



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

PRO-WASH
Practices, Research and Operations
in Water, Sanitation and Hygiene



CRS
CATHOLIC RELIEF SERVICES

NCBA
CLUSA
National Cooperative Business Association
CLUSA International



DOSSIER D'APPRENTISSAGE

DÉCEMBRE 2022

Dynamique sociale et de genre des comités de gestion de l'eau à Budikadidi :

UNE ÉVALUATION RAPIDE PARTICIPATIVE ET QUALITATIVE

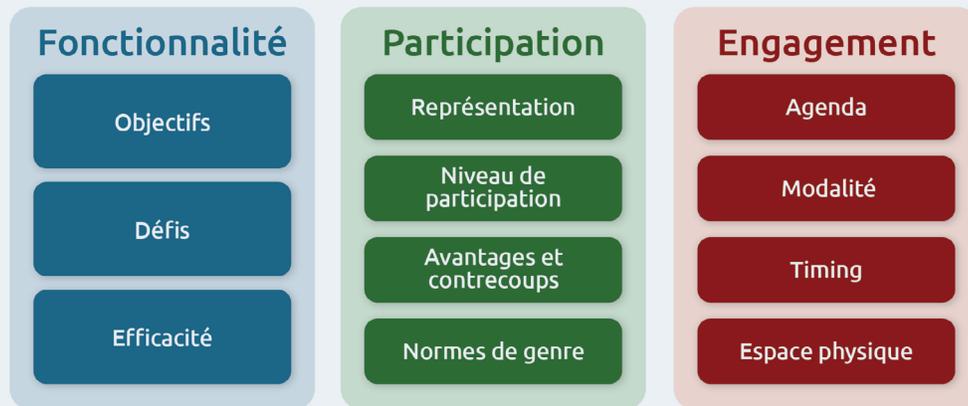


CONTEXTE

<p>Contexte du projet</p>	<p>L'activité de sécurité alimentaire pour le développement, Budikadidi (« autosuffisance ») financée par le Bureau de l'assistance humanitaire de l'USAID, entend améliorer la nutrition des femmes enceintes et allaitantes et des enfants de moins de deux ans grâce à une approche transformatrice de genre transversale. Plus de 470 communautés du centre de la RDC contribuent aux interventions du projet. CRS pilote ce projet de sept ans visant à mettre en place une série multisectorielle d'interventions dans les domaines de l'agriculture, des moyens de subsistance et de la nutrition, à travers notamment l'introduction d'aliments enrichis et le renforcement de la chaîne de valeur, ainsi que l'amélioration des pratiques en matière de soins et d'alimentation des enfants dans la province du Kasai Oriental. Les interventions renforcent également les systèmes de gouvernance locale, la cohésion sociale entre les communautés, l'accès aux services d'épargne et de crédit, l'amélioration de l'eau et de l'assainissement grâce à des approches axées sur le secteur privé, et la lutte contre les normes de genre néfastes.</p> <p>Pour accompagner la gouvernance des points d'eau nouvellement construits, Budikadidi a formé et accompagné des comités de gestion de l'eau (CGE) constitués de sept membres qui supervisent les sources et les forages dans les communautés ciblées. Ces comités sont responsables de la gestion des points d'eau, y compris la collecte des frais, l'entretien et la création de règles pour leur utilisation.</p> <p>Les comités ont été élus lors d'une assemblée villageoise et, bien que les femmes aient été encouragées à participer, aucun système de quota n'a été mis en place. Les étapes de la formation du comité comprenaient :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étape 1 : S'assurer du soutien du chef et des dirigeants de la communauté au processus. • Étape 2 : organiser une assemblée générale et fournir des explications sur le comité de gestion (rôles et responsabilités de chaque poste) et les conditions d'éligibilité. • Étape 3 : Mise en place d'une commission électorale et réception des candidatures. • Étape 4 : Procéder aux élections lors d'une assemblée de village et publier les résultats.
<p>Partenaire de l'étude</p>	<p>PRO-WASH (Practices, Research and Operations in Water, Sanitation, and Hygiene) est un projet de cinq ans mené par Save the Children et financé par le Bureau de l'assistance humanitaire (BHA) de l'USAID. PRO-WASH travaille avec des partenaires afin de renforcer la qualité, l'efficacité et la durabilité des pratiques en matière d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH) et de gestion intégrée des ressources en eau (GIRE) dans les activités de développement et de sécurité alimentaire d'urgence financées par le BHA. Il s'agissait notamment de fournir un soutien individuel aux activités de résilience et de sécurité alimentaire (RFSA) financées par le BHA, de planifier et d'organiser des séances de formation à distance et en présentiel, de rédiger des guides techniques, de mener des activités de recherche appliquée et d'encourager la production et la saisie des connaissances, par le biais de notes d'apprentissage, de webinaires et d'événements de partage des connaissances techniques.</p>
<p>Contexte de l'étude</p>	<p>Cette étude est le fruit d'un partenariat entre Budikadidi et PRO-WASH. Elle se sert des outils disponibles dans le qualKit en ligne, une boîte à outils en ligne d'outils d'évaluation qualitative pour les projets explorant l'égalité des sexes, l'âge, et l'inclusion sociale (GASI) dans les interventions WASH.</p> <p>Cette étude représente l'un des six partenariats de coaching collaboratif entre les activités financées par l'USAID et PRO-WASH, axés sur les évaluations de la GASI et du WASH dans les programmes et le renforcement de la confiance dans la réalisation d'évaluations qualitatives.</p>
<p>Approche de l'étude</p>	<p>L'étude a permis de mener huit discussions de groupe avec les membres de quatre comités d'usagers de l'eau soutenus par le projet Budikadidi. Quatre groupes composés uniquement d'hommes et quatre groupes composés uniquement de femmes.</p>
<p>Study objective</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la dynamique de genre du comité des usagers de l'eau. Les dynamiques de genre comprennent les interactions et les relations entre les femmes et les hommes au sein des comités, ainsi que les dynamiques de pouvoir qui sous-tendent ces interactions. • Déterminer les mesures qui peuvent être prises pour soutenir les comités à l'avenir.

CADRES THÉORIQUES

L'étude s'est appuyée sur un cadre en trois parties des comités d'usagers de l'eau inclusifs et efficaces : fonctionnement, participation et engagement (Agarwal 2001, van Wijk-Sijbesma 1985).



L'étude visait également à classer la participation des femmes dans chaque comité sur l'eau en six catégories (Agarwal 2001):

1. **symbolique** - adhésion au groupe
2. **passif** - être informé des décisions après coup et assister en silence aux réunions
3. **consultatif** - le fait d'être invité à donner son avis sur des questions spécifiques sans garantie d'influencer les décisions
4. **spécifique à l'activité** - être invité à (ou se porter volontaire pour) effectuer des tâches spécifiques
5. **actif** - exprimer des opinions, sollicitées ou non, ou prendre des initiatives d'autres sortes
6. **interactif** - avoir voix au chapitre et influencer les décisions, occuper des postes de responsables

APPROCHE

Méthodologie	<p>Cette étude repose sur une forme d'évaluation participative rapide incluse dans le qualKit. Le qualKit est une boîte à outils en ligne destinée à soutenir l'exploration des résultats en matière de genre et d'inclusion sociale dans les programmes WASH.</p> <p>L'évaluation rapide s'est appuyée sur des activités de groupes de discussion participatifs et interactifs organisées en octobre 2022. Les instruments de l'étude ont permis d'explorer chaque aspect du cadre fonctionnement-participation-engagement par le biais d'une série de questions pour les discussions de groupe et d'un vote indirect. Le vote indirect a permis à chaque participant d'exprimer son point de vue. Les participants ont reçu 10 pierres et ont pu voter sur la façon dont les différents aspects du comité ont fonctionné pour eux – 10 correspondant à parfait et 1 à mauvais.</p> <p>Les groupes de discussion ont été menés en français par deux promoteurs WASH travaillant avec les zones cibles de l'étude. Les promoteurs ont pris des notes pendant les discussions de groupe et ont enregistré les résultats des votes indirects. Une fois retournés à leur poste de travail, les promoteurs ont rempli un document de synthèse en y ajoutant les réponses à chaque sujet de discussion, les résultats des votes indirects et les citations clés. Les réponses ont ensuite été traduites à l'aide d'un logiciel de traduction automatique de l'anglais au français pour être analysées.</p> <p>Les résultats traduits ont fait l'objet d'une analyse de contenu (réponses des discussions) et de statistiques descriptives (résultats du vote indirect). Les réponses ont été comparées entre les groupes d'hommes et de femmes pour chaque comité. Les résultats et les idées ont ensuite été compilés de manière à constituer les aspects du cadre fonctionnement-participation-engagement avant d'être examinés par l'équipe de Buduikadi. Enfin, l'équipe a classé la participation et l'engagement des femmes dans chacun des quatre comités d'usagers de l'eau.</p>
Contraintes et difficultés	<p>En tant qu'évaluation rapide, ces résultats ne doivent pas être généralisés à l'ensemble de Buduikadi. L'étude est plutôt un point de départ pour le programme et devrait permettre à ce dernier d'affiner les modalités de soutien au comité à travers l'identification des thèmes et des idées clés.</p> <p>La plupart des activités liées au vote indirect ont été jugées monotones et considérées comme pouvant semer la confusion. De plus, il était difficile de préserver l'intimité dans les groupes de discussion, ce qui pouvait influencer sur la capacité à obtenir des résultats francs de la part des participants. Les prochaines études pourraient permettre de repenser cette méthode afin de faire passer un questionnaire particulier personnalisé à des participants parallèlement aux groupes de discussion pour renforcer les réponses.</p> <p>Chaque groupe de discussion a été dirigé par un animateur qui était également chargé de prendre des notes. En d'autres termes, certaines notes comportaient moins de détails par rapport aux attentes. Les prochaines études pourront faire intervenir deux animateurs, dont l'un ne ferait que prendre des notes. De plus, si les barrières linguistiques, la distance et les connexions Internet ont limité les possibilités de formation en présentiel, les prochaines études pourraient donner la possibilité d'organiser une formation plus rigoureuse des animateurs.</p> <p>Le premier comité a vu la participation d'une seule femme, ce qui a conduit à tenir un seul entretien dans le cadre du groupe de discussion.</p>
Participants à l'étude	<p>Au total, 26 personnes provenant de quatre comités d'usagers de l'eau et réparties dans huit groupes de discussion ont pris part à cette étude participative. Les huit groupes de discussion ont séparé les femmes et les hommes dans des discussions non mixtes.</p> <p>Les quatre comités ont été sélectionnés par les dirigeants de Buduikadi afin de refléter la diversité (données démographiques et fonctionnelles) des comités. Un comité a géré une source et trois ont géré des forages pour mettre en évidence les différences de technologie, de coût et d'exigences en matière de gestion. En outre, deux comités se trouvaient dans le centre d'une ville rurale et deux dans des endroits reculés. Un tableau récapitulatif des participants et de leur CGE est présenté ci-dessous.</p>

NOM DU CGE	TYPE DE CGE	EMPLACEMENT DU CGE	MEMBRES DU COMITÉ		PARTICIPANTS À L'ÉTUDE		
			FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
A	Tuyau kumpala	Borehole	Rural	1	6	1	4
B	Miabi/bena mbiya	Borehole	Périurbain	4	3	4	3
C	Kalubi a Lukusa	Spring source	Rural	2	5	2	5
D	Miabi/nyikinyiki	Borehole	Périurbain	3	4	3	4

Principaux résultats	<p>Fonctionnement du comité</p> <ul style="list-style-type: none"> Tous les comités ont décrié les problèmes qu'ils rencontrent avec les membres de la communauté, notamment dans la collecte des frais et la gestion des points d'eau. Contrairement aux hommes, les femmes considéraient que le fonctionnement du comité n'était pas optimal. Il est nécessaire d'améliorer la confiance de la communauté à travers la gestion des fonds. Le processus actuel consistant à rendre compte de la situation financière lors de l'assemblée générale ne semble pas suffisant pour gagner la confiance de la communauté. Cela pourrait être dû au fait que la corruption et la mauvaise gestion des fonds sont omniprésentes en RDC.
	<p>Participation et engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> Dans ces comités, Budikadidi a réalisé un bon travail en engageant des femmes qui sont dans une phase de vie (sans petits enfants à la maison) pour mieux soutenir les comités. Aucun des comités n'avait un engagement symbolique ou passif des femmes. Les femmes occupant des fonctions de direction admettaient moins le fait que les femmes pouvaient bien remplir ces fonctions, ce qui indique un manque potentiel de confiance et/ou de capacité. Des différences entre les genres ont été observées au niveau de l'engagement dans les aspects comme la communication, le temps de réunion, le lieu et la disposition des sièges ; cependant, dans certains cas, ces aspects étaient moins bons pour les hommes que pour les femmes.

CLASSEMENT DES COMITÉS

La participation et l'engagement des femmes dans chaque comité sont classés dans l'un des six types suivants : symbolique, passif, consultatif, spécifique à l'activité, actif et interactif en s'inspirant des définitions d'Agarwal (2001). Il était initialement prévu que les comités s'auto-classent, mais cela a été jugé trop complexe en collaboration avec l'équipe de recherche. La classification a été effectuée en comparant les rôles de chaque femme participante avec les descriptions des six types de participation (Agarwal 2001), ceci a ensuite été agrégé par comité.

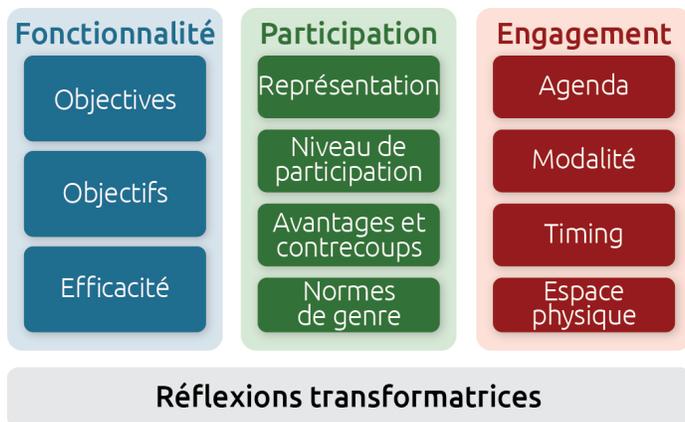
- **Symbolique** - adhésion au groupe.
- **Passive** - être informée des décisions après coup et assister silencieusement aux réunions.
- **Consultatif** - se voir demander un avis sur des questions spécifiques sans garantie d'influencer les décisions
- **Activité spécifique** - se voir demander (ou se porter volontaire) pour entreprendre des tâches spécifiques.
- **Actif** - exprimer des opinions, sollicitées ou non, ou prendre des initiatives d'autres sortes.
- **Interactif** - avoir voix au chapitre et influencer les décisions, occuper des postes de titulaires de fonctions.

1 Tuyau kumpala (Forage rural)	Spécifique à une activité - Ce comité ne compte qu'une seule femme et bien qu'elle soit « <i>courageuse</i> », son engagement est spécifique à son rôle de trésorière au sein du comité.
2 Miabi/bena mbiya (Forage en zone périurbaine)	Actif - Ce comité a une présidente et plus de femmes que d'hommes. Toutefois, à part la présidente, les autres femmes sont des conseillères et n'occupent aucun poste. Il faut noter que la présidente n'a pas été « tout à fait d'accord » lorsqu'on lui a demandé si elle pensait que les femmes pouvaient aussi être des leaders, contrairement aux autres membres du comité.
3 Kalubi a Lukusa (Source rurale)	Consultatif - Ce comité compte deux femmes, l'une est trésorière et l'autre conseillère. Si les femmes disent avoir de bons rapports avec les autres membres du comité, rien ne prouve qu'elles exercent une influence sur la prise de décisions.
4 Miabi/nyikinyiki (Forage en zone périurbaine)	Actif - Dans ce comité, les hommes ont décrit des niveaux de participation moins élevés et des relations avec le comité moins bonnes que les femmes. Les trois femmes occupaient des postes de conseillère, de fontainière, et de trésorière et semblaient participer à certaines prises de décision.

RÉSULTATS ET IDÉES

Les résultats de l'étude sont maintenant présentés en trois sections, à savoir :

Fonctionnement-participation-engagement.



Les couleurs sont utilisées pour mettre en évidence les différents aspects des résultats dans les pages suivantes.

- Chaque composant du cadre est présenté par un fond et un texte de couleur.
- Les idées sont présentées sur un fond légèrement teinté avec un texte noir.
- Les résultats sont illustrés sur fond blanc avec un texte en couleur.

A. FONCTIONNEMENT

Évaluation du fonctionnement des comités prenant en compte les objectifs, les défis, les activités futures, les perspectives d'efficacité du comité et les réflexions sur ce qu'il faut faire différemment.

RÉSULTATS ET IDÉES

Objectifs du comité

Les réponses recueillies auprès des groupes de discussion concernant les objectifs du comité sont présentées sous forme de nuage de mots.¹ Aucune différence majeure n'a été observée entre les idées des femmes et celles des hommes. De plus, la majorité des comités se sont concentrés sur la garantie d'une eau sûre et durable pour leurs communautés.

« Nous avons besoin d'un comité capable de répondre aux exigences de notre communauté en matière de gestion de l'eau. »



¹ Un nuage de mots présente un groupe de mots affichés dans des tailles différentes. Plus le mot est gras et grand, plus il a été mentionné dans les réponses, et donc plus il est important. Les mots courants tels que « un » et « le » ont été supprimés et seuls les mots apparaissant plus de cinq fois ont été inclus. Des nuages de mots seront utilisés tout au long du rapport pour illustrer les aspects importants.

RÉSULTATS ET IDÉES

<p>Les défis du comité</p>	<p>Les groupes ont mentionné trois principaux défis auxquels les comités sont confrontés. Ces défis étaient principalement liés aux relations avec les membres de la communauté et non au fonctionnement des groupes.</p> <p>Alors que les femmes et les hommes ont décrit de mauvaises relations avec la communauté, les femmes ont décrit plus en détail les difficultés liées à la collecte de fonds et aux relations avec la communauté.</p> <p>Cependant, deux participants masculins ont indiqué que prendre part aux activités du comité constituait une perte de temps.</p>	<p>Défi n° 1. Mauvaises relations avec les membres de la communauté :</p> <ul style="list-style-type: none"> « Parfois, les membres de la communauté nous insultent, surtout quand ils viennent après les heures de fermeture du forage ». « Les préjugés de la communauté en ce qui concerne la gestion des personnes qui viennent d'arriver dans notre communauté » « Certaines communautés développent des préjugés sur nous, pensant que nous détournons les recettes. Pourtant, le rapport financier est présenté trimestriellement à la communauté » « Pression des utilisateurs et non-respect de certaines normes établies » <p>Défi n° 2. Collecte de fonds auprès des membres de la communauté :</p> <ul style="list-style-type: none"> « Non-paiement de l'eau par les membres de la communauté » « C'est une sorte de mobilisation, de sensibilisation et d'incitation des membres de la communauté à payer pour l'eau » « Si seulement les ménages trouvent la volonté de contribuer pour l'eau ». « Le fontainier² a mobilisé l'argent à la source et certaines mères l'insultent, mentionnant qu'il est un voleur et que la source a toujours été gratuite. Tout ceci, malgré l'assemblée générale qui s'est tenue au village » <p>Défi n° 3. Engagement en matière de temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> « Perte de temps dans mes activités privées » (uniquement de la part des répondants masculins, dans la mesure où les fonctions du comité empiètent sur les activités privées). 																																				
<p>Efficacité du comité</p>	<p>En ce qui concerne l'efficacité ou l'efficience du comité, les hommes et les femmes ont fourni des réponses différentes.</p> <p>En outre, les comités ruraux ont été décrits comme moins efficaces que les comités périurbains. Parmi les exemples de manque d'efficacité, on peut citer : le manque de contrôle et de suivi, le faible respect des règlements internes et le faible respect mutuel entre les membres du comité.</p> <p>Les femmes étaient plus susceptibles de dire que le comité n'était pas efficace et de décrire des exemples détaillés de difficultés, noté ci-dessus.</p>	<p>Dans quelle mesure pensez-vous que ce comité est efficace dans l'atteinte de ses objectifs ? (Échelle de 1 à 10 ; Pas efficace – Très efficace)</p> <p>Tableau 1 : Efficacité par genre</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>femme</th> <th>homme</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>2</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tableau 2 : Efficacité par type de communauté</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>Périurbains</th> <th>Ruraux</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>8</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Échelle	femme	homme	4	1	0	5	1	0	7	0	1	8	2	6	9	5	5	Échelle	Périurbains	Ruraux	4	0	1	5	0	1	7	0	1	8	6	3	9	8	4
Échelle	femme	homme																																				
4	1	0																																				
5	1	0																																				
7	0	1																																				
8	2	6																																				
9	5	5																																				
Échelle	Périurbains	Ruraux																																				
4	0	1																																				
5	0	1																																				
7	0	1																																				
8	6	3																																				
9	8	4																																				

² Le « fontainier » est un surveillant ou un mécanicien de point d'eau.

RÉSULTATS ET IDÉES

Réflexions transformatrices	<p>Les huit groupes ont été interrogés sur ce qu'ils ont retenu du processus de discussion en groupe³. Les réflexions ont porté sur l'intérêt de procéder à une auto-évaluation afin de mieux orienter la prise de décision.</p> <p>De manière générale, les groupes ont mentionné quatre domaines d'intérêt pour l'avenir, qui s'appliquent aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Notamment, tous les groupes se considèrent comme un catalyseur pour le développement futur de la communauté, au-delà de leur rôle dans la gestion de l'eau.</p>	<ul style="list-style-type: none">• <i>« Cette discussion nous a permis d'évaluer le soutien que nous recevons de la communauté pour le bon déroulement du travail. Cela a également permis de réaliser une auto-évaluation afin d'identifier nos forces, nos faiblesses et des pistes d'amélioration. »</i> <p>Quatre domaines d'intérêt pour l'avenir :</p> <ol style="list-style-type: none">1. La sensibilisation2. Le renforcement des efforts en faveur du développement communautaire3. Le maintien de la quantité d'eau4. Le maintien de la qualité de l'eau
------------------------------------	---	--

³ La réflexion de groupe est un élément clé des modes d'évaluation transformatifs, qui reconnaît que toute étude sur l'égalité des genres ou l'inclusion sociale peut être un moyen d'améliorer l'égalité et l'inclusion tout en générant des idées et des connaissances.

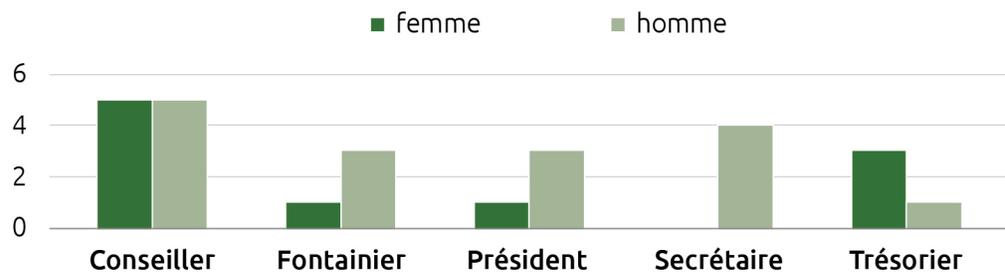
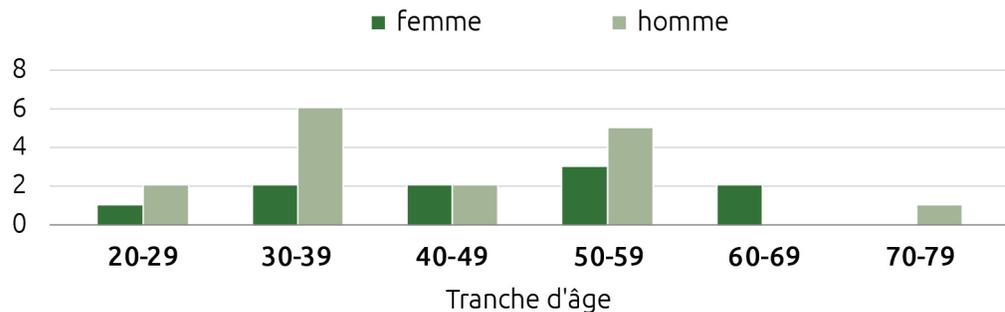
RÉSULTATS ET IDÉES

B. PARTICIPATION

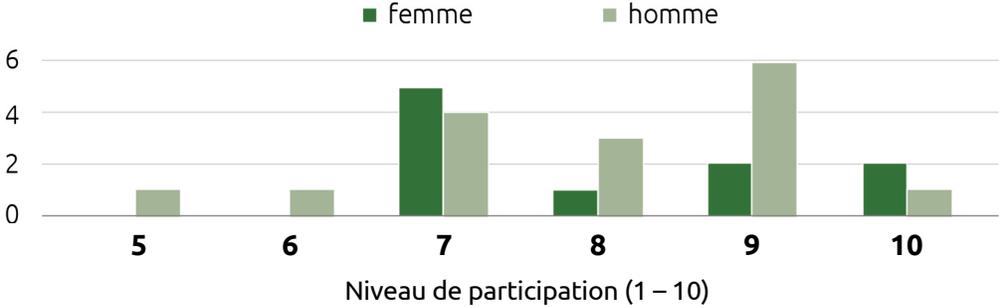
La participation inclusive et équitable a été évaluée par le biais d'informations sociodémographiques sur les participants et de réflexions sur les possibilités et les défis pour soutenir les femmes.

Representation

- Les participants étaient issus de divers milieux socio-économiques et jouaient souvent d'autres rôles dans la communauté, notamment Pasteur, ancien d'église, relais communautaire et Maman lumière (coach en nutrition communautaire). Trois femmes ont servi d'agents de santé communautaire et six ont participé à Maman lumière. Les chefs communautaires, les pasteurs et les anciens étaient des rôles réservés aux hommes.
- Les participants étaient d'âges (adultes) très divers, mais les femmes avaient tendance à être plus âgées, ce qui indique que les femmes étaient plus susceptibles d'être recrutées et d'accepter de participer lorsqu'elles n'avaient plus d'enfants à la maison. Cela représente une modalité positive de reconnaissance de l'étape de vie des femmes et de promotion d'un engagement raisonnable. D'autres recherches ont souligné le défi que représente l'engagement des femmes en raison des charges productives, reproductives et sociales (triple charge) qui pèsent sur elles. Les femmes plus âgées ont moins de tâches domestiques et peuvent donc être plus aptes à participer.
- Les participants ont déclaré avoir de « bonnes » ou « très bonnes » relations avec les autres membres des comités.



RÉSULTATS ET IDÉES

<p>Niveau de participation</p>	<p>L'étude a permis de constater une différence dans le niveau de la participation des femmes et des hommes, celle des hommes étant plus variée que celle des femmes. Les femmes avaient un niveau de participation moyen de 8,2 et les hommes de 7,6. Cela suggère que les femmes ont tendance à être des participants plus stables que les hommes, bien que les femmes soient plus susceptibles de s'impliquer dans des rôles non-décisionnels.</p> <p>Quel est votre niveau de participation ? (Échelle de 1 à 10 ; Pas du tout – Beaucoup)</p>  <table border="1" data-bbox="414 436 1414 743"> <caption>Niveau de participation (1 - 10)</caption> <thead> <tr> <th>Niveau de participation</th> <th>femme</th> <th>homme</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>2</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>		Niveau de participation	femme	homme	5	0	1	6	0	1	7	5	4	8	1	3	9	2	6	10	2	1
Niveau de participation	femme	homme																					
5	0	1																					
6	0	1																					
7	5	4																					
8	1	3																					
9	2	6																					
10	2	1																					
<p>Avantages et inconvénients</p>	<p>Les avantages de la présence des femmes au sein du comité sont les suivants : collaboration, cohésion, égalité, équité, unité, « climat favorable », confiance et paix.</p> <p>Bien qu'aucun des groupes n'ait décrit d'inconvénient, ils ont mentionné que les femmes étaient souvent sous-estimées et pouvaient craindre leurs maris.</p>	<p>« Les femmes ont plus d'influence au point d'eau que les hommes, d'autant plus qu'elles sont les premières utilisatrices de l'eau et savent mobiliser la communauté sur la consommation d'eau potable. »</p>																					

RÉSULTATS ET IDÉES

Normes en matière de genre et perspectives d'implication des femmes

Les comités ont identifié 10 caractéristiques des participants actifs, présentées sous la forme d'une arborescence⁴

« Les hommes pompent généralement plus d'eau que les femmes, même si certaines femmes le font. Les hommes jouent aussi le rôle de secrétaire parce qu'ils savent mieux écrire que nous. Les femmes peuvent également occuper un poste de responsabilité, comme avoir, parmi nous, une présidente. »

Doux	Sérieux	Respectueux	Engagé	Calme	Coopératif	Modeste	Bonne écoute
1	1	1	1	1	5	6	6

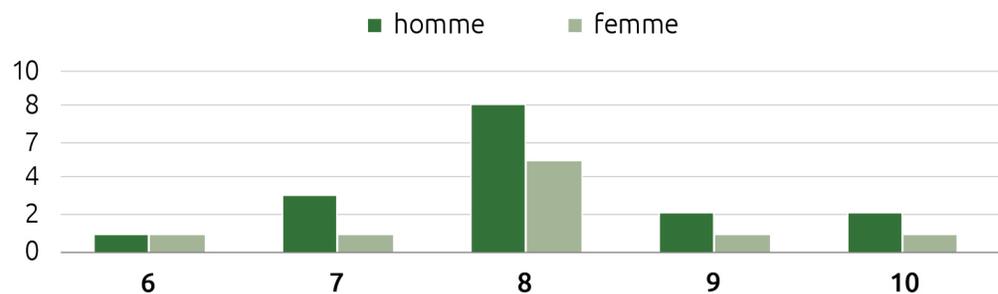
Les comités ont également identifié 10 caractéristiques des bons leaders.

« Parce que les femmes développent également des compétences au même titre que les hommes. Par exemple, notre comité est dirigé par une femme et sur les 7 membres du comité, 4 sont des femmes. »

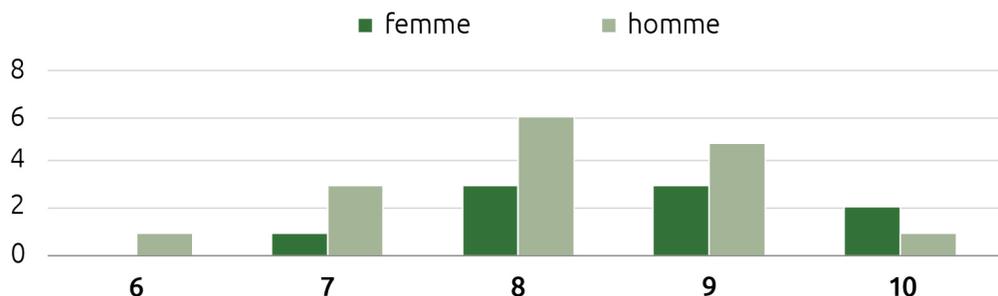
Collaboration	Modeste	Respectueux	Sérieux	Objectif	Attentif
4	3	1	1	1	1
		Calme	Doux	Capable	Sens des responsabilités
		1	1	1	1

Les membres du comité, hommes et femmes, pensent que les femmes peuvent être des participantes actives et des leaders. Cependant, les femmes occupant des postes de direction étaient moins susceptibles de le croire que leurs homologues n'occupant pas de postes de direction. Les hommes ont décrit que les femmes sont souvent sous-estimées, et les femmes ont décrit que le travail ménager est un facteur limitant la participation active.

Pensez-vous que les femmes peuvent également être des participantes actives ?
(Échelle de 1 à 10 ; Pas du tout – Beaucoup)



Pensez-vous que les femmes peuvent aussi être des leaders ?
(Échelle de 1 à 10 ; Pas du tout – Beaucoup)



⁴ Une arborescence affiche les données sous la forme d'un ensemble de rectangles imbriqués. Chaque rectangle a une surface proportionnelle au nombre de répondants qui ont noté la caractéristique.

RÉSULTATS ET IDÉES

Réflexions transformatrices

Les comités ont identifié plusieurs idées pour une meilleure inclusion des femmes :

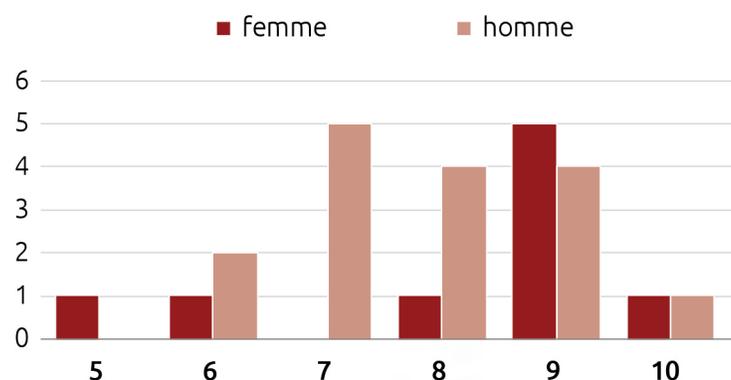
- S'assurer qu'au moins 30 % des postes sont occupés par des femmes
- Encourager les femmes à participer aux activités du comité
- Intensifier la promotion et l'accès des femmes aux postes de responsabilité et de décision
- Revoir les missions de chacun à chaque réunion
- S'adresser aux hommes afin qu'ils encouragent leurs épouses à s'intéresser aux activités de développement
- Suivre l'accomplissement des tâches de chaque membre

C. ENGAGEMENT

Modalité

Les groupes se réunissent tous les mois à des heures fixes et tous les groupes ont décrit des niveaux élevés de relations d'égalité entre les genres.

Quel est l'impact de cette modalité ou de cette façon d'organiser les réunions sur vous ?
(Échelle de 1 à 10 ; Mauvais – Très bon)



« Pour moi, l'essentiel est que les réunions se tiennent »

Sujets relatifs aux agendas de réunions

Les réponses recueillies auprès des groupes de discussion concernant les sujets des réunions du comité sont présentées sous forme de nuage de mots. Il n'y a pas de différences significatives entre les points de vue des femmes et des hommes et les sujets communs incluent les finances, le suivi et l'entretien.

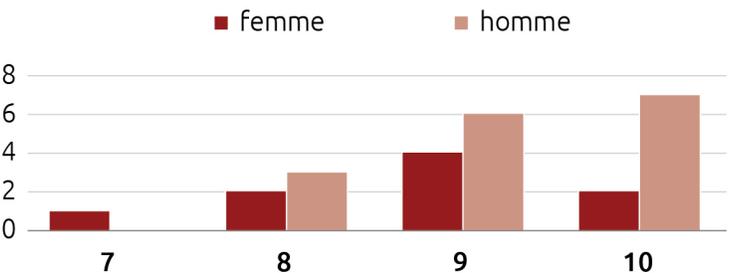
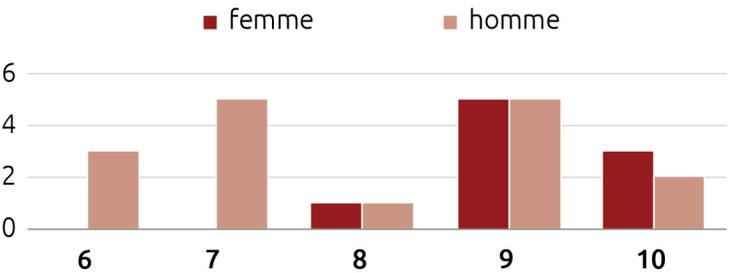


RÉSULTATS ET IDÉES

<p>Lieux de réunion</p>	<p>Tous les groupes se réunissent à l'extérieur sous un arbre, mais reconnaissent la nécessité d'avoir un espace de réunion et des chaises afin d'organiser de meilleures réunions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • « Nous envisageons d'acquérir des chaises pour le comité » • « J'aimerais que ce soit une salle, car souvent la pluie perturbe les réunions. » • « Nous pensons déjà à construire un payutte⁵ pour nos réunions » <p>À quel point le lieu de la réunion vous convient-il ? (Échelle de 1 à 10 ; Mauvais – Très bon)</p> <table border="1"> <caption>Satisfaction with meeting location by gender</caption> <thead> <tr> <th>Score</th> <th>Nombre de femmes</th> <th>Nombre d'hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Score	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	6	1	3	7	1	4	8	2	4	9	2	3	10	3	0																															
Score	Nombre de femmes	Nombre d'hommes																																																	
6	1	3																																																	
7	1	4																																																	
8	2	4																																																	
9	2	3																																																	
10	3	0																																																	
<p>Heures de réunion</p>	<p>Les heures de réunions convenaient moins aux hommes qu'aux femmes. Pour les hommes, la participation au comité réduisait le temps consacré aux activités économiques, ce qui n'était pas souhaité. En revanche, pour les femmes les plus âgées des comités, les horaires étaient plus adaptés, car elles avaient moins de responsabilités en matière de garde d'enfants.</p>	<p>À quel point l'heure de la réunion vous convient-elle ? (Échelle de 1 à 10 ; Mauvais – Très bon)</p> <table border="1"> <caption>Satisfaction with meeting time by gender</caption> <thead> <tr> <th>Score</th> <th>Nombre de femmes</th> <th>Nombre d'hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>0</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>1</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>Satisfaction with meeting time by age group</caption> <thead> <tr> <th>Score</th> <th>20-29</th> <th>30-49</th> <th>50+</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Score	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	5	0	3	6	1	5	7	1	1	8	2	3	9	1	3	10	4	1	Score	20-29	30-49	50+	5	2	1	0	6	0	5	2	7	0	1	1	8	0	3	2	9	0	1	3	10	1	1	3
Score	Nombre de femmes	Nombre d'hommes																																																	
5	0	3																																																	
6	1	5																																																	
7	1	1																																																	
8	2	3																																																	
9	1	3																																																	
10	4	1																																																	
Score	20-29	30-49	50+																																																
5	2	1	0																																																
6	0	5	2																																																
7	0	1	1																																																
8	0	3	2																																																
9	0	1	3																																																
10	1	1	3																																																

5 Une hutte ouverte avec un toit de chaume et sans murs.

RÉSULTATS ET IDÉES

<p>Disposition des chaises</p>	<p>Tous les groupes ont jugé que la disposition des chaises était équitable et juste.</p>	<ul style="list-style-type: none"> « <i>Nous constituons souvent un cercle. Pour moi, c'est une position appropriée.</i> » « <i>Aucune chaise n'est réservée à telle ou telle autre personne. Tout le monde peut s'asseoir où il le souhaite.</i> » <p>À quel point cette façon d'occuper les chaises vous convient-elle ? (Échelle de 1 à 10 ; Mauvais – Très bon)</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rating</th> <th>Woman</th> <th>Man</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>4</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>2</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>	Rating	Woman	Man	7	1	0	8	2	3	9	4	6	10	2	7			
Rating	Woman	Man																		
7	1	0																		
8	2	3																		
9	4	6																		
10	2	7																		
<p>Communication</p>	<p>La communication entre les réunions a été notée comme un domaine à améliorer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> « <i>[Je dois] reprogrammer mes activités le jour des réunions afin de pouvoir y assister.</i> » « <i>[J'aimerais que] le président et le secrétaire nous envoient un message de rappel même une semaine avant la date de la réunion.</i> » « <i>[J'aimerais que] l'on établisse le calendrier des réunions et que l'on soumette une copie à chaque membre afin de le consulter à chaque fois.</i> » <p>À quel point ce mode de communication vous convient-il ? (Échelle de 1 à 10 ; Mauvais – Très bon)</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rating</th> <th>Woman</th> <th>Man</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6</td> <td>0</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>0</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Rating	Woman	Man	6	0	3	7	0	5	8	1	1	9	5	5	10	3	2
Rating	Woman	Man																		
6	0	3																		
7	0	5																		
8	1	1																		
9	5	5																		
10	3	2																		
<p>Réflexions transformatrices</p>	<ul style="list-style-type: none"> « <i>Nous voulons revoir les horaires des réunions de l'après-midi, car les femmes rentrent tard de leurs activités. Au lieu de 15 heures à 18 heures, nous pourrions maintenant aller de 17 heures à 19 heures.</i> » 																			

RECOMMANDATIONS

- Identifier les possibilités pour mieux communiquer la valeur du comité et du système de redevance aux communautés et aux nouveaux membres de la communauté.
- Identifier les moyens de renforcer la confiance des femmes dans les fonctions de direction – tels que les réseaux, le renforcement des capacités et le coaching individuel.
- Clarifier les possibilités de renforcer la confiance dans le leadership des femmes parmi les membres de la communauté et les homologues masculins.
- Soutenir les comités dans la structuration de leurs réunions afin de garantir la gestion du calendrier.
- Envisager une révision de la structure organisationnelle du comité pour attribuer à chaque membre un poste important et alterner les postes de présidents de réunion.
- Explorer les possibilités d'accroître la participation des femmes plus jeunes dans les comités
- Les prochaines recherches pourraient explorer les incitations à devenir membre du comité et les différences entre la structure des frais pour les forages et les sources.

Conceptualisation, analyse et création de rapports par Rafaramalal Volanarisoa et Jess MacArthur.

Animation des groupes de discussion par Theo Yakalo et Jonathan Ngeleka.

À PROPOS DE PRO-WASH

Practices, Research and Operations in Water, Sanitation and Hygiene est une initiative financée par le Bureau pour l'assistance humanitaire de l'USAID (BHA) et pilotée par Save the Children. PRO-WASH vise à fournir un soutien aux partenaires de mise en œuvre afin d'améliorer la qualité des interventions WASH par le biais du renforcement des capacités, du partage des connaissances et des opportunités de recherche appliquée en matière de WASH.

CITATION RECOMMANDÉE

MacArthur, J., Volanarisoa, R., Yakalo, T. et Ngeleka, J. (2022). Dynamique sociale et de genre des comités de gestion de l'eau en RDC : Une évaluation participative rapide et qualitative. Dossier d'apprentissage du PRO-WASH.

CRÉDITS DE PHOTOS

Budikadidi/Catholic Relief Services

INFORMATIONS DE CONTACT

prowash@savechildren.org

www.fsnnetwork.org/PRO-WASH

Ce guide est rendu possible grâce au soutien généreux du peuple américain par le biais de l'Agence des États-Unis pour le Développement International (USAID). Le contenu relève de la responsabilité de la subvention PRO-WASH et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'USAID ou du Gouvernement des États-Unis.