entre les partenaires au développement, la coordination nationale, assurée par la Directrice de la Promotion de la Femme, et le travail à mi-temps de certains cadres partenaires ;
- l'insuffisance de synergie entre l'IGN, la Direction de la Promotion de la Femme et l'Observatoire National pour le Promotion de la Femme. On constate un enchevêtrement des rôles des trois structures ;
- la perception par certains partenaires, notamment l'UNFPA, le principal bailleur de fonds, de l'approche Genre comme une conditionnalité de l'aide

au développement plutôt que comme un besoin réel du processus de développement et de lutte contre la pauvreté ;

- le dédoublement fonctionnel avec la Direction de la Promotion de la Scolarisation et de la Formation de la Jeune Fille ;

Toutes ces difficultés handicapent l'IGN dans ses interventions. Qu'en est-il des forces de l'IGN ?

#### **b- Les forces de l'IGN**

Nous en avons relevé quelques unes :

- la complémentarité des quatre (4) projets soutenus par l'UNFPA (Initiative Jeunes, Santé de la Reproduction/Maternité à Moindre Risque, le Projet Appui au Suivi/Evaluation des Programmes de Population et développement (PASE/P) et Initiative Genre ) interviennent dans les mêmes régions et ayant de nombreux partenaires communs. Ce facteur est une opportunité, pour l'IGN comme pour les trois autres projets, de renforcer réciproquement leurs activités. Cette synergie peut être une offre additionnelle de service et d'information aux bénéficiaires des mêmes communautés. Les quatre projets permettent en effet l'échange d'information ainsi que la capitalisation des ressources humaines et financières qui, à termes, sont susceptibles d'accroître l'impact des activités ;

- l'engagement et l'intérêt manifesté par l'Etat, , à travers le Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, Ministère de tutelle, aussi bien au niveau central que régional et sous-régional, ainsi que les Ministères techniques qui ont mis à la disposition du projet des cadres permanents. Tout ceci traduit la volonté politique en faveur du Genre ;

- le soutien apporté par les Agences du Système des Nations Unies intervenant au Niger ;

- le soutien des structures de la société civile, ONG et Associations, surtout féminines.

Ces atouts ont-ils permis la concrétisation des objectifs assignés à l'IGN ? Il s'agit pour le Projet de réaliser un objectif général à travers quatre produits que nous allons voir ci-dessous :

**Produits1 : l'intégration d'un environnement juridique, administratif et économique favorable à l'équité et l'égalité entre les genres.**

Des dispositifs existent déjà. L'IGN devait les faire asseoir d'abord avant de chercher à innover. Il s'agit essentiellement de :

- la loi sur les quotas qui est un dispositif juridique favorable à la participation politique et administrative de la femme par rapport à la domination du secteur par l'homme ;
- le code rural qui sera bientôt finalisé et mis en application et qui permet à la femme d'accéder aux ressources naturelles au même titre que l'homme, surtout dans le cadre de succession.

On peut donc déplorer sur ce point l'insuffisance de la sensibilisation et d'actions de l'IGN, surtout que la révision de la **Stratégie de Réduction de la Pauvreté en termes de Genre** ne relève pas d'elle.

**Produit 2 : la sensibilisation des responsables politiques et des leaders d'opinion à la promotion des droits des femmes et sur les résolutions des conférences internationales sur les femmes.**

Même si certaines actions peuvent paraître timides, notamment en direction des leaders religieux, on peut estimer que c'est le produit où l'IGN a le mieux réussi, surtout dans les zones du projet en niveau régional et sous-régional. Néanmoins, au niveau politique les résistances des hommes persistent quant à la place à accorder aux femmes.

**Produit 3 : Le renforcement des structures gouvernementales et non gouvernementales en charge de la promotion de la femme.**

Ce renforcement n'est suffisamment visible au niveau des structures gouvernementales, surtout quand on assiste à un dédoublement avec la Direction de la Promotion de la Femme, tutelle directe de l'IGN.

Par contre, l'IGN a favorisé le renforcement des structures de la société civile, ONG et Associations, à travers des actions de partenariat.

**Produit 4 : L'intégration de l'approche genre dans toutes les politiques, les plans et les programmes de développement en cours ou à formuler au cours de la période.**

C'est un produit global, difficile à concrétiser par l'IGN sans engendrer des conflits de compétences avec les autres structures gouvernementales en charge de la promotion de la femme et au risque de se voir isoler. Il peut même être effacé ou inscrit comme seul point dans le cahier de charge de l'IGN, car il constitue la synthèse des trois autres produits et pose toute la problématique Genre et Développement.

L'analyse que nous venons de faire nous conduit à affirmer que les résultats enregistrés par l'IGN nous paraissent relativement appréciables compte tenu de la durée très courte de son exercice.

Néanmoins, nous estimons que la prise en comptes des suggestions qui vont suivre permettra de réorienter la méthode d'approche de l'IGN.

## **5-2 Suggestions**

- la priorité au renforcement de la sensibilisation, l'information, la formation en élaborant un véritable plan de communication pour un changement de comportement à travers l'édition et la diffusion des dépliants qui expliquent les concepts : genre, développement, équité et égalité ;
- la recherche d'une meilleure synergie avec la Direction de la Promotion de la Femme, l'Observatoire National pour la Promotion de la Femme, le Groupe Thématique Genre du Système des Nations Unies au Niger, la société civile, les leaders d'opinion (dont les chefs traditionnels et religieux), afin de favoriser l'implication effective de toutes les parties prenantes et partenaires dans la mise en œuvre des programmes relatifs au Genre ;
- l'accentuation du renforcement de la société civile en multipliant des activités de partenariat ;
- rehausser le niveau de formations des femmes cadres par l'octroi des bourses et leur mise en position de stages ;

- sensibiliser et former les femmes les femmes sur l'approche genre et les inciter à identifier les préjugés sexistes qui empêchent aux femmes de s'investir pleinement dans l'effort de développement ;

- amener les femmes à connaître leurs rôles dans la société, l'évolution ces rôles par sexe. Il faut également les amener à maîtriser la problématique genre et à faire la distinction entre IFD et GED ;

Au vue de ces différentes suggestions, nous formulons des recommandations.

### **5.3 Recommandations**

#### **5.3.1 Au plan du partenariat**

- considérer l'ONPF qui est un organe de coordination au plan national, des actions en faveur de la promotion de la femme comme un partenaire incontournable de l'IGN ;

- renforcer le partenariat entre l'Initiative Jeunes et l'Initiative Genre ;

- mobiliser et soutenir les ONG et Associations communautaires ;

#### **5.3.2-Au plan de l'éducation, de la formation et de l'alphabétisation**

- Lutter pour une révision des programmes scolaires en ce qui concerne les stéréotypes sexistes ;

- Développer une politique de communication en matière de Genre

- promouvoir des modèles féminins de réussite sociale dans tous les domaines de la vie sociale, culturelle, économique et politique ;

- élaborer et mettre en œuvre un programme d'alphabétisation à travers des radios rurales ;

- intensifier le plaidoyer en faveur de la femme.

- Mettre en application le manuel de formation en leadership féminin. ;

- Favoriser l'octroi de bourses aux femmes fonctionnaires pour suivre des formations supérieures lui permettant d'être à chances égales avec les hommes afin qu'elles puissent remplir les conditions de nominations et bénéficier du quota des femmes.

### **5.3.3-Au plan Socio-économique :**

- Encourager l'intégration des femmes dans le tissu économique par la création de caisses de solidarité ;
- appuyer les activités génératrices de revenus et des initiatives de développement dans tous les projets en faveur des femmes et des jeunes ruraux .
- engager des réflexions et prendre des mesures, collaboration avec les Ministères de la Fonction Publique et du Travail et de l'Economie et Finance Pour rétablir la femme fonctionnaire dans ses droits (allocations familiales, Indemnités de logements, etc.).

### **5.3.4-Au plan juridique :**

Vulgariser les textes de loi par des campagnes de sensibilisation à travers les média, les conférences publiques afin que les femmes connaissent véritablement leurs droits :

- la loi sur le quota,
- le code rural.
- prévoir au sein de l'IGN une cellule conseil juridique où les femmes viendraient
- s'informer de leurs droits ;
- renforcer le dispositif juridique et institutionnel en matière de Genre.

### **5.3.5-Au plan du Suivi/Evaluation :**

Mettre en place un système efficace de suivi et d'évaluation décentralisé en matière d'initiative genre capable aussi d'élaborer des statistiques à mettre à la disposition des usagers.

## **CONCLUSION GENERALE**

Les résultats attendus de l'**Initiative Genre au Niger**, c'est non seulement la conscientisation de l'ensemble des acteurs de la société sur la problématique Genre et Développement au Niger, mais aussi l'intégration et l'implication des femmes dans le processus de développement du pays. Pour cela l'IGN développe des stratégies pour l'Equité et l'Egalité en faveur de la femme dans une société où les pesanteurs sociales et culturelles relèguent la femme au second rang. Son statut et son rôle dans la société sont figés sans aucune possibilité d'en sortir, alors que ses droits sont aussi des droits universels de la personne.

L'IGN, à travers ses objectifs et ses stratégies, participe à l'amélioration de l'image de la femme dans la société en luttant contre sa marginalisation et son exclusion pour en faire une Actrice responsable.

Pour y parvenir, l'IGN repose, surtout dans ses zones d'intervention en milieu rural, sur cinq composantes qui ont : Genre et formation, Genre et droits, Genre et politique, Genre et santé de la reproduction et Genre et valorisation de l'éducation des filles.

Nous avons étudié ces différents aspects, après une analyse d'un contexte social marqué par des contraintes empruntées de discriminations contraires à l'Equité et l'Egalité de Genres.

Ce contexte peu favorable au statut et au rôle de la femme nous a permis de dégager les différentes formes de stratégies et politiques menées dans l'action Genre.

Nous avons ainsi constaté les efforts entrepris par l'Etat dans ce sens en adoptant une Politique Nationale de Promotion de la Femme et un Programme Décennal de Développement de l'Education qui met l'accent sur la scolarisation et la formation de la jeune fille.

Le Niger a également adopté des mesures législatives et réglementaires en vue d'améliorer le statut au plan social, économique, juridique et politique de la Femme et de réduire les iniquités et irrégularités fondées sur le Genre. Dans cette optique, il a adopté une loi sur le quota des femmes, mis en place un Observatoire National pour la Promotion de la Femme et une Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales. Il a aussi ratifié plusieurs conventions visant le Genre, dont la

Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes.

Nous avons constaté également que la société civile joue un rôle inestimable dans l'action Genre.

C'est fort de ce contexte et après une analyse des actions jusqu'ici entreprises que l'Etat du Niger, en relation avec ses partenaires du Système des Nations Unies au Niger, a jugé nécessaire de créer l'**Initiative Genre au Niger (IGN)**.

Nous étudié la structure de ce Projet, passé en revue les plans d'actions mis en œuvre, les activités effectuées ainsi que les moyens et la méthodologie utilisés.

Nous avons constaté que l'IGN entretient des relations et est appuyée par les Agences du Système des Nations Unies représentées au Niger à travers le Groupe Thématique Genre mis en place par ces Agences.

Le Projet travaille en étroite collaboration avec les organisations de la société civile qu'il renforce à travers des activités de partenariat qu'il finance.

Après avoir décrit la structure et dégagé quelques constats, nous avons formulé quelques suggestions et recommandations allant dans le sens de la redynamisation de ce Projet.

Au terme de cette étude, nous sommes en mesure d'affirmer que l'approche Genre et Développement est une préoccupation qui anime toutes les instances tant qu'internationales que nationales. Il reste que les stratégies menées jusqu'ici par l'IGN dans le sens de l'Équité et de l'Égalité en faveur de la Femme au Niger ne sont pas très visibles ou sont confondues à celles des autres structures œuvrant dans le même domaine. Il va donc falloir repositionner l'IGN.

Mais, l'approche Genre étant une entreprise de longue haleine et de conviction, compte tenu de l'évolution des mentalités, il convient d'éviter de le poser en terme de conflit entre Hommes et Femme. Il faut poser le problème en termes pédagogiques, en améliorant la connaissance de droits. Il faut surtout le poser en termes de justice qui fait appel à l'Équité et à l'Égalité en faveur de la Femme, tout en évitant que l'Initiative Genre au Niger ne soit un instrument dans les mains de certaines organisations ou groupes d'individus.

En vue de concrétiser la prise en compte de l'approche genre dans la formation nous proposons le module ci-dessous.

## **PROJET DE MODULE D'EDUCATION ET DE FORMATION**

### **I - Justification**

L'inégalité des genres, largement vécue à travers le monde, constitue un obstacle au succès de tous les programmes de développement.

Dans la plupart des pays d'Afrique, les femmes constituent la majorité des pauvres. Pourtant, ce sont elles qui exécutent non seulement les travaux les plus nombreux, mais aussi les plus pénibles.

Au Niger, différentes approches de travail AVEC ET POUR les femmes ont été mises en œuvre.

Cependant, la prise en compte de l'approche Genre est relativement récente. Car, le premier document officiel de planification du développement qui prend réellement en compte cette dimension et qui prône l'Equité et l'Egalité entre les sexes, c'est la **Stratégie de Réduction de la Pauvreté**. Ce document met un accent particulier sur l'égalité des chances d'accès aux opportunités et une participation accrue de la femme au processus de développement.

C'est pourquoi, il nous paraît important d'introduire la **Problématique Genre et Développement** dans les programmes d'enseignement et de formation. Ce qui permettra de clarifier les concepts, de créer les conditions favorables pour mettre en exergue et expliquer certains déséquilibres qui se rapportent à la différence de situation entre hommes et femmes.

### **II – Objectifs**

#### **2.1. Objectifs globaux**

- Améliorer la compréhension du genre et promouvoir l'équilibre entre les genres ;

- Développer les connaissances des élèves et apprenants des Ecoles et Instituts de formation professionnelle sur la prise en compte des questions de genre dans tous les domaines de la vie sociale.

## **2.2. Objectifs spécifiques**

- Identifier les questions de genres dans le domaine de l'éducation et la formation ;
- Eduquer et former les apprenants aux méthodes de promotion de l'équité et de l'égalité entre les sexes ;
- Vulgariser et diffuser les textes relatifs au Genre et Développement en milieu scolaire et dans les Ecoles et Instituts de formation professionnelle ;
- Constituer une banque de donnée sur la Problématique Genre et Développement.

## **3 – Résultats attendus**

- Les élèves et apprenants seront conscientisés à la Problématique Genre et Développement ;
- Les disparités de genre seront connues et atténuées ;
- Les rôles des femmes et des hommes, les rapports femmes/hommes seront reconsidérés et améliorés ;
- Le statut social de la femme sera amélioré en vue d'une meilleure intégration au processus de développement au même titre que l'homme.

## **4 – Publics cibles**

- Les animateurs ;
- Les formateurs ;
- Les différents groupes sociaux.

## **5 – Méthodologie générale:**

L'outil pédagogique qui sera produit se basera sur la méthode participative. La méthodologie consiste aussi à présenter, notamment :

- l'analyse de la situation ;
- les stratégies d'intervention ;
- les changements à introduire au niveau des femmes ;
- pour une égalité des chances.

Pour chaque thème, il sera défini :

- les objectifs de la séance ;
- les résultats attendus ;
- les outils de formation ;
- l'évaluation (fiche à la fin de chaque thème).

Une évaluation générale sera également effectuée à la fin du module.

## **6 – Contenus Du Module (Ou Programme)**

### **6.1 Définition des concepts ou comprendre le genre**

- distinction entre sexe et « genre »
- genre et discrimination.

### **6.2. Genre et Education**

#### **- Stéréotypes discriminatoires à l'école :**

- Stéréotype économique
- Critère de statut social et professionnel
- Critère de statut politique
- Critère pédagogique
- Critère culturel.

#### **- Comment éliminer les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires.**

#### **- Comment promouvoir le genre dans l'enseignement**

- Au plan international
- Au plan national.

- **Islam et concept de Genre**
- **Promotion de l'Equité**
- **Problématique Genre et Développement**

**Présentation de quelques approches**

- Femme et Développement (FED) ;
- Femme dans le Développement (FDD) ;
- Intégration de la Femme dans le Développement (IFD).

**- Genre et Développement**

- ◆ L'analyse des sexospécificités
- ◆ Les principes d'une généralisation de l'analyse selon le genre
  - autonomisation
  - responsabilité
  - intégration
- ◆ La situation de la femme au Niger
- ◆ La promotion de l'Egalité et l'Equité entre les genres.

**7 – Matériel/supports Pédagogiques**

- ◆ Textes
- ◆ Images
- ◆ Tableaux, feutres, scotch, punaises, colles, etc.
- ◆ Moyens audiovisuels : TV, films, cassettes vidéo, CD-ROM, Rétroprojecteur, etc.
- ◆ Miniordinateur (portable)
- ◆ Fouritures
- ◆ Etc.

## **BIBLIOGRAPHIE**

## **I – OUVRAGES**

1. HAMANI (Abdou), Les femmes et la politique au NIGER. Ed. Démocratie 2000, Niamey, 2000.
2. Bureau International du Travail, Genre et Développement. Analyse de la place des femmes. Une expérience au Sahel. Ed.

## **II – ARTICLES**

1. HAMANI (Djibo), « Les droits de la femme dans la problématique générale des droits de l'homme en Islam ». Sahel-Dimanche n° 760 du 16 janvier 1998n p. 8.
2. Violences conjugales, fléau des temps modernes. Dossier Seeda (Le Témoin de notre temps). Mensuel d'information générale. N° 013, 2<sup>ème</sup> année. Septembre 2003.

## **III – RAPPORTS, ETUDES ET DOCUMENTS DIVERS**

1. Actes du Premier congrès statutaire de l'Association Nigérienne pour le Défense des Droits de l'Homme (ANDDH).
2. Arrêté n° 017/MENES/R en date du 11 octobre 1994 portant création de la Cellule Technique pour la Promotion de la Scolarisation des Filles (CTPSF).
3. Arrêté n° 031/MDS/P/PF/PE en date du 24 octobre 2002 portant création, attributions et composition du Projet Initiative Genre au Niger (IGN).
4. Cabinet du Premier Ministre, Secrétariat Permanent du Document de la Stratégie de Réduction de la Pauvreté, de Stratégie de Réduction la Pauvreté (SRP). Version finale du 14 janvier 2002.
5. La Charte Nationale, promulguée par l'ordonnance n° 87-29 du 14 septembre 1987.
6. Constitutions du Niger de 1960, 1989, 1992, 1997 et 1999.
7. Décret n° 61-118/MF en date du 28 juin 1961 portant statuts particuliers des personnels du cadre de la Topographie.
8. Décret n° 61-207/MF en date du 28 septembre 1961 portant statuts particuliers des personnes du cadre de Douanes.

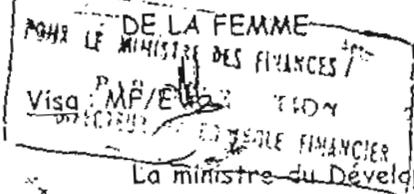
9. Décret n° 99-545/PCRN/MDS/P/PF/PE en date du 21 décembre 1999 portant création, attributions, composition et fonctionnement de l'Observatoire National pour la Promotion de la Femme (ONPF).
10. Décret n° 2000-205PRN/MEN en date du 10 juillet 2000 portant création de la Direction de la Promotion de la Scolarisation et de la Formation des Jeunes filles (DPSFF).
11. Groupe Thématique Genre, Qu'est-ce que le Genre ? Une séance d'information du Groupe Thématique Genre du Système des Nations Unies au Niger. Brochure 13 mai 2003. Journée Nationale de la Femme.
12. Initiative Genre au Niger, Addendum au Document de Projet Initiative Genre au Niger - NER O2/P53
13. Initiative Genre au Niger, Point d'exécution de l'initiative Genre. Premier trimestre 2003.
14. Initiative Genre au Niger, Rapport annuel 2002. 16 août – 31 décembre 2002.
15. Loi n° 59-06 abrogée en date du 3 décembre 1959 portant statut général de la Fonction Publique.
16. Loi n° 2000-008 en date du 7 juin 2000 portant le quota des femmes.
17. MAIZAMA (Hadiza), Les Foyers féminins dans la Problématique Genre et Développement : cas des foyers féminins de la Communauté Urbaine de Niamey. Mémoire de fin de cycle pour l'obtention du diplôme de Conseiller de Jeunesse et d'Animation. INJS. Niamey, 1999.
18. Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, Politique de Promotion de la Femme. Mars 1996.
19. Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, Rapport 3<sup>ème</sup> Assises de l'Observatoire National pour la Promotion de la Femme. Rapport général. Août 2003.
20. Ministère du Développement Social, de la Population..., Rapport sur l'état de la promotion de la femme au Niger pour l'année 2000. Niamey, mars 2002.

21. Ministère de l'Education de Base1 et de l'Alphabétisation, Programme Décennal de Développement de l'Education au Niger (PDDE), 2001-2012.
22. Ministre de l'Education de Base1 et de l'Alphabétisation, Direction des Etudes et de la Programmation, Annuaire statistique 2001-2002. Niamey, octobre 2002.
23. NIGER/PNUD, Premier Rapport National sur le Développement Humain NIGER, 1997.
24. NIGER/PNUD, Rapport National sur le Développement Humain NIGER, 1998.
25. NIGER/PNUD, Rapport National sur le Développement Humain NIGER, 1999.
26. Ordonnance n° 75-11/PCMS en date du 13 août 1975 portant régime des associations.
27. Ordonnance n° 99-30 en date du 13 août 1999 portant ratification de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.
28. PNUD, Rapport Mondial sur le Développement Humain. E. ECONOMICA, 1995 ?
29. Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2001.
30. Suisse (Coopération), Genre et Développement : une approche nigérienne. Programme Femme Niger. Ed. DC/D 2000, 2è éd. Niamey, 2000.
31. Statuts de l'Association des Femmes du Niger (AFN), 1975.
32. Théodore Holo et Al, Les droits de l'Homme au Niger « Théorie et Réalités ». Université Abdou Moumouni de Niamey, Faculté des Sciences Economiques et Juridiques. Niamey, octobre 2001.
33. UNFPA (Représentation au Niger), 5<sup>ème</sup> Programme Pays. Sous Programme Stratégie en Population et Développement (SDP) 2002-2003.
34. UNFPA (Représentation au Niger), Pour la continuité de la vie. Dépliant d'information.
35. UNICEF, Analyse de la situation de la femme et des enfants au Niger. Niamey, mai 1994.
36. UNESCO, L'UNESCO s'engage à répondre aux attentes des femmes. E. UNESCO, Paris, 2002.
37. UNESCO, Rapport mondial de suivi sur l'Education Pour Tous (EPT) 2003/4. Genre et Education pour Tous. Le PARI DE L'EGALITE. Ed. UNESCO, Paris, 2003.

# ANNEXES

MINISTERE DU DEVELOPPEMENT  
SOCIAL, DE LA POPULATION, DE  
LA PROMOTION DE LA FEMME ET  
DE LA PROMOTION DE LA FEMME

DIRECTION DE LA PROMOTION



La ministre du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme  
et de la Protection de l'Enfant.

- Vu La constitution ;
- Vu Le Décret N° 88-242/PCMS/MF/MP du 30 juin 1988 fixant les indemnités allouées aux personnels des projets d'investissement ;
- Vu Le Décret N° 99-005/PRN du 31 décembre 1999, portant nomination du Premier Ministre ;
- Vu Le Décret N° 2001-0171/PRN du 17 septembre 2001, portant remaniement du Gouvernement ;
- Vu Le Décret N° 2001-209/PRN/MDS/P/PF/PE du 2 novembre 2001 déterminant les attributions du Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant ;
- Vu Le document du projet NER 02/P53 « Initiative Genre au Niger » (IGN) du 26<sup>e</sup> juillet 2002 ;

ARRETE :

Article Premier : Dans le cadre de la mise en œuvre du 5ème programme d'assistance (2002-2006) du FNUAP au Niger, il est créé auprès de la Direction de la Promotion de la Femme du Ministère du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, un projet d'Initiative Genre au Niger (I.G.N).

Article 2 : D'une durée de 60 mois en 2 phases (2002 - 2003 ; 2004 - 2006), l'IGN a pour objectif général de créer un environnement politique, social et institutionnel favorable à l'équité et l'égalité du genre au Niger à travers la réalisation des produits suivants :

- L'intégration de l'approche genre dans les plans et programmes de développement aussi bien au niveau central qu'au niveau régional ;
- La création d'un environnement légal, administratif et économique propice à l'équipe et l'égalité de genre ;

- La sensibilisation des responsables politiques et leaders d'opinions sur les droits de la femme et les résolutions des conférences internationales y relatives ;
- Le renforcement des structures gouvernementales et non gouvernementales en charge de la promotion de la femme.

L'initiative appuiera également les produits suivants du sous-programme santé de la reproduction :

- L'augmentation de la demande des services de santé de la reproduction.
- Le renforcement des structures pour la prestation de services et d'information en santé de la reproduction à l'adresse des adolescents et des jeunes.

Article 3 : Outre les activités à portée nationale, les zones d'interventions de l'Initiative sont Agadez Commune, Arlit, Tchirozérine et Mirriah pour la première période.

Article 4 : L'équipe du projet est composée de :

Au niveau central :

- Une (1) coordinatrice nationale (Directrice de la Promotion de la Femme) ;
- Une (1) conseillère technique principale en genre ;
- Une (1) conseillère technique en genre et mobilisation sociale (NPP-MDS) ;
- Sept (7) techniciens dont un par agence de mise en œuvre (MDS/P/PF/PE ; MJ ; MJ/IP ; MEB ; MSP/LCE ; MT/C ; MESS/R/T)
- Une (1) secrétaire ;
- Un (1) administrateur à mi-temps ;
- Un (1) comptable Gestionnaire à mi-temps ;
- Deux (2) chauffeurs/planton ;

Au niveau régional et sous régional :

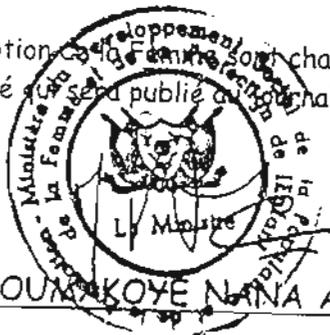
- Deux (2) coordonnateurs régionaux (Directeurs régionaux du Développement Social, de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant d'Agadez et de Zinder) ;
- Deux (2) conseillers techniques en genre (Agadez-Zinder) ;
- Quatre (4) coordonnateurs sous régionaux (Agadez Commune, Arlit, Tchirozérine, Mirriah).

Article 5 : Pour la mise en œuvre quotidienne des composantes de l'Initiative, chaque Ministère, agence de mise en œuvre mettra à la disposition de l'IGN un technicien qui sera placé sous la tutelle de la Coordinatrice Nationale de l'Initiative.

Article 6 : Les cadres de l'Administration nommés pour coordonner les activités de l'I.G.N ainsi que l'affectation du local constituent la contribution du Gouvernement.

Ces cadres nommés recevront les indemnités prévues par les textes en vigueur.

Article 7 : Le Secrétaire Général, la Directrice de la Promotion de la Femme sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République du Niger.



MADAME FOUAKOYE NANA AÏCHA

Ampliations :

- PRN.....)
- PM.....)
- MJ/IP.....)
- MEB.....)
- MSP/LCE.....)
- MT/C.....)
- MESS/R/T.....)

# ANNEXE II

## IGN Plan de travail/budget annuel 2003

L.R.	Activités inscrites au plan de travail et approuvées par le F/odec	Budget des activités	Budget des Activités	Dates de mise en œuvre prévues	Modalités de mise en œuvre	Partenaires potentiels	Lieux	Personnes/Institutions de l'ONG	Autres détails des activités
		US\$	FCFA						
2101	Plaidoyer sur les droits de la femme et de la jeune fille	21 000	12 810 000	12-14	sous contrat	ONGs	Mirrahi, Agade commune, Adit, Ichiro		
2102	MARP et plan d'actions sur besoins et priorités des communautés, intégration plans d'actions aux plans régionaux et plans de l'IGN	7750	4 727 500	11-14 (à partir de février)	sous contrat	REGUR A, IGIN, Initiative Jeunes	Mirrahi, Agade commune, Adit, Ichiro		
2103	Plaidoyer/sensibilisation participation politique des femmes	1875	1 142 750	11 (fin mars)	sous contrat	ONGs ou consultants	villages périphérique de Niamey		Les bases des modules pour formation
2104	Etude sur les connaissances de base des communautés cibles sur les 4 volets de l'Initiative	3500	2 135 000	12	sous contrat	Cabinet d'étude; ONGs	dans les zones d'intervention		
2105	Elaboration stratégie de communication pour diverses cibles/droits de la femme, SR, Education fille... à la base	3500	2 135 000	13	sous contrat	ONGs; consultant(s)	dans les zones d'intervention		
2106	Evaluation genre des modules de formation et des outils (CC en SR-prise en compte du genre	3500	2 135 000	14	sous contrat	ONGs; consultant(s)	dans les zones d'intervention		
2108	Etude sur les défis positifs dans les communautés et leurs avantages (éducation, SR, participation politique)	3500	2 135 000	12	sous contrat	ONGs; consultant(s)	expérience pilote dans une zone d'intervention (Agadez ou Zinder à déterminer)		

25	Evaluation annuel de l'Initiative	3144	1 917 840	T3 ou T4	sous contrat	Cabinet d'etude, ONGs	à déterminer		evaluation de l'impact de la formation leadership feminin
2601	Publications	8750	5 337 500	T3/T4	sous contrat		à déterminer		Modules de formation en genre
2602	Production audio-visuelle	8500	5 185 000	T2-T4	sous contrat	L'IFIC, ONGs	à déterminer		
2603	Conférence de presse et communiqués de presse	625	381 250	T1-T4	sous contrat	journalistes; gouvernement media	region d'Agadez et Zinder et Niamey		presentation de l'IGN sur le terrain: evenements nationaux
2604	Organisation foire de la démocratie	2229	1 359 690	T3 ou T4	sous contrat	ONGs; associations; gouvernement	Mirriah, Agadez commune, Arlit, Tchiro		
2605	Diffusion matériel didactique pour divers groupes cibles à travers radios communautaires, affiches.../volets Initiatives	6125	3 736 250	T2-T3	sous contrat	ONGs; radios rurales (ex. Africare, Initiative Jeunes)	Mirriah, Agadez commune, Arlit, Tchiro		
2606	Comm/informations sur les lois ratifiées/droits femmes et jeunes	625	381 250	T4	sous contrat	ONGs; gouvernement; d'autres à déterminer	Niamey et dans les zones d'intervention		
3201	Ateliers d'harmonisation manuel formation en genre mise à jour	8203	5 003 830	T1 -T2	sous contrat	consultante, IGN, partenaires dans le domaine de formation en genre	Niamey		les prochaines etapes d'activite LB 2109
3202	Atelier de formation de formateur pour l'utilisation du manuel genre harmonisé	8203	5 003 830	T2	à déterminer	IGN; noyaux de formation en genre	Niamey et dans les zones d'intervention		les prochaines etapes d'activite LB 2109

3203	Ateliers de formation genre pour cadres nationaux et régionaux	20 507	12 509 270	T2- T3	à déterminer	IGN; noyaux de formation en genre			les prochaines étapes d'activité LB 2109
3204	Atelier de formation en plaidoyer communication stratégique (leaders femmes et ONG)	20 507	12 509 270	T3 ou T4	consultant ou sous contrat	ONGs. les équipes de l'IGN régionaux	Mirriah, Agadez commune, Arlit, Tchiro		
3205	Atelier sur la participation politique des femmes	7383	4 503 630	T1-T3	consultant ou sous contrat	ONGs; associations fcm; gouvernement	Mirriah, Agadez commune, Arlit, Tchiro		l'atelier en janvier 6-10 d'élaborer les modules de Formation Leadership Féminin
3206	Atelier sur les droits de la femme	12305	7 506 050	T2-T4	consultant ou sous contrat	ONGs	Niamey et 2 régions		
3207	Atelier de formation en SR/genre pour agents de santé	19141	11 676 010	T4	consultant ou sous contrat	ONGs gouvernement FNUAP Projet MSR	à déterminer		
3208	Atelier sur l'éducation de la jeune fille (leaders communautaires)	9570	5 837 700	T2	consultant ou sous contrat	ONGs	Mirriah, Agadez commune, Arlit, Tchiro		
3209	Atelier de formation en suivi et évaluation pour les partenaires	7177	4 377 970	T1-T4	sous contrat	ONG ou consultants; IGN	Niamey et 2 régions		collaboration avec l'Initiative Jeunes
3210	Atelier de lancement de la campagne « Année de la Femme Nigérienne »	1640	1 000 400	T3 ou T4	à déterminer	ONGs; gouvernement	Niamey		
3211	Atelier sur les textes et conventions internationales/droit de la femme	9228	5 629 080	T3	sous contrat	ONGs ou gouvernement et/ou Oxfam-Quebec/UPFN	Niamey et 2 régions		
3212	Ateliers renforcement capacités techniques des femmes candidates/élues	5468	3 335 480	T3-T4	sous contrat	ONGs, consultante(s)	Mirriah, Agadez commune, Arlit, Tchiro		Formation Leadership Féminin

3213	Atelier de formation des cadres des Ministres. des ONGs fem., aux stratégies de communication avec les médias	2461	1 501 210	T4	consultant ou sous contrat	ONGs: gouvernement associations fem: l'IGN au niveau national	Niamey		
3214	Atelier de formation sur le module SR/genre (zone de concentration- Ass. Fem. ONG, foyers fem..)	6152	3 752 720	T4	sous contrat	ONGs, foyers fem; associations fem;	Mirriab, Agadez commune, Arlit, Tchuro		
3301	Réunions de sensibilisation sur divers aspects/volets Initiative	10474	6 389 140	T2-T4	sous contrats	ONGs; associations fem; clubs de jeunes	Niamey et dans les zones d'interventions		
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 223 042</b>	<b>136 055 620</b>						

\*facultatif

INITIATIVE GENRE AU NIGER  
Plan d'action 2003 : Région d'Agadez

# ANNEXE



Composantes	Activités	Résultats attendus	Responsabilités	Partenaires Externes	Cibles	Durée	Budget	
Formation	Former les 32 membres des comités sous-régionaux et régional genre (7 membres par comité).	les 32 membres des comités sont formés en genre.	DRDS, SADS et SCDS	Noyau central Consultant(s)		Septembre/ Octobre	BNC	
Juridique	Organiser 34 émissions radio sur la CDE et la CEDEF en Tamacheq et Haoussa à l'endroit des communautés (AZ 9, Arlit 4, Tchiro 21)	Les communautés ont une meilleure connaissance de la CEDEF et de la CDE	Communication	Justice, ONG et Associations	Communautés	Octobre - Novembre	1.300.000	
	Organiser 3 ateliers de sensibilisation de 3 jours chacun à l'intention de 40 relais communicateurs des ONG/ASS et radios communautaires à Agadez commune et Arlit) et des leaders d'opinion à Tchiro sur les droits de la femme, y compris la CEDEF et la CDE (dont AZ 1, Arlit 1 et Tchiro 1).	Appropriation des textes et lois relatifs aux droits de la femme et de la jeune fille par les ONG, associations, les relais communautaires.	Justice	ONGs/ASS.	relais communicateurs des ONG/ASS et radios communautaires	Octobre	2.000.000	
							TOTAL :	3.300.000

Composantes	Activités	Résultats attendus	Financement	Partenaires	Échéances	Coût	Budget
Politique	Organiser 4 ateliers de sensibilisation/plaidoyer de 3 jours chacun à l'intention de 150 participants (autorités, leaders, chefferie, ONGs) sur l'émergence des femmes candidates.	Les leaders des partis sont favorables à l'émergence des candidatures féminines	SADS SCDS	ONGs/Associations Formateurs	autorités, leaders, chefferie, et ONGs	Novembre	4.340.000
	Former 10 formateurs en leadership féminin dans la région (AZ 2, Arlit 2, Tchiro 2, Région 4).	10 formateurs formés et disponibles	SADS SCDS	Groupe de coordination en leadership féminin	Formateurs de leadership féminin	septembre	BNC
	Organiser 25 séances de sensibilisation sur l'importance de la participation de la femme au processus politique (AZ 3, Tchiro 11 et Arlit 11).	la population a pris conscience de l'importance de la participation de la femme au processus politique	SADS SCDS	ONGs/Associations	communautés	Octobre Novembre	925.000

	Former 28 membres des comités et 4 coordonateurs sur la participation politique des femmes ( 8 personnes par comité).	Les capacités des membres sont renforcées pour la mise en œuvre de la composante participation politique et le suivi des activités.	DRDS	ONG ; groupe de coordination de leadership féminin	Comités	Septembre	BNC
	Identifier 40 femmes leaders et leurs besoins à travers des focus groupes à travers 33 missions (AZ 7, Arlit 14 missions, Tchiro12)	40 femmes leaders disponibles.	SADS SCDS	ONGs/Associations	Femmes leaders	Septembre/Oct	2.000.000
	Former 40 femmes leaders en leadership féminin	40 femmes leaders formées	SADS DRDS	Groupe de coordination regional ; ONG/ASS	Femmes leaders	Octobre	2.760.000
	Appuyer techniquement les femmes candidates	Femmes leaders appuyés dans leurs candidatures	SADS DRDS	ONG int'l	Femmes leaders	Nov/Dec	2.872.000
							Total : 12.897.000
Valorisation de l'éducation de la jeune fille	Recenser les problèmes liés à la poursuite scolaire des filles dans la région à travers de recherche documentaire, comme un préalable pour des entretiens au niveau d'établissements secondaires et dans foyers pour la formation parascolaire de la région en 2004	Des stratégies appropriées dégagées en vue d'une bonne poursuite scolaire des filles.	Niveau Central	Niveau Central avec l'appui de l'Inspection Secondaire. SADS ONGs et Associations	Parents d'élèves ; établissements secondaires	Novembre	BNC

Méthodologie	Collecter en collaboration avec le(la) consultant(e) les différents outils de communication existant au niveau de chaque sous-région selon les priorité de l'Initiative	Les outils de communication sont collectés	SADS	Niveau central Consultant(e)	Septembre/ Octobre	BNC
	Réaliser une enquête CAP au niveau de chaque sous-région sur les connaissances de base des communautés cibles par rapport aux 4 composantes de l'IGN .	Connaissances des communautés sur les composantes de l'IGN accrues	DRDS SADS SCDS	ONGs et Associations Consultant(e)	Septembre	BNC
	Organiser 3 missions des suivi des Activités programmées dans chaque sous - région	3 missions de suivi réalisées	Coordonnateur Régional	Comités	Octobre à Décembre	1.000.000
	Tenir une réunion annuelle d'évaluation et de programmation des activités au niveau de chaque sous région.	3 réunions annuelles d'évaluation et de programmation réalisées	Coordonnateur sous - régionaux	Comités	Décembre	
	Tenir une réunion annuelle de coordination et de synthèse au niveau de la région.	Une réunion de synthèse et d'harmonisation réalisée	Coordonnateur régional	Comités	Décembre	<b>TOTAL :</b> <b>1.000.000</b>

INITIATIVE GENRE AU NIGER  
Plan d'action 2003: de la Région de Zinder

# ANNEXE IV

Composantes	Activités	Résultats attendus	Responsable	Partenaires Exécutant	Groupes Cibles	Calendrier	Budget
Formation	- Former les quatorze (14) membres du comité régional/ss- régional en genre	Seize(16) membres formés en genre	SADS/P/PF/PE DRDS/P/PF/PE	Niveau central ; consultant (s)	Membres de comités	Sept.	Budget Niveau central (BNC)
Juridique	- Organiser un atelier de sensibilisation de trois (3) jours sur les droits de la femme la CEDEF et la loi de la quota en rapport avec les droits appliqués au Niger à l'endroit des ONG/ass, services techniques.	Atelier tenu ; droits de la femme connus ; les participants formés pour la sensibilisation des communautés.	SADS/P/PF/PE	ONG/asso.	ONGs/ASS, Services techniques	Oct	650.000
	- Organiser six (6) séances de sensibilisation sur la CEDEF et la loi sur le quota à l'endroit des communautés cibles (5 chef lieu de cantons et commune de Mirriah.)	6 séances tenues, participants sensibilisés et informés.	SADS/P/PF/PE	ONG/asso.		novembre	477 000
							<b>TOTAL : 1.127.000</b>
Politique	- Organiser dix huit séances de sensibilisation à l'endroit des hommes et des femmes, jeunes filles et garçons sur la participation politique des femmes dans les dix huit (18) chefs lieux de canton et de groupement et deux (2) postes administratifs.	Dix huit (18) séances de sensibilisation sur la participation politique des femmes réalisées.	SADS/P/PF/PE	ONG/Ass	Hommes, femmes, garçons, jeunes filles	nov	1.995.000
	- Organiser un (1) atelier de sensibilisation/plaidoyer de trois (3) jours à l'endroit de soixante quinze (75) participants : autorités administratives et coutumières, des leaders d'opinion hommes et femmes, les Responsables des partis politiques, les communicateurs sur l'émergence des femmes candidates en vue d'augmenter le nombre des femmes aux instances de décision.	Soixante quinze (75) participants sensibilisés	SADS/P/PF/PE		Autorités admins et coutumières, leaders d'opinion, responsables des partis politiques, communicateurs	nov	2.288.000

Politique	Organiser dix huit (18) focus groupes dans quinze (15) cantons/grpts et cinq (5) focus groupes au niveau de la commune de Mirriah pour identifier les femmes leaders et leurs besoins (en plus de ceux identifiés par l'étude) en matière de participation politique des femmes à l'endroit des cellules politiques féminines.	vingt trois (23) focus groupes pour l'identification des besoins réalisés.	SADS/P/PF/PE DRDS/P/PF/PE	Groupe coordination leadership féminin, ONG/Assoc	cellules politiques féminines	Oct/Nov	1.200.000
	Former cinq (5) formateurs en leadership féminin pour la ss-région de Mirriah.	Cinq (5) formateurs en leadership féminin disponibles.	SADS/P/PF/PE	Groupe de coordination régionale et ONG/Assoc	Formateurs	Sept	BNC
	Former trente (30) femmes leaders en leadership féminin de la sous-région de Mirriah.	trente (30) femmes leaders formées en leadership.	SADS/P/PF/PE	ONG/Ass, groupe coordination régional	Femmes candidates	Oct.	1.200.000
	Appuyer techniquement aux femmes candidates	Les candidatures de 30 femmes leaders sont appuyées.	SADS/P/PF/PE	ONG int'l	Membres de comités	Nov/Dec	2.100.000
	Former les quatorze (14) membres du comité ss-régional + 2 coordinateurs sur la participation politique.	Seize (16) membres du comité formés sur la participation politique.	SADS/P/PF/PE	Groupe coordination reg. ONG/Ass	communautés	Oct	BNC
	Elaborer deux outils élaborés de CCC sur la composante participation des femmes aux élections locales	2 outils de CCC élaborés par le niveau national diffusés	SADS/P/PF/PE	IEB, CES, justice, ONG/Ass	communautés	Déc	BNC
							T : 8.783.000
Santé Reproductive	Organiser trois (3) réunions entre l'IJ, le Projet IMSI et l'IGN en vue d'identifier les insuffisances du genre dans les activités et d'assurer la prise en compte du genre dans les activités.	Trois réunions tenues	SADS/P/PF/PE	IJ, IMSI, IGN Comités sous régionaux	IJ, IMSI, IGN Comités sous régionaux	Décembre	500.000
							total : 500.000

Valorisation de l'éducation de la fille	- Recenser les problèmes liés à la poursuite scolaire et parascolaire des filles à travers de recherche documentaire et de recherche dans quatre (4) établissements secondaires et quatre (4) centres de formation fréquentés par les femmes et les jeunes filles.	Document élaboré, données disponibles.	Niveau central	Niveau Central DRESS, projets, DREB/A, ONG/ass	Parents d'élèves ; établissements d'éducation	Nov	BNC  Total : BNC
Méthodologie	- Appuyer la consultation sur les connaissances de base des populations sur les composantes de l'IGN par 2 membres du comité.  - Organiser un atelier de 3 jours d'information sur les activités de l'IGN et d'élaboration de soumission (offres techniques et financières y compris les TDR)  - Supervision régionale/sous-régionale des activités lors de leur réalisation.	Consultation appuyée par 2 membres du comité.  1 atelier d'information organisé	SADS/P/PF/PE	Comité ss-régional,  Comité sous régionaux, Initiative Jeunes  Comité sous régionale et régionale	communautés  ONGs/Assoc	Oct./Nov./Déc.  Aout/sept  Oct-dec	BNC  BNC  700.000  TOTAL: 700.000

Note explicative  
Plan d'action Zinder/Mirriah

**Formation**

Le budget relatif aux activités de cette composante est inclus dans celui du niveau central (BNC)

**Juridique**

Les premières activités proposées concernant la vulgarisation du recueil des versets coraniques sur les droits de la femme en Islam ont été supprimées en attendant la restitution d'une étude initiée par le MDS/P/PF/PE sur le statut juridique de la femme et la loi au Niger.

**Participation Politique**

- En vue de renforcer les capacités des femmes à participer efficacement au processus politique, une autre activité vous a été proposée par le niveau central. Il s'agit d'un appui financier aux femmes candidates qui sera fonction des dates des élections.

**Santé de la Reproduction**

Les activités de sensibilisation et de formation ont été supprimées (raison budgétaire) et seront programmées en 2004.

**Valorisation de l'Education des Filles**

L'étude sur la déviance positive sera conduite à Mirriah mais a été reportée jusqu'au 2004

Les activités de sensibilisation ont été supprimées (raison budgétaire) , mais seront programmées en 2004.

**Méthodologie**

La deuxième activité « organiser 5 foires de la démocratie » a été prise en compte dans les activités de sensibilisation de la composante participation politique.

