



# FEMMES, VOIX ET POUVOIR

Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

Résumé

Auteure : Emily Brown



**OXFAM**

Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

“

« On affirme souvent qu'il n'existe pas suffisamment de preuves de l'efficacité des interventions des femmes au niveau local en contexte de crise. Non seulement cette affirmation est erronée, mais elle menace par ailleurs de priver les femmes de ressources indispensables. Il est temps de déconstruire ce mythe. Le problème n'est pas l'inexistence de preuves. Le problème est que l'action locale des femmes n'est pas valorisée et que par conséquent les données probantes ne sont pas collectées en quantité suffisante. Lorsque des responsables politiques et des chercheurs et chercheuses ont voulu examiner de tels impacts pendant des crises humanitaires, les données ont confirmé que le travail des femmes au niveau local en contexte de guerre et de catastrophe est très souvent vital. »

Y. Susskind. Myth-Busting in Defense of Grassroots Women Crisis Responders.

Cité dans le guide de formation d'Oxfam Gender Leadership in Humanitarian Action<sup>1</sup>

”

**« Il y a 22 hommes dans notre conseil municipal. Nous ne sommes que huit femmes. Les hommes sont bruyants mais peu efficaces. Si les hommes ne rendent pas de comptes (concernant ce qu'ils font de leur pouvoir), nous le ferons. Nous montrons que les choses peuvent être faites différemment. »**

Conseillère municipale, Nord de l'Ouganda<sup>2</sup>

À l'heure actuelle, les hommes sont surreprésentés aux postes de pouvoir. Au niveau mondial, ils représentent trois quarts des parlementaires<sup>3</sup> et contrôlent 86 % des entreprises<sup>4</sup>. Les hommes dominent donc 75 % des décisions mondiales et locales, qui déterminent qui a accès à l'école et à des services de santé de qualité, comment nous protégeons ou non notre planète, qui paie des impôts et qui les évite, et où et quand des armes sont vendues ou utilisées.

À l'heure où le monde s'engage collectivement à des « relances justes » face aux dégâts sanitaires, économiques et sociaux que la COVID-19 continue d'engendrer, qui définit ce qui est « juste » ?

Une étude récente de CARE auprès de 30 comités de crise nationaux contre la COVID-19 a révélé une représentation des hommes moyenne de 76 %. Seuls cinq des pays évalués ont annoncé des financements dédiés aux impacts économiques de la pandémie sur les femmes spécifiquement, tandis que 54 % des pays évalués n'avaient pris aucune mesure concrète contre les violences basées sur le genre.

**« Les dix hommes les plus riches du monde ont vu leur fortune totale augmenter de 500 milliards de dollars depuis le début de la pandémie, une somme qui serait amplement suffisante pour financer le vaccin contre la COVID-19 pour toutes et tous et éviter que quiconque ne sombre dans la pauvreté. »**

Le virus des inégalités, Oxfam<sup>5</sup>

La pandémie de COVID-19 a montré que dans les moments difficiles, les femmes activistes et leaders, ainsi que leurs organisations et mouvements, ne sont toujours pas considérées comme légitimes ni estimées à leur juste valeur dans ce qui demeure une politique décisionnelle réservée à des hommes de pouvoir.

Les activistes féministes dans le monde revendiquent depuis longtemps que nous en remettre les yeux fermés au pouvoir des hommes n'est pas seulement injuste, mais que cela donne lieu à de décisions inadaptées, peu informées, en ce qui concerne des enjeux ayant un impact sur la vie quotidienne de toutes et de tous.

Au Royaume-Uni par exemple, un travail de recherche de la Fawcett Society<sup>6</sup> a révélé que 96 % des conseils municipaux en Angleterre sont largement dominés par des hommes, et principalement des hommes blancs. Les conseils sont constitués de seulement 6 % de femmes appartenant à des communautés noires, asiatiques et à des minorités ethniques, alors que 14 % de la population en Angleterre et au pays de Galles s'identifie comme appartenant à ces groupes. Au Royaume-Uni, seul un tiers des membres de ces conseils sont des femmes.

**Cela doit changer.  
Les femmes aussi sont concernées.**

Oxfam entend le « leadership féministe transformateur » comme le processus rassemblant des personnes œuvrant à transformer les oppressions systémiques et croisées contre les femmes, les femmes trans et les personnes de genre non binaire, dans le but ultime de parvenir à la justice sociale et de genre et de réaliser les droits des femmes.

Dans le cadre de sa programmation sur le leadership féministe transformateur, Oxfam collabore avec des activistes et leaders

Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

féministes ainsi que leurs organisations et mouvements afin de développer les compétences, la confiance en soi et les ressources dont elles ont besoin pour accéder aux procédures de prise de décision et les influencer de manière sûre et efficace. Nous considérons que le leadership féministe transformateur est indispensable pour le succès des mouvements féministes informels visant le changement politique et socioéconomique et à la fois pour amorcer les changements profonds requis au sein des structures et institutions de pouvoir formelles qui gouvernent nos vies.

### Les deux types de changements sont nécessaires

Les structures de pouvoir dans le monde sont encore largement façonnées par des valeurs profondément racistes, patriarcales et hétéronormatives qui exploitent, excluent et réduisent au silence les personnes racisées, les femmes autochtones et migrantes, les femmes jeunes et âgées, les femmes vivant avec un handicap, les lesbiennes, les bisexuelles et les femmes trans en particulier, de manière à maintenir la richesse et le pouvoir entre les mains des personnes qui les détiennent déjà et à les polariser davantage.

Le manque de données dans le monde sur la manière dont la race, l'ethnicité, le sexe et le genre s'entrecroisent et excluent les femmes (en particulier les femmes racisées) des institutions décisionnelles constitue un obstacle fondamental, mais pas fortuit, à la transformation de ces structures et espaces.

Pour fonctionner efficacement, ces systèmes de pouvoir récompensent des individus et des hiérarchies plutôt que le travail et les bénéfices collectifs. Pourtant, des travaux de recherche dans plus de 70 pays et sur plus de 20 ans confirment que la façon la plus efficace de promouvoir les protections légales contre les violences faites aux femmes (sans conteste l'une des violations des droits humains les plus communes et les plus fortement combattues dans le monde) réside dans l'organisation de mouvements féministes locaux forts<sup>7</sup>.

Les organisations féministes à travers le monde disposent de plus en plus de données indiquant que lorsque les décisions sont prises dans l'égalité et l'inclusivité, et fondées sur des priorités politiques et des mouvements féministes intersectionnels et dirigés localement, les bénéfices en termes de développement humain sont immédiats et durables.

### Par exemple :

- Un examen des progrès réalisés dans plus de 120 pays sur 40 ans jusqu'en 2015, démontrant que les mouvements féministes contribuent directement à l'autonomisation économique des femmes, a révélé que la mobilisation féministe est « associée à des droits économiques plus étendus, à un meilleur soutien pour le travail domestique rémunéré et non rémunéré et à une meilleure protection contre le harcèlement sexuel »<sup>8</sup>.
- Ce même examen a démontré que la mobilisation féministe est associée à des écarts de revenus réduits entre les genres. Par ailleurs, elle est indirectement associée à un accès amélioré aux droits fonciers ainsi qu'aux institutions financières pour les femmes, y compris en ce qui concerne l'accès à leur propre compte bancaire<sup>9</sup>.
- Le leadership des femmes dans les organes communautaires de gestion des forêts engendre des résultats positifs à la fois pour la durabilité des forêts et l'égalité de genre<sup>10</sup>. D'autres données probantes venues d'Indonésie, du Pérou et de la Tanzanie suggèrent que « les quotas de genre rendent les interventions plus efficaces et mènent à un partage plus égalitaire des effets positifs de l'intervention »<sup>11</sup>.
- En Inde, la représentation égale des femmes dans les panchayat (conseils de village) a vu ces structures répondre plus efficacement aux demandes de la communauté en matière d'infrastructures d'eau potable, de logement, d'école et de services de santé<sup>12</sup>, en particulier lorsque les femmes élues ont conscience des problèmes spécifiques auxquelles les femmes de leur communauté sont confrontées et qu'elles s'y attèlent activement. La recherche a également révélé que les ménages paient moins de pots-de-vin au panchayat lorsque ce dernier est dirigé par une femme<sup>13</sup>.
- Une analyse de 181 accords de paix signés entre 1989 et 2011 indique que les « processus qui incluent les femmes en tant que témoins, signataires, médiatrices et/ou négociatrices ont engendré une hausse de 20 % de la probabilité que l'accord dure au moins deux ans. Avec le temps, la probabilité que l'accord de paix dure 15 ans augmente de 35 % »<sup>14</sup>.

Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

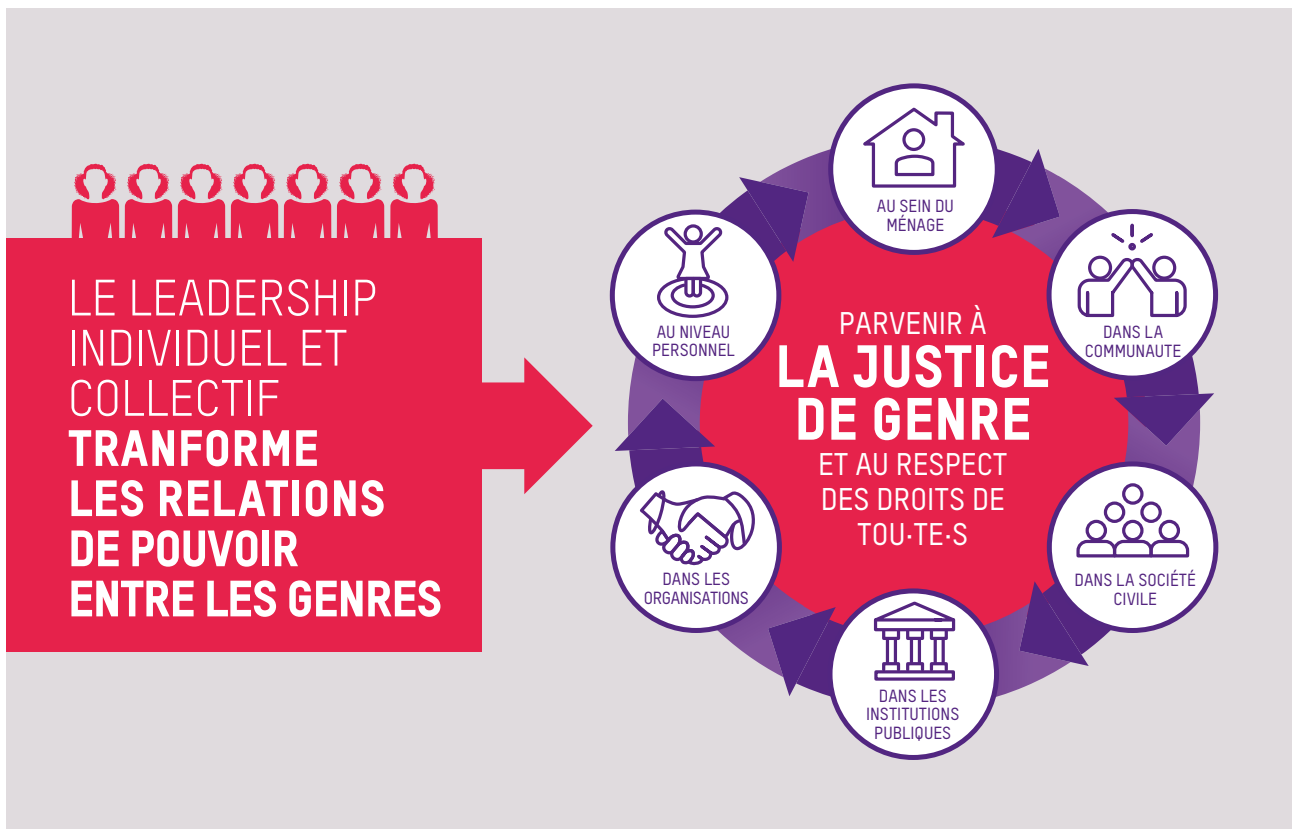
Pour soutenir de telles transformations systémiques, le secteur de l'humanitaire et du développement doit adopter une approche radicalement différente en ce qui concerne sa façon d'appréhender et de valoriser l'activisme féministe et d'investir dans ce dernier, ainsi que dans l'organisation et le renforcement de mouvements féministes. Il est nécessaire en outre d'analyser explicitement (et de transformer) du point de vue antiraciste la manière dont les bailleurs et les alliés des pays du Nord collaborent avec les organisations et mouvements féministes afin de soutenir leur expertise, leurs politiques et leurs priorités. Des changements profonds sont aussi nécessaires au sein des institutions politiques dominées par des hommes et des cultures exclusives des processus décisionnels formels. Enfin, il est primordial de promouvoir un type de leadership différent, intersectionnel, explicitement féministe et opérant dans le cadre d'un effort collectif, plutôt qu'individuel.

« Il apparaît avec évidence, après dix ans, que construire des ponts est essentiel pour tout mouvement féministe que nous souhaitons développer et encourager. Nous devons œuvrer à élargir le mouvement, à le répandre en tant qu'idée,

condition ou base d'appartenance auprès des personnes qui ne travaillent pas en son sein. Tout d'abord, le travail intergénérationnel est essentiel à ce mouvement. Il permet non seulement de transmettre les connaissances et les outils, de les développer et de les adopter, mais aussi d'amener de nouveaux acteurs au sein du mouvement, qu'il s'agisse de jeunes femmes ou de personnes de nationalités différentes marginalisées. »

Sara Abou Ghazal, activiste féministe et ancienne codirectrice, Knowledge Workshop<sup>15</sup>.

Pour notre secteur, cela signifie essentiellement de mettre en place des partenariats à long terme avec des organisations de défense des droits des femmes et des personnes trans et avec des expertes féministes des pays du Sud pour que leur travail soit encore plus visible, efficace et durable. De cette manière, nous nous assurons par ailleurs de ne négliger aucune perspective importante ou collaboration intéressante à l'heure de façonner des solutions efficaces et durables aux problèmes auxquels nous sommes toutes et tous confronté-es.



Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

La transformation demande également d'apprendre de nos analyses et réflexions politiques intersectionnelles les plus avancées en matière de genre et de fournir un soutien direct aux femmes les plus exclues des débats politiques pour qu'elles maîtrisent les compétences en négociation, influence, développement de consensus et résolution de conflit, et travaillent avec assurance dans les secteurs clés et à tous les niveaux.

Cela est particulièrement urgent dans les secteurs traditionnellement les moins ouverts au travail avec des analyses et pratiques féministes intersectionnelles, notamment dans les secteurs dominés par des hommes et générateurs de richesse comme la finance publique, les systèmes judiciaires, la sécurité nationale et la défense, la politique et le financement climatiques et les secteurs agricoles, extractifs et de l'infrastructure.

**« Nous avons besoin d'une éducation politique. Sinon, une fois que nous serons parvenues à entamer le dialogue et qu'ils nous parleront de thèmes comme les budgets municipaux, ce sera comme sauter d'un avion sans parachute. S'ils parlent d'infrastructures, je dois pouvoir parler d'infrastructures. S'ils parlent de droits territoriaux, je dois pouvoir parler de droits territoriaux. »**

Activiste, Guatemala<sup>16</sup>

**« Nous avons beaucoup travaillé sur la théorie du changement. Il nous est même arrivé de nous réunir pendant quatre heures, et les notes que nous avons prises sur le tableau nous ont servi pendant deux mois. »**

Activiste et participante RootsLab, Liban<sup>17</sup>

De plus en plus de données probantes et d'exemples issus des efforts inlassables des activistes féministes afin d'amorcer un changement radical nous offrent des moyens pratiques et convaincants de faire les choses différemment, et mieux.

Voir les références suivantes : [L'Académie de macroéconomie féministe africaine](#) de FEMNET<sup>18</sup>; le [Climate Negotiator Delegates Fund](#) de l'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement<sup>19</sup>; la documentation (en anglais) de la Commission Huairou sur les innovations des femmes au niveau local en matière [de propriété foncière et du contrôle de propriété](#)<sup>20</sup>, [de résilience aux catastrophes](#)<sup>21</sup> et [de gouvernance locale pour l'éradication de la pauvreté](#)<sup>22</sup>; [un guide rapide sur la fiscalité en faveur de l'égalité de genre](#) (en anglais) d'Oxfam et d'un groupe de femmes sur le budget<sup>23</sup>; [des guides \(en anglais\) du Center for Feminist Foreign Policy](#)<sup>24</sup> ainsi que des formations, des notes d'information et des soumissions du Asia Pacific Forum on Women, Law and Development sur [les traités et accords commerciaux régionaux et internationaux](#) actuellement en cours de négociation<sup>25</sup>.



Des ouvriers et ouvrières d'une usine textile manifestent dans les rues de Phnom Penh. Ils et elles réclament de meilleurs salaires et conditions de travail et le respect de leurs droits en tant que salariées. Photo : Kimtong Meng/Oxfam Novib

Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

### Les impacts du leadership féministe transformateur sont évidents

Les données probantes indiquent la relation réciproque évidente (et nécessaire) entre l'influence, la voix et le pouvoir des femmes dans les espaces décisionnels formels et informels.

En Égypte, par exemple, les chercheurs et chercheuses ont découvert que « les mouvements de femmes, collaborant avec une femme politique (qui agissait en tant que point d'entrée) ont aidé à développer un programme de transfert monétaire conditionnel fondé sur les droits des femmes en tant que citoyennes », que les auteur·es ont qualifié de l'un des programmes de transfert monétaire conditionnel les plus progressifs au niveau international. La politique du programme, conçue à partir d'une recherche participative incluant ce qui selon les femmes changerait la donne pour elles, consistait à fournir des transferts monétaires aux femmes afin de pallier les pertes de revenu du ménage et de payer l'école pour leurs enfants. Le programme leur donnait également accès aux informations sur les services et les opportunités, à un abri et un travail décent.<sup>26</sup> »

Au Kenya, le programme WE-Care d'Oxfam a soutenu la mobilisation de plus de 800 femmes dans les campements informels de Nairobi pour des services de soin essentiels. Cette mobilisation a donné lieu à une augmentation des dépenses pour des points d'eau accessibles et des centres d'éducation et de développement pour la petite enfance de 30 % et 11 % respectivement<sup>27</sup>.

Des changements radicaux sont requis de toute urgence dans notre façon de travailler (ainsi que dans la cohérence de notre travail) en tant que bailleurs, partenaires et alliés auprès de mouvements et organisations féministes locales et au sein des réponses humanitaires<sup>28</sup> et des contextes fragiles et de conflits propres à notre secteur dans lesquels les femmes sont notoirement exclues des efforts de construction de la paix<sup>29</sup>. Sans de tels changements, les pertes pour nous toutes et tous seront considérables, aujourd'hui comme demain.

**« Après un conflit, les femmes sont aussi plus susceptibles d'allouer les ressources à la reconstruction des institutions publiques et à la fourniture de services essentiels à la stabilité à long terme, à savoir l'école, les services de santé, l'eau potable et propre et les systèmes judiciaires. »**

Council on Foreign Relations<sup>30</sup>

### Joindre le geste à la parole

Dans un monde où les organisations de défense des droits des femmes ont un revenu annuel moyen de seulement 20 000 dollars, avec 48 % d'entre elles n'ayant jamais reçu de financement de base et 52 % n'ayant jamais reçu de financement pluriannuel<sup>31</sup>, il existe un besoin urgent de changement radical pour les partenariats, le leadership, l'investissement et la redevabilité des bailleurs, des acteurs du développement et des alliés du secteur.

**« En 2017, les dépenses militaires mondiales étaient estimées à près de 1 700 milliards de dollars. Ce chiffre est non seulement effroyablement vertigineux, mais aussi scandaleux quand on sait combien les mouvements et l'autonomisation des femmes demeurent tristement sous-financés. À l'échelle mondiale, le mouvement féministe dispose d'un budget équivalent au prix d'un avion de chasse F-35 (environ 110 millions de dollars). Vous avez bien lu... »**  
Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté<sup>32</sup>

Alors que les barrières institutionnelles et la violente résistance face à l'activisme des femmes, à leur leadership et à leur organisation collective sont profondément ancrées, l'organisation des femmes dans et entre de vastes coalitions de mouvements populaires et politiques pour la justice sociale, raciale et climatique nous apprend que le travail visant à bousculer et à transformer les structures et institutions décisionnelles est possible et a déjà lieu. Les exemples partagés dans le présent document indiquent que, doucement mais sûrement, le changement s'opère.

Les bailleurs de fonds féministes et les fonds pour les femmes reconnaissent depuis longtemps le pouvoir de l'organisation féministe afin de résister aux formes de pouvoir croisées et oppressantes. Une nouvelle génération de bailleurs émerge et voit dans le leadership féministe transformateur et l'action collective un élément essentiel du changement.

**Le présent document appelle les bailleurs britanniques et mondiaux à utiliser leur exceptionnel pouvoir d'action afin d'en faire plus et de demander plus.**

Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

## Recommandations

Nous avons basé nos recommandations sur la myriade d'apprentissages et de ressources pratiques que les activistes féministes ont conçus précisément pour guider les bailleurs et leurs alliés dans l'accompagnement des organisations et mouvements de défense des droits des femmes. À savoir : [No Straight Lines](#)<sup>33</sup> de FRIDA, une ressource d'aide pour les jeunes féministes souhaitant s'organiser ; [Solution or Part of the Problem?](#), une note d'information du réseau britannique Gender and Development Network (GADN) destinée aux ONG internationales ; [Toward a Feminist Funding Ecosystem](#) de l'AWID<sup>34</sup> ; [Creating Equitable South-North Partnerships](#) de l'International Women's Development Agency (IWDA)<sup>35</sup> ; le cadre de travail du programme d'Oxfam sur le leadership transformateur en faveur des droits des femmes<sup>36</sup> ; et [Feminist Funding Principles](#)<sup>37</sup> de l'Astraea Lesbian Foundation for Justice. (Toutes ces ressources sont en anglais.)

Les recommandations sont basées sur des appels clairs et concordants d'organisations féministes et de défense des droits des femmes et des personnes trans quant aux types de relations, de soutien, de ressources et de solidarité décolonisées qu'elles-mêmes souhaitent et nécessitent de la part des bailleurs, des ONG internationales et des alliés dans le cadre du projet de transformation féministe. Il est nécessaire de transformer le pouvoir, les ressources et les capacités ; d'éradiquer et de modifier les approches coloniales de notre secteur dans le cadre des partenariats ; et fondamentalement de bousculer et de rééquilibrer le pouvoir au sein de l'écosystème international d'aide.

Pour ce faire, les bailleurs, les partenaires et les alliés doivent suivre les recommandations suivantes :

### Dans le cadre des partenariats

- Donner une place centrale aux connaissances profondes issues des expériences des femmes, en particulier des femmes racisées, et valoriser, rechercher et soutenir des relations équitables au-delà des projets et de leur mise en œuvre.
- Apprendre de l'ensemble croissant de données sur les bonnes pratiques afin de renforcer les partenariats mutuellement bénéfiques avec des organisations féministes et de défense des droits des femmes lors des phases de conception et de mise en œuvre. Décoloniser les approches et systèmes en matière de partenariat afin de les recentrer sur l'expertise, les besoins et les ambitions des organisations et mouvements féministes des pays du Sud et de défense des droits des femmes.
- Effectuer les recherches de façons non extractives et

collaborer avec des expertes féministes travaillant dans chaque région du monde et sur l'ensemble des enjeux techniques, souvent au point de rencontre entre les nouveaux défis sociaux et politiques et le travail intersectoriel.

- Dédier du temps et des ressources à l'apprentissage des processus et du contenu, ainsi qu'au travail élaboré entre les mouvements dans toutes les propositions.
- Prendre exemple sur les organisations féministes, qui ont développé leur travail à la hauteur des défis liés à l'intégration des politiques et pratiques féministes au sein des organisations « traditionnelles », alors que nous sommes toujours plus nombreux et nombreuses à vouloir tester et reproduire de nouvelles méthodes de travail.
- Rendre des comptes aux partenaires pour que ces derniers puissent nous indiquer si nous appréhendons les partenariats de façons réellement décolonialisées, antiracistes et intégrant l'intersectionnalité féministe.

### Dans les financements

Permettre aux personnes se trouvant aux avant-postes des luttes contre les inégalités et l'oppression systémique d'accéder au pouvoir, aux ressources et aux espaces que des organisations comme Oxfam occupent depuis longtemps, afin qu'elles puissent participer à ce travail de transformation radicale et agir en leaders.

- Inclure un financement direct et de base pour au moins une organisation locale de défense des droits des femmes ou un partenaire technique féministe - peu importe le montant initial - dans toutes les propositions.
- Remodeler le pouvoir et les ressources en planifiant et en utilisant volontairement des fonds non alloués - favorisant un soutien ciblé pour les projets pilotes, les innovations et des collaborations plus flexibles dirigées par des partenaires et pour les coûts de fonctionnement organisationnel.
- Rassembler les fonds des bailleurs afin de réduire la duplication et augmenter les fonds disponibles pour les organisations de défense des droits des femmes. Coordonner et simplifier les systèmes et outils de subvention afin de mieux répondre aux réalités opérationnelles des organisations partenaires féministes des pays du Sud et de défense des droits des femmes.
- Créer des partenariats avec des fonds pour les femmes dans le monde entier (et fournir l'argent) de façon à offrir des fonds de manière efficace et flexible et sûre aux groupes qui en ont le plus besoin.
- Publier la part des fonds de développement allouée à la programmation transformative pour les droits des femmes.
- Inviter les partenaires dans nos espaces de gouvernance et de prise de décision pour discuter de la façon dont les fonds sont dépensés.

Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

### Mieux comprendre les engagements en matière de leadership féministe transformateur

Selon une analyse effectuée par Oxfam Grande-Bretagne en 2019<sup>38</sup>, les programmes de justice de genre autonomes représentaient 11 % des dépenses de programme, avec l'objectif de passer à 15 % sur le long terme sur l'ensemble de la confédération. Notre expérience en matière de suivi des dépenses de programme auprès des organisations partenaires locales de défense des droits des femmes pendant plusieurs années nous a enseigné que le suivi doit être effectué sur les différents domaines thématiques afin de pouvoir observer plus de cohérence dans notre approche. Par exemple, en 2018, 70 % des dépenses d'Oxfam Grande-Bretagne allouées à la programmation contre les violences faites aux femmes ont été réalisées dans le cadre de transferts de fonds directs en faveur d'organisations locales de défense des droits des femmes, contre 30 % en ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes.

### Le pouvoir des objectifs

Lorsque des objectifs de transformation des normes de genre sont systématisés dans le cadre des méthodes de travail d'Oxfam, ils aident à renforcer l'ambition et la qualité des programmes et des dépenses.

Par exemple, en 2014, un bilan des progrès réalisés dans le cadre du plan opérationnel d'Oxfam sur la justice de genre au Moyen-Orient et en Afrique du Nord a révélé « une augmentation du nombre de plans de mise en œuvre de programme ayant au moins un résultat et un indicateur de changement transformationnel dans la vie des femmes, passant de 33 % en 2012 à 45 % en 2014, et une baisse du nombre de propositions affichant les scores les plus faibles par rapport aux nouveaux marqueurs d'égalité de genre passant de 57 % en 2012 à 0 % en 2014. Le bilan a également identifié une augmentation de 142 % des fonds transférés aux organisations de défense des droits des femmes.<sup>40</sup> »

### Adopter une approche visant à transformer les normes de genre

- Souligner l'analyse intersectionnelle des disparités entre les genres et du pouvoir dans toutes les propositions de développement, humanitaires ou de recherche afin de commencer par garantir une vue d'ensemble complète.
- Soutenir les collectifs de femmes tout comme l'activisme, l'organisation et le leadership individuel au sein de tous les programmes et soutenir les collaborations entre différents mouvements, organisations et activistes féministes travaillant en dehors des institutions décisionnelles formelles ainsi que leurs partenaires.
- Demander au moins un résultat de transformation des normes de genre (pas seulement qui tienne compte du genre ou qui intègre le genre)<sup>39</sup> dans toutes les propositions. Un tel changement permet à la programmation du secteur du développement de ne plus se contenter d'opérer des modifications superficielles mais de s'engager pleinement à faire les choses différemment. Pour ce faire, le secteur doit remettre en cause, contrôler et tester le processus même de changement sans oublier d'en tirer des leçons.
- Inclure des ressources dédiées aux connaissances techniques en matière de droits des femmes afin d'accompagner et de soutenir l'ensemble des programmes et des actions ainsi qu'au travail antiraciste immédiat, urgent et à long terme, visant à décoloniser notre façon de travailler.
- Garantir que tous les programmes comprennent des fonds et des solutions conçues localement afin d'assurer la sécurité des acteurs de la justice de genre et sociale avec lesquels nous travaillons.
- Prêcher par l'exemple : pour transformer la façon dont les ressources et le pouvoir sont réparties de manière à aider davantage les mouvements féministes et de justice sociale, il est indispensable d'investir en parallèle dans nos propres environnements organisationnels de façon à ce qu'ils favorisent le changement. Cela demande un leadership féministe de long terme et des ressources dédiées à la décolonisation des politiques, procédures et pratiques organisationnelles ; des investissements à long terme dans les compétences, la confiance en soi et la redevabilité du personnel ; et un changement profond de culture.

Enfin, nos expériences de nouvelles approches nous ont enseigné que vouloir, c'est pouvoir. Il suffit de faire le premier pas, à savoir de montrer l'intérêt, l'intention et la volonté de voir les choses différemment, avec pour ambition de décoloniser nos partenariats et de rechercher des partenaires féministes souhaitant collaborer avec nous pour notre valeur ajoutée, avec qui nous pouvons construire des relations équitables dans la confiance et le respect mutuels, sortir de notre zone de confort et agir responsablement. Notre intention de faire les choses différemment est ici fondamentale.



Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

Nous devons également reconsidérer notre propre pouvoir avec honnêteté, c'est-à-dire au regard des pratiques, des comportements, des structures et des systèmes entretenant le patriarcat et la suprématie blanche, qui continuent de façonner une grande partie du travail de notre secteur. Nous devons de toute urgence investir dans les transformations internes nécessaires pour les combattre, en nous basant toujours sur ce que les organisations et mouvements féministes des pays du Sud nous disent et sur ce dont ils ont besoin.

Il est temps de prendre de meilleures décisions, plus équitables, pour ce qui nous concerne toutes et tous. Les activistes féministes des pays du Sud, ainsi que leurs organisations et mouvements, les femmes racisées, autochtones et migrantes, les jeunes femmes et les femmes âgées, les femmes vivant avec un handicap, les lesbiennes, les bisexuelles, les femmes trans et les personnes de genre non binaire partout dans le monde doivent faire partie intégrante des dialogues et des décisions sans plus tarder. En raison de leurs expériences des formes croisées d'exclusion et d'invisibilisation, elles comprennent mieux

l'étendue et la nature des violences, des inégalités et de la pauvreté avec lesquelles elles vivent ainsi que des services locaux, des emplois et des politiques dont elles ont besoin pour amorcer le changement.

**« Il est impossible de faire quoi que ce soit pour nous, sans nous. Cela reviendrait à agir contre nous. Nous n'en tirerons aucun avantage. Cela n'a plus lieu d'être en 2019. Laissez-nous jouir de notre pouvoir. »**

Natasha Wang Mwansa<sup>41</sup>, jeune activiste lors de la conférence mondiale Women Deliver.

**Il est difficile d'ignorer la liste des avantages du leadership féministe transformateur.**

De plus en plus, les femmes sont résolues à se rassembler, à s'organiser et à développer des stratégies de manières positives, créatives et révolutionnaires afin d'appeler au changement. Il est temps pour les bailleurs et les acteurs du développement international comme Oxfam de reconnaître, célébrer, soutenir et financer leur travail.

**Le rapport complet est disponible [ici](#) (en anglais).**

Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

- 1 Oxfam. (2017). Training Manual: Gender Leadership in Humanitarian Action. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/training-manual-gender-leadership-in-humanitarian-action-620215/>
- 2 Notes de l'auteure, rapport de visite au projet du programme sur le leadership des femmes, 2015.
- 3 11 770 femmes sur 46 204 député-es dans le monde (25,5 %). Données mensuelles pour avril 2021 de l'Union interparlementaire. Voir <https://www.ipu.org/fr/femmes-politique-2021>; et ONU Femmes. (s.d.) *Faits et chiffres : le leadership et la participation des femmes à la vie politique*. <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- 4 Banque mondiale. (n.d.) Enterprise Surveys: Gender. <http://www.enterprisesurveys.org/Data/ExploreTopics/gender>
- 5 E. Berkhout, N. Galasso, M. Lawson, P. Andrés Rivero Morales, A. Taneja, D. Alejo Vázquez Pimentel. (2021). *Le virus des inégalités. Réunifier un monde déchiré par le coronavirus grâce à une économie équitable, durable et juste*. <https://www.oxfam.org/fr/publications/le-virus-des-inegalites>
- 6 The Fawcett Society. (2017 – mise à jour en 2019). *Does Local Government Work for Women? Final Report of the Local Government Commission*. <https://www.fawcettsociety.org.uk/does-local-government-work-for-women-final-report-of-the-local-government-commission> ; et <https://www.fawcettsociety.org.uk/equal-power>
- 7 S.L. Weldon et M. Htun. (2013). *Feminist mobilization and progressive policy change: why governments take action to combat violence against women*. *Gender & Development* 21(2): 231–47. <http://dx.doi.org/10.1080/13552074.2013.802158>
- 8 L. Weldon, S. Forester, K. Kelly-Thompson et A. Lusvardi. (2020). *Handmaidens or Heroes? Feminist Mobilization as a Force for Economic Justice*. Document de travail n° 2. Ce document de travail a été élaboré dans le cadre du projet soutenu par la Fondation Gates « Movements, Markets and Transnational Networks: Feminist Protest and Women's Economic Empowerment Worldwide ». Cité dans Mama Cash. (2020). *Feminist Activism Works! A Review of Select Literature on the Impact of Feminist Activism in Achieving Women's Rights*. [https://www.mamacash.org/media/publications/feminist-activism\\_works\\_mama\\_cash.pdf](https://www.mamacash.org/media/publications/feminist-activism_works_mama_cash.pdf)
- 9 Ibid.
- 10 B. Agarwal. (2010). *Gender and Green Governance: The political economy of women's presence within and beyond community forestry*. New Delhi : Oxford University Press. Cité dans D. Elson. (2018). *Women's Empowerment and Environmental Sustainability in the Context of International UN Agreements* dans Friends of the Earth and C40 Cities. (éd.) *Why Women will Save the Planet*. (Deuxième édition.) Londres : Zed Books.
- 11 Mongabay. (2019). *Study concludes that nature benefits when more women make land management decisions*. <https://news.mongabay.com/2019/04/study-concludes-that-nature-benefits-when-more-women-make-land-management-decisions/amp/>
- 12 R. Chattopadhyay et E. Duflo. (2004). *Women As Policy Makers: Evidence From A Randomized Policy Experiment In India*. *Econometrica* 72(5). Cité dans P. Nath. (2013). *Women in Power: beyond access to influence in a post-2015 world*. VSO. [https://www.vsointernational.org/sites/default/files/VSO\\_Women\\_in\\_Power\\_Report\\_FINAL%20PDF.pdf](https://www.vsointernational.org/sites/default/files/VSO_Women_in_Power_Report_FINAL%20PDF.pdf) ; voir aussi C. Grown, G. Rao Gupta et Z. Khan. (2005). *Taking Action: Achieving gender equality and empowering women*. New York : PNUD (Groupe de travail du projet du millénaire des Nations Unies sur l'éducation et l'égalité des genres). Disponible sur : <https://www.undp.org/content/dam/aplws/publication/en/publications/poverty-reduction/poverty-website/taking-action-achieving-gender-equality-and-empowering-women/Taking%20Action-%20Achieving%20Gender%20Equality%20and%20Empowering%20Women.pdf>
- 13 L. Beaman, R. Chattopadhyay, E. Duflo, R. Pande et P. Topalova. (2009). *Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?* *The Quarterly Journal of Economics* 124(4) : 1497–540. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.4.1497>
- 14 ONU Femmes. (2015). *Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix. Étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies*. [https://wps.unwomen.org/pdf/fr/GlobalStudy\\_FR\\_Web.pdf](https://wps.unwomen.org/pdf/fr/GlobalStudy_FR_Web.pdf)
- 15 *Building bridges in the feminist movement in Lebanon*. Discours d'ouverture de Sara Abou Ghazal. Événement de RootsLab, septembre 2018. <http://rootslabglobal.org/lebanon/blogDetails/index.php?id=16&lang=en>; et en arabe dans sa langue originale : <http://rootslabglobal.org/lebanon/blogDetails/index.php?id=17&lang=en>
- 16 J. Enarsson. (2012). Move your chair into the circle: Indigenous women's political participation in Guatemala. Article de blog sur le site Oxfam *From Poverty to Power*. <https://oxfamblogs.org/fp2p/move-your-chair-into-the-circle-indigenous-womens-political-participation-in-guatemala/>
- 17 Entretiens, RootsLab, évaluation à mi-parcours, 2018.
- 18 Voir le site de l'Académie de macroéconomie féministe africaine : <https://femnet.org/afma/>
- 19 WEDO. (s.d.) *Women's Leadership: The Women Delegates Fund*. <https://wedo.org/what-we-do/our-programs/women-delegates-fund/>
- 20 J. Leavitt avec B. Cela, A. Bromberg, D. Pfeiffer et N. Ganzekauf. (2006). *Listen to Us: Land Ownership and Property Control: Grassroots Women Document Innovations in Practice*. <https://huairou.org/category/publications/governance/>
- 21 S. Gupta au nom de la Commission Huairou et de la Banque asiatique de développement (2018). *Accelerating Sustainable Development Project Partners Investing in Community-Led Strategies for Climate and Disaster Resilience*. [https://huairou.org/wp-content/uploads/2015/12/Publication\\_CRPaper.Final\\_.pdf](https://huairou.org/wp-content/uploads/2015/12/Publication_CRPaper.Final_.pdf)

Comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de l'extrême vulnérabilité

- 22 S. Purushothaman au nom de la Commission Huairou. (2002). *Capacity Development of Grassroots Networks to Become Effective Partners in Local Governance for Poverty Eradication: Lessons from Below*. <https://huairou.org/category/publications/governance/>
- 23 *A Short Guide to Taxing For Gender Equality* (2019) Produit par Oxfam avec l'aide du Women's Budget Group. <https://wbg.org.uk/resources/short-guide-on-tax-and-gender-oxfam/>
- 24 Voir le cour intensif en ligne du Centre for Feminist Foreign Policy <https://centreforfeministforeignpolicy.org/feminist-foreign-policy>
- 25 Asia Pacific Forum on Women, Law and Development. (s.d.) *Briefing Papers and Submissions*. <https://apwld.org/resources/briefing-papers-and-submissions/>
- 26 A. Cornwall et J. Edwards. (2015). *How Feminist Activism Can Make States More Accountable for Women's Rights*. Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social. Cité dans Mama Cash (2020). *Feminist Activism Works!* Op. cit.
- 27 Making Care Count: An Overview of the Women's Economic Empowerment and Care Initiative (2020) M.V. Aranas, S. Hall, A. Parkes pour Oxfam <https://policy-practice.oxfam.org/resources/making-care-count-an-overview-of-the-womens-economic-empowerment-and-care-initi-621100/> Bien que le travail de recherche cité dans le rapport ci-dessous démontre que les mouvements féministes ont moins d'influence sur les réformes politiques et juridiques ainsi que sur l'allocation des ressources liées aux congés parentaux que les partis politiques de gauche (le facteur principal associé à l'expansion de l'État providence dans les démocraties avancées), comme l'illustre l'exemple du projet WE-Care au Kenya, des gains significatifs sont possibles là où les organisations féministes et leurs alliés peuvent influencer les espaces décisionnels des gouvernements et du secteur privé en matière d'allocation des ressources, des espaces qui sont encore souvent fermés aux activistes et organisations de défense des droits des femmes. Voir Mama Cash. (2020). *Feminist Activism Works!* Op. cit.
- 28 F. Gell, E. Hilton et T. Dico-Young. (2017). *Training Manual: Gender Leadership in Humanitarian Action. Institutionalizing Gender in Emergencies: Bridging Policy and Practice in the Humanitarian System*. Oxfam. <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/training-manual-gender-leadership-in-humanitarian-action-620215>
- 29 « La vaste majorité des accords de paix conclus depuis 1990 ne font aucune référence aux femmes et à la résolution des enjeux qui les concernent, comme les violences basées sur le genre... Entre 1992 et 2019, les femmes représentaient, en moyenne, 13 % des négociateurs, 6 % des médiateurs et 6 % des signataires au sein des processus majeurs de paix dans le monde. » Council on Foreign Relations. (2019). *Women's Participation in Peace Processes*. <https://www.cfr.org/interactive/womens-participation-in-peace-processes>
- 30 Council on Foreign Relations. (2019). *Women's Participation in Peace Processes: Why it matters*. <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/why-it-matters>
- 31 A. Arutyunova et C. Clark. (2013). *Arroser les feuilles et affamer les racines. L'état du financement à l'appui des organisations de droits des femmes et de l'égalité des genres*. AWID. <https://www.awid.org/fr/publications/arroser-les-feuilles-et-affamer-les-racines>, p.17.
- 32 Voir le site de la WILPF : <https://www.wilpf.org/move-themoney/#:~:text=%E2%80%9CIt%20will%20be%20a%20great,peace%20that%20works%20for%20everyone>
- 33 FRIDA. (2019). *No Straight Lines: Transformations with young feminist organisers. A resource for INGOs and Funders*. <http://nostraightlines.youngfeministfund.org/>
- 34 K. Miller et R. Jones. (2019). *Vers un écosystème de financement féministe*. <https://www.awid.org/fr/voici-votre-guide-pratique-et-les-infographies-vers-un-ecosysteme-de-financement-feministe>
- 35 Ibid.
- 36 Oxfam. *Transformative Leadership for Women's Rights Global Programme Framework*, January 2017. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/transformation-leadership-for-womens-rights-oxfams-global-framework-621296/>
- 37 Voir le site de l'Astraea Lesbian Foundation for Justice : <http://astraeaafoundation.org/microsites/feminist-funding-principles/>
- 38 Analyse interne réalisée à des intervalles clés par l'équipe de justice de genre d'Oxfam entre 2015 et 2019.
- 39 A.P. Butt et I. Guijt. (2019). *How to integrate gender in research planning*. Oxfam. <https://views-voices.oxfam.org.uk/2019/03/gender-research-planning/>
- 40 Révision interne du plan opérationnel d'Oxfam en matière de justice de genre pour la région MENA. 2014.
- 41 Voir le compte de Natasha Wang Mwansa sur : [https://twitter.com/TashaWangMwansa?ref\\_src=twsrc5Egoog-le7CtWCamp5Eserp7CtWgr5Eauthor](https://twitter.com/TashaWangMwansa?ref_src=twsrc5Egoog-le7CtWCamp5Eserp7CtWgr5Eauthor)

## Remerciements

Ce document a été rédigé par la responsable du leadership transformateur pour les droits des femmes d'Oxfam, Emily Brown, avec les conseils précieux de Rita Soares Pinto et Francesca Rhodes en tant que co-auteurs pour certains passages clés. Il est le fruit de discussions avec des collègues d'Oxfam travaillant sur la justice de genre et la gouvernance et a été concrétisé à partir de recherches initiales, notes et formulations réalisées par Shawna Wakefield, Caroline Green et Natalie Jeffers clarifiant le contenu et la portée du rapport.

Comme dans beaucoup d'initiatives féministes, la réflexion avancée ici a évoluée et s'est améliorée au fil des ans grâce aux contributions de nombreuses auteures, réviseuses et éditrices spécialisées. Par conséquent, nous aimerions remercier, pour leurs précieuses contributions, Hadeel Qazzaz, Tam O'Neil, Caroline Sweetman, Sarah Barakat et Rosa Garwood. Par ailleurs, nous remercions Anam Parvez, Gulru Dodkhudoeva, Nikki van de Gaag, Fenella Porter, Mona Mehta, Saranel Benjamin, Tom Fuller, Jane Garton, Nigel Willmott et Helen Wishart pour leurs observations, additions et soutien pratique, moral et éditorial si utiles.

Avant tout, ce rapport est né des actions, de la générosité et de l'intellect de collègues féministes, alliées et activistes qui ont testé, pendant tant d'années (souvent sans la visibilité ni la reconnaissance qu'elles méritent) la construction de nouvelles relations et communautés et grâce à toutes les personnes ayant documenté leur valeur transformative. Les auteures souhaitent remercier également Srilatha Batliwala, qui, dans le cadre d'une collaboration initiale en 2014, ancrée dans l'expérience et l'expertise de l'équipe de CREA, a soutenu et questionné Oxfam pour que l'organisation comprenne ce qui est réellement requis afin d'introduire un leadership féministe transformateur de façon plus cohérente et plus honnête au sein de sa vision et de ses politiques et pratiques.

Les rapports de discussion d'Oxfam sont écrits afin de contribuer au débat public et recevoir des retours sur les questions de politiques de développement et humanitaires. Il s'agit de documents de travail et non des publications finales. Ils ne reflètent pas non plus les positions politiques d'Oxfam. Les opinions et recommandations exprimées sont celles des auteur-es et pas nécessairement celles d'Oxfam.

Pour plus d'informations, ou pour envoyer un commentaire sur ce rapport, envoyez un courriel à [policyandpractice@oxfam.org.uk](mailto:policyandpractice@oxfam.org.uk)

© Oxfam International octobre 2021.

Ce document est soumis aux droits d'auteur mais peut être utilisé librement à des fins de plaidoyer, de campagne,

d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source. Le détenteur des droits demande que toute utilisation lui soit notifiée à des fins d'évaluation. Pour copie dans toute autre circonstance, réutilisation dans d'autres publications, traduction ou adaptation, une permission doit être accordée et des frais peuvent être demandés. Courriel : [policyandpractice@oxfam.org.uk](mailto:policyandpractice@oxfam.org.uk).

Les informations contenues dans ce document étaient correctes au moment de la mise sous presse.

Publié par Oxfam GB pour Oxfam International sous l'ISBN 978-1-78748-815-1 en octobre 2021.  
DOI : 10.21201/2021.7772

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Royaume-Uni.

## Photo de couverture

Droits d'auteur : Eric de Mildt

## Oxfam

Oxfam est une confédération de 21 organisations qui, dans le cadre d'un mouvement mondial pour le changement, travaillent en réseau dans 65 pays à la construction d'un avenir libéré de l'injustice qu'est la pauvreté. N'hésitez pas à contacter par courrier les organisations répertoriées pour toute information complémentaire. Vous pouvez également vous rendre sur : [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org).

Oxfam Afrique du Sud ([www.oxfam.org.za](http://www.oxfam.org.za))

Oxfam Allemagne ([www.oxfam.de](http://www.oxfam.de))

Oxfam Amérique ([www.oxfamamerica.org](http://www.oxfamamerica.org))

Oxfam Aotearoa ([www.oxfam.org.nz](http://www.oxfam.org.nz))

Oxfam Australie ([www.oxfam.org.au](http://www.oxfam.org.au))

Oxfam-en Belgique ([www.oxfamsol.be](http://www.oxfamsol.be))

Oxfam Brésil ([www.oxfam.org.br](http://www.oxfam.org.br))

Oxfam Canada ([www.oxfam.ca](http://www.oxfam.ca))

Oxfam Colombie ([lac.oxfam.org/countries/colombia](http://lac.oxfam.org/countries/colombia))

Oxfam France ([www.oxfamfrance.org](http://www.oxfamfrance.org))

Oxfam Grande-Bretagne ([www.oxfam.org.uk](http://www.oxfam.org.uk))

Oxfam Hong Kong ([www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk))

Oxfam IBIS (Danemark) ([www.oxfamibis.dk](http://www.oxfamibis.dk))

Oxfam Inde ([www.oxfamindia.org](http://www.oxfamindia.org))

Oxfam Intermón (Espagne) ([www.oxfamintermon.org](http://www.oxfamintermon.org))

Oxfam Irlande ([www.oxfamireland.org](http://www.oxfamireland.org))

Oxfam Italie ([www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org))

Oxfam Mexique ([www.oxfammexico.org](http://www.oxfammexico.org))

Oxfam Novib (Pays-Bas) ([www.oxfamnovib.nl](http://www.oxfamnovib.nl))

Oxfam Québec ([www.oxfam.qc.ca](http://www.oxfam.qc.ca))

KEDV ([www.kedv.org.tr](http://www.kedv.org.tr))



**OXFAM**