LES FEMMES PRENNENT LES COMMANDES AU NIVEAU LOCAL

Le leadership des femmes dans l'action humanitaire au Bangladesh et au Sud-Soudan

La vie dans les abris anticycloniques au Bangladesh expose les femmes et les filles à des dangers. Un groupe de militants en faveur des droits des femmes s'attaque au problème et obtient des résultats. Membres d'une équipe spéciale sur l'égalité femme-homme au Bangladesh, réunis dans un abri anticyclonique : Mahfuza Begum, Nazma Begum, Reizina Yesmin, Hosneara Champa, et Khadiza Begum. Photographie : Elizabeth Stevens/Oxfam Amérique

Namalie Jayasinghe, Oxfam Amérique

Momotaz Khatun, Fondation Ashroy, Bangladesh

Moses Okwii, Rural Women for Development au Sud-Soudan

Les **rapports de recherche d'Oxfam** sont rédigés afin de partager les résultats de nos travaux de recherche, pour contribuer au débat public et inviter chacun à exprimer des commentaires sur les politiques et pratiques de développement et d'aide humanitaire. Ils ne reflètent pas nécessairement les positions politiques d'Oxfam. Les opinions exprimées sont celles des auteurs ? et ne reflètent pas obligatoirement la position officielle d'Oxfam.

Ce rapport examine le leadership des femmes dans l'action humanitaire dirigée au niveau local sur la base d'études de cas au Bangladesh et au Sud-Soudan. Ce rapport, rédigé en collaboration avec deux organisations de femmes, la Fondation Ashroy du Bangladesh et l'organisation *Rural Women for Development* au Sud-Soudan, cherche à appréhender dans quelle mesure et comment le leadership humanitaire local peut promouvoir ou entraver le leadership des femmes. Toutefois, en encourageant la collaboration entre les femmes qui assurent un leadership, les organisations de femmes et les acteurs du leadership humanitaire local, il est possible de tendre vers un dispositif humanitaire plus respectueux de l'égalité femmes-hommes.

SOMMAIRE

Acronymes et Abreviations 4

Resume 5

1 Introduction 9

2 Analyse de la Litterature 16

3 Etude de Cas du Bangladesh 30

4 Etude de Cas du Sud-Soudan 40

5 Analyse 52

6 Conclusion et Recommandations 58

Bibliographie 61

Remarques 70

Remerciements 72

ACRONYMES ET ABREVIATIONS

AHLN	Acteur humanitaire local ou national
BCAH	Bureau des Nations unies pour la coordination des affaires humanitaires
BWHP	Plateforme humanitaire des femmes au Bangladesh
CCNF	Cox's Bazar — Forum d'OSC et d'ONG
COAST Trust	Coastal Association for Social Transformation Trust
FICR	la Fédération Internationale des Sociétés de la Croix Rouge et du Croissant-Rouge
GD	Groupe de discussion
GiHA	Groupe de travail sur le genre dans l'action humanitaire
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
JNUS	Jago Nari Unnayan Sangsta
LHL	leadership humanitaire local
NAHAB	Alliance nationale pour les acteurs humanitaires — Bangladesh
NIRAPAD	Réseau pour les activités d'information, de réaction et de préparation
ODF	Organisation de défense des droits de la femme
ONG	Organisation non gouvernementale
ONGI	Organisation non gouvernementale internationale
ONGL	Organisation non gouvernementale locale
ONGN	Organisation non gouvernementale nationale
OSC	Organisation de la société civile
PDI	Personne déplacée à l'intérieur du pays
R-ARCSS	Accord revitalisé sur la résolution du conflit dans la République du Sud-Soudan
RCC	Commission de secours et de réhabilitation du Sud-Soudan
RCSNU	Résolution du Conseil de sécurité des Nations unies
RMDF	Ressortissant du Myanmar déplacé de force
RRRC	Commission d'aide aux réfugiés et de rapatriement — Bangladesh
RWDSS	Femmes vivant en milieu rural pour le développement au Sud-Soudan
RWWS	Société pour le bien-être des femmes Rohingyas
SPLM/A — IO	Armée populaire de libération du Soudan — Mouvement d'opposition
VOWHON	Réseau d'organisations humanitaires « Voice of Women »

RESUME

Ce rapport s'intéresse au leadership des femmes dans l'action humanitaire dirigée au niveau local avec des études de cas du Bangladesh et du Sud-Soudan. Il vise à comprendre dans quelle mesure le leadership humanitaire local (LHL) (avec le transfert de ressources et de pouvoir aux acteurs humanitaires locaux et nationaux (AHLN) qu'il implique) peut promouvoir ou limiter le leadership des femmes. Ce résumé aborde trois grands domaines traités dans le rapport : l'importance du leadership féminin[1] en matière d'action humanitaire, les obstacles et les difficultés auxquels sont confrontées les femmes dans ce domaine, et la question suivante : dans quelle mesure le leadership humanitaire local a fait progresser le leadership féminin dans le secteur humanitaire ? Les deux contextes du Bangladesh et du Sud-Soudan procurent des exemples de leadership féminin dans les situations d'urgence humanitaire, en soulignant les défis contextuels (et les succès) des expériences de femmes et d'organisations de femmes.

Ce rapport constate que le leadership local des femmes dans le domaine humanitaire est limité pour les deux pays étudiés, le leadership des femmes étant confronté à un bon nombre des difficultés qui sont celles auxquelles fait face le leadership humanitaire local. Parmi les obstacles au leadership des femmes dans les crises humanitaires étudiées, les a priori socioculturels sur ce que les femmes dirigeantes et les organisations de femmes sont prégnants. Comme le soulignent les études de cas, les organisations de femmes qui participent à l'intervention humanitaire s'engagent davantage dans la prestation de services traditionnels que dans la programmation stratégique en matière de genre, à la fois en raison de l'impératif de conformité aux attentes des acteurs humanitaires traditionnels afin d'accéder au financement, et du fait du fossé perçu entre les programmes humanitaires, les programmes de développement et ceux qui cherchent à travailler en faveur de la paix — un fossé que de nombreuses organisations de femmes ne reconnaissent pas. Le rapport souligne la nécessité de faire davantage pour reconnaître le leadership des femmes et des organisations de femmes dans le domaine de l'action humanitaire, notamment en encourageant la participation des organisations de femmes aux espaces de leadership humanitaire local, par exemple dans le cadre de réseaux humanitaires à l'instar de la National Alliance for Humanitarian Actors au Bangladesh, et en reconnaissant le rôle de ces forums dans les processus de négociation de paix au Sud-Soudan.

POURQUOI LE LEADERSHIP DES FEMMES EST-IL SI IMPORTANT DANS LE SECTEUR HUMANITAIRE ?

Le rapport identifie trois domaines principaux tirés de la littérature dans lesquels le leadership des femmes dans le secteur humanitaire compte vraiment : (1) les arguments de valeur inhérente et d'efficacité du leadership des femmes ; (2) l'approche humanitaire transformatrice de genre ; et (3) le lien entre humanitaire, développement et paix.

Arguments de valeur inhérente et d'efficacité du leadership des femmes

Le leadership des femmes est inhérente important, puisque le fait que les femmes et filles représentent la moitié de la population mondiale devrait induire un engagement de taille comparable dans les processus de leadership et de prise de décision. Cet argument repose sur le fait que le leadership des femmes est important dans le secteur humanitaire parce que les femmes sont comptent vraiment. Des études indiquent également que le leadership des femmes (et les travaux visant à corréler égalité femmes-hommes et action humanitaire) peut produire des résultats plus positifs, ce que le rapport décrit comme l'efficacité du leadership des femmes. Les organisations de femmes, en particulier les groupes locaux, sont souvent les mieux placées pour répondre aux situations d'urgence humanitaire. Elles jouissent de la confiance et de la connaissance de leurs

communautés et comprennent mieux les besoins des femmes et des filles, ce qui leur permet de combler un manque de services et de connaissances souvent observé dans le domaine humanitaire. Au Bangladesh, par exemple, la *Rohingya Women's Welfare Society* dispense des conseils sur les problèmes de violence domestique dans les camps de réfugiés. Au Sud-Soudan, les *Steward Women* accompagnent la gestion des problématiques de violence sexuelle et sexiste auprès des personnes déplacées à l'intérieur du pays.

Action humanitaire transformatrice de genre

On a associé le leadership des femmes et des organisations de femmes aux efforts humanitaires visant à transformer le genre. L'action humanitaire transformatrice de genre est basée sur une vision féministe et vise à changer les rapports de pouvoir et les normes inégales entre les sexes, en mettant l'accent sur le leadership des femmes, la sensibilisation, la création de réseaux et l'intersectionnalité. Les exemples d'actions visant à transformer la situation des femmes au Bangladesh et au Sud-Soudan établissent un lien entre la prestation de services humanitaires et la modification de formes structurelles de discrimination qui affectent les femmes. Au Bangladesh, la *Bangladesh National Woman Lawyers Association* (Association d'avocates au Bangladesh) dispense des conseils juridiques aux réfugiés de Cox's Bazar, tout en réalisant un plaidoyer en faveur de l'adoption de lignes directrices nationales sur le harcèlement sexuel. Au Sud-Soudan, la Fondation Titi fournit des produits non alimentaires aux personnes déplacées et travaille également au plaidoyer pour demander des comptes aux responsables afin de fournir une éducation aux femmes marginalisées, entre autres choses.

Lien entre humanitaire, développement et paix

Contrairement à l'action humanitaire plus « traditionnelle », qui tend à intervenir à court terme et qui est axée sur l'intervention d'urgence, les organisations de femmes adoptent généralement une approche globale et à long terme, qui dépasse les clivages artificiels que les acteurs internationaux conçoivent entre action humanitaire, développement et processus de paix. La vision à long terme et globale des organisations de femmes est liée à leur optique stratégique de justice entre les genres, qui établit un lien entre les besoins immédiats des femmes en situation de crise et une prise de conscience de leurs besoins de développement continu. Le Bangladesh offre une bonne illustration de ceci. Sabalamby Unnayan Samity agit en situation d'urgence face aux inondations soudaines qui se produisent dans la région et procure un soutien sous forme de moyens de subsistance et de programmes visant à mettre fin à la violence sexiste. Au Sud-Soudan, des 12 organisations de femmes identifiées dans le cadre de l'étude, 8 travaillent sur des activités de paix et de résolution de conflits, témoignant du rôle important que les femmes dirigeantes ont joué historiquement dans le processus de paix dans le pays, allant là aussi au-delà de l'aide aux communautés dans les situations d'urgence pour travailler en faveur d'une résolution pacifique du conflit.

OBSTACLES ET DEFIS AUXQUELS EST CONFRONTE LE LEADERSHIP FEMININ

Les femmes et organisations de femmes voient souvent leurs contributions non reconnues ou se trouvent exclues des espaces de coordination et de décision dominés par les acteurs humanitaires internationaux. Elles sont aussi exclues des espaces destinés aux acteurs locaux et nationaux. Ce rapport constate trois principaux types d'obstacles au leadership des femmes dans ce domaine : (1) des normes sexospécifiques délétères ; (2) la déconnexion entre les femmes et organisations de femmes et le dispositif humanitaire ; et (3) les priorités des donateurs et le soutien limité aux organisations de femmes.

Normes de genre néfastes

L'action humanitaire locale a son propre lot de préjugés sexistes et de normes sexistes qui contribuent à ce que l'on ignore ou dévalorise le leadership des femmes. Ainsi, les femmes leaders de l'aide humanitaire dans les deux pays ont identifié les tâches domestiques comme un obstacle affectant leur capacité à participer à l'action humanitaire, parce que les femmes leaders se retrouvent souvent, à la différence de leurs homologues masculins, à devoir jongler entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Au Bangladesh, une dirigeante Rohingya a évoqué la difficulté de trouver du temps pour son travail et ses collègues en raison des besoins du foyer. Au Sud-Soudan, une femme à la tête d'une ONG nationale a déclaré qu'elle était « traumatisée par le fait d'avoir à concilier ses rôles professionnel et familial », ce qui peut devenir écrasant. Le double fardeau des femmes dirigeantes doit être davantage pris en compte et reconnu.

Déconnexion du dispositif humanitaire

Les organisations de femmes connaissent souvent des difficultés à s'intégrer au système de coordination humanitaire en général, ce qui les empêche d'être reconnues comme des acteurs humanitaires importants au niveau national. Si les femmes et organisations de femmes ne sont pas considérées comme des acteurs humanitaires, elles sont susceptibles d'être exclues des opportunités de renforcement des capacités et de financements disponibles dans le cadre de la programmation du leadership humanitaire local, et il est vraisemblable qu'elles aient davantage de difficultés à endosser des fonctions de direction plus importantes. Cela ne signifie pas pour autant que les organisations de femmes ne participent pas à l'action humanitaire. Beaucoup d'entre elles interviennent dans le cadre de secours humanitaires dans le cadre de leur portefeuille d'actions, et d'autres le font lorsque des situations d'urgence surviennent au sein de leur communauté. En fait, bien qu'elles fassent exception, plusieurs organisations de femmes identifiées citées dans cette étude sont membres du système de groupes dirigé par les Nations Unies dans leurs pays respectifs, comme Agrajattra au Bangladesh, une organisation dirigée par des femmes, membre du sous-groupe de la protection de l'enfance et des groupes de la sécurité alimentaire et du logement, et du Réseau de renforcement de la capacité d'action des femmes au Sud-Soudan, qui fait partie des sous-groupes de violence sexiste et de protection de l'enfance.

Priorités des donateurs et soutien limité aux organisations de femmes

Le fait que les organisations de femmes soient dédiées aux questions de genre et à l'action sur le long terme suscite des conflits avec les programmes des donateurs et des organisations. En outre, les organisations de femmes se retrouvent parfois en concurrence avec les acteurs humanitaires locaux et nationaux, qui ont l'avantage d'être considérés comme des acteurs humanitaires plus traditionnels. Les organisations de femmes constatent également que les donateurs leur imposent souvent des exigences irréalistes qui ne tiennent pas compte du travail stratégique qu'elles font en matière de genre, ou de l'environnement difficile dans lequel elles évoluent. Les organisations de femmes au Bangladesh et au Sud-Soudan ont indiqué que les problèmes de financement constituent de sérieux obstacles à leur engagement dans le domaine humanitaire, notant la nature compétitive des approches de financement et le manque de sensibilisation des donateurs à l'action humanitaire que mènent les organisations de femmes.

LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL A-T-IL FAIT PROGRESSER LE LEADERSHIP DES FEMMES DANS CE DOMAINE ?

Les actions de leadership humanitaire local peuvent favoriser une plus grande reconnaissance du leadership des femmes et l'intégration des femmes et des organisations de femmes dans l'action humanitaire, car elles permettent de transférer le pouvoir et les ressources aux acteurs locaux et nationaux qui s'investissent dans l'action humanitaire. Il ne faut, cependant, pas sous-estimer le pouvoir de structures patriarcales et de méthodes de travail bien ancrées qui ignorent ou dévalorisent continuellement la contribution des femmes à l'action humanitaire, ces deux car-cans pouvant exister dans les réseaux d'acteurs humanitaires locaux et nationaux et dans d'autres espaces d'acteurs humanitaires locaux et nationaux. Elles font que la mise en œuvre d'un leadership humanitaire local qui reconnaisse le leadership des femmes dans les deux pays étudiés se manifeste rarement.

Au Bangladesh, alors que les acteurs humanitaires locaux et nationaux semblent généralement participer activement à l'action humanitaire, le leadership des femmes et des organisations de femmes est limité, en particulier dans le contexte de la crise des Rohingyas. L'essentiel des travaux accomplis par les organisations de femmes en réponse à la crise se concentre sur la prestation de services plutôt que sur des programmes de justice pour les femmes à plus long terme. Ce modèle limite la capacité des organisations de femmes à faire preuve de leadership dans les activités humanitaires de Cox's Bazar. Au Sud-Soudan, il est trop tôt pour dire si les actions de leadership humanitaire local, qui en sont encore à leurs prémices, ont fait progresser le leadership des femmes. Bien que les organisations de femmes participent depuis longtemps au processus de paix et à la gestion de la crise humanitaire dans le pays, l'étude relève qu'elles ont peu de reconnaissance pour leurs efforts, en particulier de la part des donateurs.

CONCLUSION

Le transfert de pouvoir aux acteurs humanitaires locaux et nationaux s'est avéré être un processus difficile. Il reste encore beaucoup à faire pour que le dispositif humanitaire mondial évolue vers le leadership humanitaire local. Pourtant, le fait que la dynamique du leadership humanitaire local soit toujours présente suscite l'opportunité de faire progresser de manière significative le leadership des femmes et des organisations de femmes, notamment par le renforcement des capacités et par le soutien financier qu'elle induit. Il faut veiller attentivement à encourager le leadership des femmes. Supposer que les organisations de femmes bénéficieront de l'évolution du leadership humanitaire local à long terme est une analyse erronée et peut au contraire perpétuer le développement de programmes humanitaires qui ne tiennent pas compte des différences entre les sexes. En encourageant la collaboration entre les femmes qui assurent un certain leadership, les organisations de femmes et les acteurs du leadership humanitaire local, nous pourrons tendre vers un dispositif humanitaire plus respectueux de l'égalité femmes-hommes.

1 INTRODUCTION

Ce rapport analyse le leadership des femmes dans l'action humanitaire dirigée au niveau local et en particulier le leadership humanitaire local, sur la base d'études de cas au Bangladesh et au Sud-Soudan. Le leadership humanitaire local repose sur le principe selon lequel l'action humanitaire doit, dans la mesure du possible, être menée par des acteurs humanitaires locaux et nationaux plutôt que par des organisations internationales (Oxfam 2017). L'idée directrice du leadership humanitaire local veut que le dispositif humanitaire actuel n'a pas réussi à fournir une aide adéquate aux populations en crise, ce qui induit la nécessité d'un autre modèle d'intervention. Ce nouveau paradigme implique un transfert de pouvoir et de ressources vers les acteurs locaux et nationaux, car ils sont bien placés pour agir rapidement en cas d'urgence, et ils sont probablement plus au fait des besoins et des préférences des populations locales que la communauté internationale (Gingerich et Cohen 2015). Les efforts visant à encourager cette évolution vers le leadership humanitaire local ont été illustrés par des événements tels que le Sommet humanitaire mondial d'Istanbul en 2016, qui a donné lieu au *Grand Bargain*, un accord entre les plus grands donateurs et les agences humanitaires visant à octroyer 25 % de leurs financements aux acteurs locaux et nationaux, ainsi qu'à la Charte pour le Changement, une initiative de 29 organisations non gouvernementales internationales (ONGI) qui les engage à changer leur façon de travailler auprès des acteurs locaux (n.d.).

L'expansion et la reconnaissance du leadership des femmes dans les espaces humanitaires locaux sont essentielles pour améliorer l'efficacité des actions humanitaires dirigées au niveau local, sans oublier d'ailleurs les actions menées au niveau international. Les femmes et les jeunes filles sont très vulnérables dans les situations d'urgence, mais souvent leur leadership, leurs connaissances, leurs compétences et leur capacité d'action ne sont pas reconnus ou appréciés, et leurs besoins spécifiques ne sont pas suffisamment pris en compte. Les organisations de femmes[2] peuvent jouer et ont joué un rôle crucial en utilisant leur expertise pour combler ces lacunes. Cependant, des études montrent que même si les organisations de femmes font preuve d'une « capacité extraordinaire à mobiliser les femmes survivantes pour améliorer la distribution de l'aide, l'accès aux ressources et pour demander aux institutions locales de rendre des comptes », leurs efforts ne sont souvent pas reconnus (Lambert et coll. 2018 ; Gupta et Leung 2010). Cette étude met donc en lumière l'implication des femmes et des organisations de femmes dans l'action humanitaire locale au Bangladesh et au Sud-Soudan et vise à comprendre si, et dans quelle mesure, le leadership humanitaire local (avec le transfert de ressources et de pouvoir aux acteurs humanitaires locaux et nationaux que cela implique) peut promouvoir ou limiter le leadership des femmes.

QUESTIONS FAISANT L'OBJET DE CETTE ETUDE

Cette étude est guidée par quatre questions principales :

1. **Incidence :** Que suggère la littérature existante sur l'incidence du leadership des femmes sur le secteur humanitaire et l'aide humanitaire, en particulier dans l'action humanitaire dirigée au niveau local ? Une attention particulière a été portée à documenter l'efficacité du leadership des femmes dans l'action humanitaire en examinant les résultats des efforts déployés par les acteurs humanitaires locaux pour soutenir l'action transformatrice en matière de genre. Le leadership féminin et l'action transformatrice pour l'égalité femmes-hommes sont définis à la suite.
2. **Engagement actuel :** Comment les femmes et organisations de femmes impliquées dans le secteur humanitaire et dans des cas d'action humanitaire menés au niveau local sont-elles impliquées ?
3. **Obstacles et défis :** Quels sont les obstacles et les défis auxquels les femmes et les organisations de femmes sont confrontées dans leur participation au secteur humanitaire, et plus particulièrement en matière de leadership humanitaire local ? De quelle

manière le leadership humanitaire local entrave-t-il, si tant est qu'il l'entrave, le leadership des femmes ?

4. **Opportunités :** Le leadership humanitaire local encourage-t-il celui des femmes ? Quels éléments semblables et différences relève-t-on dans les études de cas nationales ?
    a. Existe-t-il la possibilité de faire progresser le leadership des femmes en matière d'action humanitaire locale ? Dans l'affirmative, dans quelles conditions ?
    b. Qu'est-ce qui permet aux femmes et aux organisations de femmes de participer de manière réussie dans le secteur humanitaire et dans l'action humanitaire dirigée au niveau local ?

Ces questions permettent de déterminer dans quelle mesure le leadership des femmes est présent dans l'action humanitaire menée localement et s'il doit exister pour garantir un dispositif humanitaire véritablement transformé et une réponse efficace. Les réponses à ces questions vont dans le sens de l'ensemble des preuves concernant le leadership humanitaire local, et elles permettent de poser plus précisément un regard féministe sur la leadership humanitaire local. Les conclusions aident également à déterminer comment le leadership des femmes peut mieux d'intégré aux efforts visant à atténuer un problème récurrent : la réponse inadéquate du dispositif humanitaire patriarcal aux besoins des femmes, et le mépris de la participation des femmes. Ce rapport introduit une analyse exploratoire sur un domaine sous-étudié, qui peut être utilisée pour développer des questions et des hypothèses de recherche solides à l'avenir.

STRUCTURE DU RAPPORT

Le rapport commence par une analyse documentaire qui traite de l'incidence du leadership féminin sur le secteur humanitaire, en s'intéressant plus particulièrement au leadership humanitaire local. Il donne un aperçu de la manière dont les femmes et les organisations de femmes sont actuellement impliquées dans le leadership humanitaire local, ainsi que des obstacles et des difficultés auxquels elles sont confrontées. L'examen de la littérature évalue également dans quelle mesure le leadership humanitaire local encourage ou non le leadership des femmes, testant l'hypothèse selon laquelle l'accent mis par le leadership humanitaire local sur les organisations locales et nationales conduit à une plus grande intégration des organisations féminines locales et nationales dans l'action humanitaire dirigée au niveau local, que dans le contexte d'une structure d'action humanitaire plus traditionnelle. L'analyse documentaire est suivie de deux études de cas, du Bangladesh et du Sud-Soudan, qui fournissent des données primaires pour alimenter l'étude principale. Ce rapport réunit ensuite l'analyse documentaire et les deux études de cas pour fournir une analyse des résultats globaux de l'étude et de leur signification pour mieux saisir l'intégration du leadership féminin dans le leadership humanitaire local.

ETUDES DE CAS

Concernant les études de cas, nous nous sommes concentrés sur les pays qui ont une société civile active engagée dans l'action humanitaire, en nous basant sur l'expérience d'Oxfam et sur des conversations avec des experts extérieurs. Afin de diversifier nos cas, nous avons également décidé de donner la priorité à des alternatives fondées sur des zones géographiques et types de crises humanitaires.

Le Bangladesh a été choisi parce que ce territoire dispose d'un mouvement de leadership humanitaire local actif et avancé, tel que la *National Alliance for Humanitarian Actors* (NAHAB), un réseau qui vise à garantir que les acteurs nationaux et locaux jouent un rôle fort dans les interventions humanitaires (Christian Aid 2017). Les organisations de femmes sont également très présentes dans le pays. Les situations d'urgence humanitaire auxquelles le Bangladesh est confronté sont généralement liées aux risques naturels : inondations, cyclones et sécheresse. L'étude de cas porte également sur la crise des Rohingyas. L'auteur de l'étude de cas sur le Bangladesh est la Fondation Ashroy, une organisation de femmes travaillant sur les questions d'atténuation des risques de catastrophes dans le pays.

Au Sud-Soudan, le leadership humanitaire local commence à prendre son envol, comme le montre l'étude de cas. Les besoins du pays en matière d'aide humanitaire sont essentiellement

liés au conflit. L'étude s'est particulièrement centrée sur le rôle que les organisations de femmes, telles que l'organisation EVE pour le développement des femmes et la Fondation Titi, jouent dans les actions humanitaires menées dans le pays. Notre partenaire pour cette étude de cas est *Rural Women for Development in South Sudan* (RWDSS), une organisation humanitaire et de développement nationale dirigée par des femmes et axée sur les droits des femmes.

METHODOLOGIE

Avant d'élaborer cette étude, nous avons fait appel à des experts en la matière pour nous aider à définir les questions directrices de l'étude et pour éclairer notre analyse. Ces experts provenaient d'organisations locales de femmes, des acteurs humanitaires locaux et nationaux (LNHA), de fondations et d'acteurs internationaux tels que des ONGI et des agences des Nations unies. Sur la base de leurs commentaires, nous avons préparé les quatre questions de l'étude. Nous avons commencé l'analyse documentaire en examinant les sources académiques et la littérature dite « grise » explorant le lien entre le leadership des femmes et l'action humanitaire menée localement, mais nous l'avons étendue à l'action humanitaire en général, car le domaine de recherche initial n'a pas fait l'objet d'un grand nombre de rapports et d'articles. Les études de cas ont été réalisées à l'aide de méthodes qualitatives, en partenariat avec des organisations de femmes des deux pays.[3]

Les chercheurs ont mené des entretiens semi-structurés et organisé des groupes de discussion pour les études de cas. La plupart des entretiens et des groupes de discussion se sont déroulés de janvier à mars 2019. Les partenaires de recherche ont dressé une carte des différents acteurs locaux et nationaux impliqués dans l'action humanitaire, en mettant l'accent sur les femmes dirigeantes et les organisations de femmes. Les entretiens et les groupes de discussion ont été réalisés auprès d'un échantillon de groupes comprenant des membres d'organisations humanitaires locales, ainsi que des femmes *leaders*, des experts en matière de genre et des organisations de femmes aux niveaux national et local, gouvernemental et non gouvernemental.

Au Bangladesh, au total 19 entretiens et 5 groupes de discussion ont été conduits. De ces entretiens, 12 ont eu lieu à Cox's Bazar (7 femmes, 5 hommes) et 7 à Dhaka (2 femmes, 5 hommes). Trois des cinq groupes de discussion ont eu lieu à Cox's Bazar (8 femmes, 20 hommes), tandis que les deux autres se sont tenus à Dhaka (10 femmes, 5 hommes). Malheureusement, seul 1 des 5 groupes de discussion était ventilé par sexe ; en raison de contraintes de temps, notamment pour les études menées à Cox's Bazar. Les chercheurs ont estimé qu'il n'était pas possible d'accueillir des groupes de discussion séparés par sexe. Compte tenu des relations de genre et de pouvoir au sein des communautés, c'est une contrainte qu'il convient de garder à l'esprit lors de l'analyse de l'étude de cas.

Au Sud-Soudan, 34 participants à l'étude ont été interrogés par le biais de groupes de discussion et d'entretiens ; 7 étaient des hommes et les 27 autres des femmes. Les 34 entretiens ont été menés auprès d'acteurs internationaux, gouvernementaux et non gouvernementaux, afin de recueillir leurs réflexions sur la manière dont ils envisagent leur rôle dans le leadership humanitaire local. Si les femmes étaient privilégiées, des conversations ont également eu lieu avec des hommes pour connaître la façon dont ils perçoivent le leadership des femmes dans le secteur humanitaire. Des groupes de discussions ventilés par sexe ont été organisés au Sud-Soudan ; le directeur d'études étant un homme, les groupes de discussions avec les femmes ont été modérés par des collègues féminines de RWDSS.

Dans les deux pays, les chercheurs ont organisé des ateliers de validation avec un groupe restreint de participants, afin de partager les premiers résultats de la recherche et de recueillir leurs réflexions. Grâce à ces ateliers, les chercheurs ont pu affiner les résultats et s'assurer que les participants avaient l'occasion de donner leur avis sur le rapport final. Ces ateliers de validation ont été organisés et dirigés par chaque partenaire de recherche.

En nous associant à des organisations locales de femmes dans le cadre de cette étude, nous espérions réduire l'inégalité des dynamiques de pouvoir impliquées dans le processus de collecte des données, et « joindre le geste à la parole » en ce qui concerne le leadership humanitaire local.[4] Nous envisagions cette relation de recherche comme une collaboration et un échange

d'apprentissage entre nos partenaires et nous-mêmes, et avons trouvé qu'il s'agissait d'une expérience riche et enrichissante. Les partenaires de recherche ont fourni un retour d'informations sur les questions et le processus de recherche et ont pris l'initiative d'élaborer des outils d'entretien, sélectionner les personnes à interroger, mener les entretiens et les groupes de discussion, analyser les données, mettre sur pied des ateliers de validation et de rédiger les études de cas. Notre rôle chez Oxfam en ce qui concerne les études de cas produites par les partenaires était d'éditer et de consolider les études pour qu'elles s'intègrent dans le rapport global. Le lien et la connaissance des partenaires de recherche en matière de genre et de dynamique humanitaire locale ont été essentiels pour développer une analyse nuancée.

Nous reconnaissons toutefois que nos partenaires ne se sentent pas toujours à l'aise dans ce rapport avec nous, s'agissant du fait que nous sommes financeurs de cette étude. Bien que nous ayons pris soin de nous impliquer auprès des partenaires de recherche tout au long du processus et que nous nous soyons assurés de leur fournir suffisamment de latitude pour faire connaître leurs commentaires et leurs critiques, nous ne sommes pas certains que les partenaires de recherche se soient réellement sentis à l'aise pour ce faire. Ce problème n'est pas inhabituel, comme le montre une étude récente sur la collaboration avec des chercheurs locaux de l'*Overseas Development Institute*. Il faudrait réfléchir à la manière de créer un partenariat confortable et égalitaire, ce qui nécessite du temps et de la confiance (Fast 2019, 6). Pour remédier à certaines de ces dynamiques de pouvoir insatisfaisantes, l'un de nos objectifs était de travailler en étroite collaboration avec les partenaires pour développer leurs études de cas dans un rapport publié et les faire apparaître comme auteurs. À mesure que ce travail est diffusé à l'extérieur, nous chercherons à identifier des opportunités de présentation et de conférence pour nos partenaires et nous encouragerons leur participation, afin que ces partenaires soient visibles lors de la diffusion. Enfin, ce rapport final sera traduit dans différentes langues (bengali et arabe) afin de garantir que les résultats soient accessibles aux populations locales des pays concernés par les études de cas.

DEFINITION DES PRINCIPAUX TERMES

Plusieurs concepts essentiels abordés dans cette étude méritent une définition :

- Le leadership humanitaire local et localisation
- Le leadership des femmes
- L'action humanitaire transformatrice de genre

Leadership humanitaire local et localisation

Deux termes sont souvent utilisés pour décrire le rôle que jouent les acteurs locaux et nationaux dans l'action humanitaire : « leadership humanitaire local » et « localisation ». Cette étude utilise délibérément l'expression « leadership humanitaire local ». Il n'y a pas de consensus sur la définition de ces deux expressions, bien qu'il existe des différences importantes entre chacune d'elles.

Un rapport d'Imogen Wall et Kerren Hedlund (2016, 3) décrit l'utilisation de « localisation » dans la littérature comme un terme général se référant à toutes les approches de travail auprès d'acteurs locaux, et « spécifiquement au travail qui émane des acteurs locaux, ou qui est conçu pour soutenir les initiatives locales émergentes ». Selon Wall et Hedlund, ceci diffère de l'expression « dirigé localement », qui est plus proche du « leadership humanitaire local ». Ils constatent également que le terme « localisation » est utilisé sans approfondir la nature et la qualité de ces relations avec les acteurs locaux (Wall et Hedlund 2016, 10). L'accent mis sur le partenariat en tant qu'aspect de la localisation est critiqué par les acteurs locaux, notent Wall et Hedlund (2016, 3), qui estiment qu'en réalité les acteurs locaux trouvent ce soi-disant modèle de partenariat déresponsabilisant et plus proche de la sous-traitance que d'un véritable partage de leadership et des responsabilités.

Van Brabant et Patel (2018) notent qu'il existe deux interprétations de la localisation. La première est celle de la décentralisation, qui dit que la « localisation » peut être réalisée si les décisions stratégiques, opérationnelles et financières sont prises à proximité des zones « à risque » ou des

zones touchées, et si 25 % des ressources financières vont « aussi directement que possible » aux acteurs « locaux » » (Van Brabant et Patel 2018, 17). La seconde est celle de la transformation, selon laquelle « les décisions stratégiques, opérationnelles et financières doivent être prises par des acteurs incontestablement “nationaux” (gouvernementaux et non gouvernementaux), à qui 25 % des ressources internationales disponibles leur sont directement destinées » (Van Brabant et Patel 2018, 17). L’interprétation de la transformation offre un encadrement beaucoup plus solide du leadership local et national dans le secteur humanitaire, et correspond davantage au concept de leadership humanitaire local tel qu’il est utilisé dans cette étude.

Enfin, un rapport de l’*Overseas Development Institute* partage la critique de la « localisation » s’agissant, selon cette étude, d’un terme qui « met principalement [...] le dispositif humanitaire international au centre du processus, par opposition au recentrage sur les acteurs locaux » (Barbelet 2018, 5). Selon ce même rapport, cette conceptualisation de la localisation diffère du leadership humanitaire local ou de l’action humanitaire dirigée au niveau local, dans la mesure où cette dernière reconnaît le leadership des actions humanitaires locales. Par conséquent, cette étude, eu égard à l’attention qu’elle porte au leadership des femmes, utilise intentionnellement l’expression « leadership humanitaire local » ou son synonyme, « action humanitaire dirigée au niveau local ».[5] La préférence pour « leadership humanitaire local » ne signifie pas toutefois qu’elle va systématiquement davantage conduire à une action humanitaire inclusive et équitable qui intègre le leadership des femmes. Le leadership humanitaire local peut être soumis à ses propres normes sociales dominantes et à une dynamique de pouvoir inégale qui peuvent conduire à l’ignorance et à l’exclusion du leadership des femmes, comme le montre cette étude.

Leadership des femmes

Pour réduire l’étude à un champ d’application réalisable, nous nous sommes concentrés sur des certains aspects spécifiques du leadership féminin. Le leadership des femmes a été analysé dans six domaines principaux : [6] (1) les femmes occupant des postes de direction au sein des autorités de gestion des catastrophes ou de protection civile ; (2) les femmes à la tête de programmes humanitaires pour le compte d’organisations non gouvernementales (ONG) nationales ou locales, ou dirigeant elles-mêmes ces ONG ; (3) les femmes occupant des postes de direction au sein de comités communautaires de gestion des catastrophes ; (4) les organisations axées sur les femmes et les droits des femmes qui façonnent l’aide humanitaire ; (5) les réseaux et associations dirigés par des femmes qui s’engagent dans le dispositif humanitaire ; et (6) les femmes occupant des postes de direction dans des missions de maintien de la paix et de police. Ces domaines s’inspirent des gouvernements locaux et nationaux et des organisations de la société civile généralement inclus dans le leadership humanitaire local (Els 2017). Le fait de travailler sur ces six domaines contribue à un engagement fort en faveur des droits des femmes et des filles et permet aux organisations de femmes d’avoir un pouvoir de décision et d’influence sur l’ensemble de l’éventail de l’action humanitaire, à savoir : la réponse, la résilience, le rétablissement, l’atténuation des risques de catastrophe, le maintien de la paix et les négociations de paix. Dans cette étude, ces six aspects sont englobés sous l’expression « femmes et organisations de femmes ».

Le leadership humanitaire local est axé sur le transfert de pouvoir et de ressources aux acteurs institutionnels locaux et nationaux. Nous nous sommes par conséquent concentrés sur des formes plus formelles et institutionnelles de leadership des femmes plutôt que sur des formes informelles. Le leadership revêt différentes significations selon le contexte. Pour réduire notre champ d’action, nous avons décidé de nous concentrer sur la situation hiérarchique (c’est-à-dire les femmes qui occupent des postes de direction au sein d’organisations, ou les organisations de femmes qui dirigent des projets au sein du dispositif humanitaire, comme le système de *clusters*). Ainsi, bien que nous nous soyons intéressés aux femmes occupant des postes de direction dans les comités communautaires de lutte contre les catastrophes, nous n’avons pas exploré beaucoup d’autres types informels de direction féminine. Nous reconnaissons cependant que le leadership des femmes dans les communautés se fait souvent au niveau de la base, où elles font montre de pouvoir et de connaissances, même si elles n’ont pas de titres officiels ou de lien avec une organisation officiellement accréditée.

Action humanitaire transformatrice de genre

L'action humanitaire transformatrice de genre, qui fait partie de l'une des questions de l'étude examinées ici, est souvent confondue avec l'action humanitaire sensible au genre ou l'action humanitaire réactive aux questions de genre (voir encadré 1). Ainsi, la politique humanitaire du gouvernement du Canada exprime son soutien à l'action humanitaire réactive aux questions de genre, mais la définit en partie comme une action qui « soutient l'action humanitaire transformatrice de genre, là et quand cela est possible, en particulier grâce à des initiatives qui s'attaquent aux relations de pouvoir inégales et renforcent les capacités de résilience et d'autonomie » (Gouvernement du Canada, n.d.). En revanche, une note de CARE International fait la distinction entre une approche humanitaire transformatrice et une approche humanitaire sensible au genre : une approche sensible au genre « répond aux différents besoins et contraintes des individus en fonction de leur sexe et de leur sexualité », mais ne change pas les questions structurelles et contextuelles qui sous-tendent les inégalités femmes-hommes, comme le ferait une approche transformatrice (CARE 2012, 4).

La distinction entre l'action transformatrice et l'action réactive aux questions de genre est un peu plus difficile à cerner. Selon un rapport de CARE, l'action réactive aux questions de genre « exige des actions qui remettent en question les rôles et les rapports existants entre les sexes » (Raud 2017, 8). Le fait de passer d'une programmation réactive aux questions de genre à une programmation transformatrice implique de travailler à des réformes systémiques, et d'avoir les ressources nécessaires pour institutionnaliser une programmation transformatrice de genre.

CARE définit la programmation sexotransformatrice comme « un travail actif visant à examiner, remettre en question et changer des normes rigides en matière de genre et de remédier au déséquilibre de pouvoir afin d'atteindre des résultats humanitaires ou de développement tout en assurant la promotion de l'équité entre les sexes » (Raud 2017, 4). La définition d'Oxfam Canada contribue au débat, en identifiant quatre dimensions principales de l'action transformatrice en matière de genre : (1) elle cherche à changer les dynamiques de pouvoir inégales ; (2) elle est intersectionnelle, en ce sens qu'elle prend en compte les multiples formes de discrimination auxquelles sont confrontées toutes les femmes ; (3) elle est axée sur le leadership ; et (4) elle associe des acteurs des droits des femmes (Lambert et coll. 2018, 5). Dans les deux définitions, l'action humanitaire transformatrice de genre, interprétée sous un angle féministe, est fermement conçue pour changer les relations de pouvoir et les normes inégales entre les sexes, même si l'attention explicite d'Oxfam Canada pour l'intersectionnalité, le leadership et les acteurs des droits des femmes en fait une définition plus pertinente pour cette étude.

Encadré 1 : Programmation d'actions humanitaires et prise en compte du genre

- **Sensible aux questions de genre :** Identifie les besoins des différents sexes, mais ne remet pas en cause les questions structurelles et contextuelles qui sous-tendent l'inégalité entre les sexes.
- **Réactive aux questions de genre :** Aborde et remet en cause les rôles et les relations existant entre les sexes, mais ne cherche pas à modifier les politiques ou à institutionnaliser les programmes en faveur de l'égalité femmes-hommes.
- **Transformatrice en matière de genre :** Cherche à modifier les dynamiques de pouvoir inégales, est intersectionnelle, se concentre sur le leadership des femmes et associe des acteurs des droits des femmes.

LIMITES

La portée de cette étude était nécessairement limitée par le budget, qui s'est avéré une contrainte aiguë pour notre partenaire de recherche au Sud-Soudan. Voyager en dehors de Juba nécessitait des fonds et du temps supplémentaires conséquents, nous n'avons donc pas pu étendre la portée de la recherche au-delà de la capitale afin d'inclure une « immersion plus en profondeur », comme nous l'avons fait au Bangladesh. Par conséquent, il y a probablement des activités pertinentes et intéressantes entreprises par des organisations locales de femmes en dehors de Juba et que nous n'avons pas pu analyser. Cette situation crée également un biais potentiel dans notre étude en faveur des organisations plus « élitistes » qui siègent à Juba. Au Bangladesh, nous avons pu élargir un peu notre champ d'action, en menant des entretiens à Dhaka et à Cox's

Bazar. En outre, cette limitation budgétaire était liée aux contraintes de temps imposées par Oxfam, qui nous obligeaient à dépenser les fonds dédiés à cette étude à une date donnée. Cela a pu aussi induire une pression sur nos partenaires de recherche pour qu'ils achèvent leurs analyses, tout en gérant la difficulté de collecter des données pour ce rapport (ceci inclut les défis logistiques liés aux déplacements pour les entretiens et à la gestion des connexions Internet et mobiles limitées) tout ceci en assumant leurs autres responsabilités. Pour que la qualité des résultats n'en soit pas affectée, nous avons veillé à être clairs sur les limites de l'étude et quant à nos attentes vis-à-vis des partenaires.

Un autre problème qui se posait aux chercheurs est celui des définitions. Ainsi, il est important de faire la distinction entre les acteurs locaux et nationaux, mais il y a un certain flou à cet égard, et ce manque de clarté est sans doute un problème en matière de leadership humanitaire local en général. Les organisations locales et nationales peuvent être confrontées à des difficultés et à des obstacles distincts en matière de leadership humanitaire local : une grande ONG qui travaille dans tout le pays aura sans doute une expérience différente d'une entité locale, plus axée sur la région. Le flou entre acteurs locaux et nationaux était plus prégnant au Sud-Soudan, peut-être parce que la zone de recherche de l'étude de cas se trouvait principalement à Juba, où il n'existait peu ou pas de distinction entre ce qui était considéré comme « local » et ce qui était considéré comme « national ».

Une autre difficulté en matière de définition consistait à faire la distinction entre une organisation de femmes et une organisation dirigée par des femmes. Au début de cette étude, les deux études de cas nationales partaient de la prémisse que les femmes dirigeantes n'impliquaient que des organisations dirigées par des femmes. Si les organisations dirigées par des femmes sont essentielles à cette analyse, nous n'avons pas non plus voulu omettre les organisations fortement axées sur le genre, ou supposer que le simple fait qu'une organisation soit dirigée par une femme lui confère un intérêt pour les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes. À l'issue de discussions entre les auteurs des études de cas et le chercheur d'Oxfam Amérique, nous étions convenus d'élargir la définition des organisations de femmes au-delà des organisations dirigées par des femmes si les organisations en question pouvaient montrer qu'elles avaient un programme solide de justice en faveur des femmes.

Les conclusions de ce rapport sont limitées par le fait que nous avons mené des études au Bangladesh et au Sud-Soudan, dans des contextes spécifiques. Même si les conclusions peuvent être généralisées dans une certaine mesure, la nature du leadership humanitaire local est spécifique au contexte, comme le sont les normes de genre, ce qui peut affecter la mesure dans laquelle le leadership des femmes est reconnu et visible dans l'action humanitaire.

2 ANALYSE DE LA LITTERATURE

Cette analyse documentaire explore le lien entre le leadership des femmes et le dispositif humanitaire, en mettant l'accent sur les actions humanitaires dirigées au niveau local. La thèse que sous-tend cette analyse documentaire est que les femmes et les organisations de femmes luttent pour être reconnues comme des leaders humanitaires en raison d'inégalités structurelles entre les sexes au sein du dispositif humanitaire, et que le fait de défendre et d'encourager le leadership des femmes dans les espaces humanitaires locaux valorise les connaissances, les compétences et l'action des femmes leaders et des groupes de femmes. Cette reconnaissance peut réduire les inégalités femmes-hommes dans le dispositif humanitaire, ce qui se traduit par des efforts humanitaires plus efficaces et plus responsables. C'est cette prémisse que notre analyse documentaire cherchait à analyser.

Les femmes sont confrontées à de grandes difficultés pour survivre, faire face et se remettre des situations d'urgence humanitaire en raison de normes socioculturelles sexistes, qui non seulement sapent leur résilience, mais ne reconnaissent pas non plus leur pouvoir et leurs connaissances comme des aspects précieux et nécessaires à l'action humanitaire. Il est incontestable que les travaux humanitaires qui ne tiennent pas compte du contexte sexospécifique mettent davantage en péril les femmes et les filles et exacerbent les pratiques discriminatoires préexistantes (voir le tableau 1 pour quelques exemples sur la manière dont une action humanitaire non sexospécifique peut avoir des conséquences négatives). Comme l'indique une étude mondiale d'ONU Femmes sur la résolution du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité (RCSNU 1325), « l'échec collectif du dispositif humanitaire à reconnaître la capacité des organisations locales de la société civile et des femmes et des filles à agir en tant que partenaires possédant des connaissances et une expérience précieuses limite gravement notre efficacité » (Coomaraswamy 2015, 88).

Tableau 1 : Exemples de conséquences d'une action humanitaire qui ne tient pas compte du genre

Problème	Réponse indifférente aux inégalités femmes-hommes
Restauration des droits fonciers des femmes (ou non)	« Des programmes de réinstallation précipités, soutenus par l'aide étrangère (c'est-à-dire les Nations unies, la Banque mondiale et les gouvernements étasunien, britannique et australien) et les organisations d'aide internationale (c'est-à-dire la FICR) ont perturbé le système matrilocal traditionnel des provinces du Nord et de l'Est [au Sri Lanka]. Lorsque les acteurs étatiques et non étatiques ont facilité la réinstallation des personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI) dans des régions où les femmes détiennent des droits fonciers, presque toutes les nouvelles maisons ont été cédées à des hommes. Ceci rappelle ce qui s'était passé précédemment dans les régions côtières affectées par le tsunami de 2004, lorsque les organisations d'aide humanitaire internationales n'ont donné des matériaux de construction et n'ont rédigé des actes de construction de nouvelles maisons qu'en faveur d'hommes » (Jayatilaka et Amirthalingam 2015, 19).

Répondre aux besoins sanitaires des femmes dans les camps de réfugiés	« Une étude menée auprès de réfugiés vivant dans des camps au Cameroun a révélé que 99 % des femmes ne se sentaient pas en sécurité en utilisant les toilettes des camps, invoquant des inquiétudes concernant le risque d'agression en raison du manque d'éclairage et de serrures. Les craintes d'agression nocturne peuvent conduire les filles et les femmes à créer des toilettes de fortune (par exemple, en utilisant des drains ou des seaux extérieurs), à s'abstenir de consommer des liquides, à se réveiller tôt (de 4 à 5 heures du matin) pour utiliser les toilettes, ou à recourir à l'utilisation de sacs en plastique pour l'excrétion des déchets ("toilettes volantes"), qui sont finalement jetés à l'air libre ou dans les flux de déchets généraux » (Schmitt et coll. 2018, 4).
Manque d'attention aux besoins reproductifs des femmes	En Indonésie, « Au lendemain du tsunami, la santé des femmes du village de Lampuuk est devenue une préoccupation majeure. En raison de l'insuffisance des services de santé, les femmes du village ont éprouvé des difficultés à maintenir leur santé génésique. Même si les médecins se rendaient au village, les examens médicaux étaient normalement réalisés dans des tentes ouvertes sans lits d'examen appropriés ou dans des zones non fermées. Par conséquent, les femmes étaient réticentes à [permettre l'examen de] leurs organes reproducteurs lorsqu'elles souffraient de douleurs ou de maux » (Silverstein 2008, 156).
Absence d'espace sûr pour parler de la violence fondée sur le genre	ONU Femmes a constaté une grave sous-déclaration de la violence sexuelle et sexiste dans les zones de conflit, notant que « l'écrasante majorité des femmes et des filles ne signalaient pas la violence, non seulement par honte ou stigmatisation, mais plus encore, car il n'existe souvent pas de services aisément accessibles, ou de moyens de signaler la violence en toute sécurité, de recevoir de l'aide et d'être traitées avec dignité » (Coomaraswamy 2015, 73).

La littérature universitaire et pratique sur le leadership humanitaire local est encore en cours d'élaboration, et les recherches sur le leadership des femmes et le leadership humanitaire local en sont également à leurs débuts. Un rapport d'étude influent d'Oxfam International, intitulé « *Le dispositif humanitaire sens dessus dessous* », plaide en faveur d'un dispositif humanitaire dirigé localement et demande davantage de financement et de ressources pour les acteurs étatiques et non étatiques dans les pays touchés par une crise afin de renforcer les capacités locales (Gingerich et Cohen 2015). Ce rapport a également analysé l'argument selon lequel ces espaces locaux et nationaux sont rarement composés d'organisations de femmes et que, comme les acteurs locaux peuvent être majoritairement constitués d'hommes, ils peuvent ne pas avoir la sensibilité requise aux questions de genre que l'on est en droit d'attendre d'un acteur international. Le rapport note qu'il s'agit là de préoccupations valables, mais il soutient qu'elles doivent être contrebalancées par le fait qu'il est vraisemblable que les acteurs locaux comprennent mieux que les acteurs internationaux la dynamique sous-jacente des genres dans une communauté, les risques spécifiques pour les femmes et les approches de l'aide humanitaire qui sont appropriées compte tenu des risques et de la culture » (Gingerich et Cohen 2015, 19). D'autres études ont montré que certains acteurs internationaux ne s'intéressent qu'en apparence à la question du genre, mais ne font pas appel aux organisations de femmes pour obtenir un soutien et renforcer les capacités en cas de crise humanitaire (Carpenter 2006 ; ReBuild Consortium n.d. ; ONU Femmes 2016a). En fait, en 2015, le niveau de financement mondial des donateurs, des États membres de l'ONU et des fondations privées pour les organisations locales de femmes n'était que de 1 % (Coomaraswamy 2015, 90).

Les questions générales mises à l'étude structurent l'analyse documentaire. Tout d'abord, nous explorons l'incidence du leadership des femmes sur le dispositif humanitaire et le leadership humanitaire local et nous dégageons les principaux thèmes mis en évidence dans l'analyse. Deuxièmement, nous analysons la façon dont sont impliquées les femmes et organisations de femmes impliquées dans le secteur humanitaire dans des situations d'action humanitaire menée au niveau local. Troisièmement, nous analysons les obstacles et les difficultés rencontrées par le

leadership des femmes dans le secteur humanitaire en général et dans le leadership humanitaire local en particulier. Enfin, nous évaluons le potentiel du leadership humanitaire local pour encourager le leadership des femmes. Il convient de noter que dans notre revue de la documentation, notre attention sur le leadership des femmes s'est concentrée sur les organisations de femmes qui, selon notre définition, pourraient être des femmes dirigeant de programmes humanitaires pour des organisations non gouvernementales nationales ou locales ou dirigeant elles-mêmes ces ONG, et sur les réseaux et associations dirigés par des femmes. En outre, il s'avère que la recherche sur le leadership des femmes dans le domaine du leadership humanitaire local est assez limitée, de sorte que le champ d'application a été élargi pour examiner le leadership des femmes dans l'action humanitaire en général. Les récents travaux de recherche menés par des organisations telles qu'ActionAid, CARE et Oxfam, qui établissent un lien explicite entre le concept de leadership féminin et la localisation ou l'action humanitaire menée localement, sont des apports bienvenus à ce domaine de recherche (Barclay et coll. 2016 ; Lindley-Jones 2018 ; Lambert et coll. 2018), mais des travaux de recherche supplémentaires doivent être menés sur l'action humanitaire locale en général, et sur le leadership des femmes en particulier.

LE LEADERSHIP DES FEMMES DANS LE DISPOSITIF HUMANITAIRE

Avant tout, il faut reconnaître que les femmes et les organisations de femmes participent depuis longtemps à la préparation et à la réponse aux situations d'urgence humanitaire dans leurs communautés. Qu'il s'agisse de leaders individuels au sein de leurs communautés ou d'organisations de femmes de base, il existe d'innombrables exemples d'organisations de femmes travaillant en première ligne pour aider les communautés à se préparer et à répondre aux situations d'urgence humanitaire. Dans un rapport de 2010, Suranjana Gupta et Irene Leung ont constaté que « les organisations de femmes font preuve de capacités extraordinaires pour mobiliser les femmes survivantes afin d'améliorer la distribution de l'aide, l'accès aux ressources, à l'eau et au logement, et de responsabiliser les institutions locales en matière de secours et de réhabilitation » (p. 1). Néanmoins, les auteurs ont également constaté que cette contribution n'est pas reconnue et que « les organisations de femmes sont obligées de reprendre les négociations dès le départ pour assurer leur participation active aux processus de secours et de réhabilitation » (Gupta et Leung 2010, 1). Par conséquent, lorsque l'on analyse le leadership des femmes dans le contexte du leadership humanitaire local (une expression qui a commencé à être plus largement utilisée vers 2014) il est important de garder à l'esprit que le manque d'exemples de leadership de femmes liés spécifiquement au leadership humanitaire local ne reflète pas un manque de leadership des femmes dans le contexte de l'action humanitaire en général.

Pourquoi le leadership des femmes dans le secteur humanitaire est-il si important ?

Un argument pour reconnaître le leadership des femmes dans le contexte du secteur humanitaire et du leadership humanitaire local est que le leadership des femmes a une valeur inhérente en tant qu'aspect important des droits fondamentaux des femmes. Les femmes représentent la moitié de la population et sont touchées par les crises humanitaires, elles devraient donc diriger et participer aux efforts pour répondre à ces situations d'urgence. Outre cette réponse inhérente, il existe également un critère d'efficacité, fondé sur des études qui établissent une corrélation entre le leadership des femmes et une action humanitaire plus efficace (Barclay et coll. 2016, 11). Les travaux visant à lier les efforts humanitaires à l'égalité femmes-hommes en général ont permis d'améliorer les résultats, comme le note une étude réalisée par ONU Femmes en 2015, qui démontre que les programmes globaux d'égalité homme-femme « contribuent à améliorer l'accès aux services et leur utilisation, à accroître l'efficacité des résultats humanitaires et à réduire les inégalités femmes-hommes » (ONU Femmes 2015, 8). Un autre rapport d'ONU Femmes relève que « les groupes locaux de femmes sont souvent les mieux placés pour mobiliser le changement, identifier des solutions et répondre spontanément aux crises » (ONU Femmes 2016b, 2). À l'appui de cette thèse, un rapport d'Oxfam et d'International Alert indique que « les organisations de défense des droits des femmes ont tenté de fournir des services aux femmes et aux filles

et de faire pression pour une meilleure représentation lorsque les institutions ne peuvent pas répondre aux besoins de ces citoyens » (Anderson 2017, 11).

L'argument de l'efficacité est lié à la reconnaissance du fait que le leadership des femmes permet une meilleure prise de conscience et davantage de réactivité aux besoins des femmes dans le contexte des urgences humanitaires. Le leadership des femmes « contribue à améliorer la préparation aux catastrophes et à l'atténuation des risques, à une réponse humanitaire plus efficace et efficiente, et à une construction de la paix et à une résolution des conflits plus durable au sein des communautés » (Barclay et coll. 2016, 5). Il existe foison d'études sur l'expérience sexospécifique des femmes dans le cadre de crises humanitaires (quelques exemples sont cités dans le Tableau 2), depuis des taux de mortalité plus élevés jusqu'à une plus violente expérience de la violence sexiste. En conséquence, il est nécessaire que l'expertise en matière de justice de genre soit intégrée aux initiatives humanitaires (Gingerich and Cohen 2015, 19). L'attention portée à la violence sexiste dans les situations d'urgence humanitaire est pertinente pour les femmes et les organisations de femmes, car il est prouvé que la plupart des intervenants locaux impliqués dans les activités de protection sont des femmes ; « c'est particulièrement le cas dans les services d'intervention contre la violence sexiste, mais aussi, et de manière plus générale dans les domaines traditionnellement dominés par les femmes, tels que la santé mentale et le soutien psychosocial » (Chéilleachair et Shanahan 2018, 22). Cet argument ne vise pas à rendre incontournable le leadership des femmes, mais à reconnaître que les femmes et les organisations de femmes ont une expertise bien nécessaire qui manque actuellement aux actions humanitaires.

Tableau 2 : Exemples de leadership de femmes et d'organisations de femmes dans les situations d'urgence humanitaire

Type de Leadership	Exemple
Organisations de femmes qui travaillent au sein de groupes de femmes issus de la communauté locale après une catastrophe	Après le tremblement de terre de 1999 en Turquie, Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı a encadré des échanges d'apprentissage auprès de pairs avec des groupes locaux de femmes, dans la zone touchée, leur permettant de se soutenir et de s'orienter mutuellement (Yonder et coll. 2005, 32).
Organisations de femmes qui développent un réseau pour obtenir un changement de politique	Après la triple catastrophe d'un tsunami, d'un tremblement de terre et d'une urgence nucléaire au Japon, des groupes de femmes japonaises se sont réunis pour créer le Réseau des femmes japonaises pour la réduction des risques de catastrophes. Le réseau a réussi à réformer la loi fondamentale sur les mesures de contrôle des catastrophes, en supprimant « l'exigence selon laquelle les membres des conseils centraux et locaux de gestion des catastrophes doivent être choisis exclusivement au sein de professions spécifiques (à prédominance masculine) » (SIPC 2015, 48). Il a également soutenu la création d'initiatives de formation pour aider les femmes à jouer un rôle de premier plan dans la réduction des risques de catastrophe.
Organisations de femmes proposant des programmes qui abordent la violence sexiste	En Somalie, le *Galkayo Education Center for Peace and Development* (GECPD), une organisation de femmes, a été initialement fondée pour soutenir l'éducation des femmes. Son mandat s'est depuis élargi pour inclure les services de secours en cas de catastrophe et la prévention de la violence sexiste. Le GECPD s'est efforcé de documenter les témoignages des survivants, de leur dispenser des conseils et de les aider à déposer des plaintes (Bhalla et Hassan 2018).

Implication des organisations de femmes dans les questions de paix et de sécurité	Au Népal, Saathi, une organisation de femmes, a travaillé avec le ministère de la paix et de la reconstruction et le ministère des affaires fédérales et du développement local pour rédiger le plan d'action national avec des directives en matière de localisation. Ces directives exigent que les institutions gouvernementales locales du Népal « intègrent les activités [du plan d'action national] dans leurs programmes de planification locale pour les femmes et filles touchées par le conflit » (*Global Network of Women Peacebuilders* 2013, 16).

Quelle est l'incidence du leadership des femmes sur le dispositif humanitaire ?

S'appuyant sur les arguments de valeur inhérente et d'efficacité en réponse à la question de savoir si le leadership féminin importe vraiment, cette partie identifie deux contributions principales que le leadership féminin apporte à l'action humanitaire : (1) encouragement de l'action humanitaire transformatrice en matière de genre, et (2) une plus grande prise de conscience du lien entre humanitaire, développement et paix.[7]

Action humanitaire transformatrice de genre

Le leadership des femmes peut contribuer à une approche humanitaire qui transforme le genre. L'établissement de liens entre l'action humanitaire et les efforts de transformation de l'égalité femmes-hommes vont au-delà des projets de services à court terme et requiert une planification à long terme. En Haïti, les femmes dirigeantes considèrent que les efforts de transformation du genre « englobent la sensibilisation, le développement de la capacité de leadership des femmes, les réseaux de plaidoyer, la création de coalitions, l'accès des femmes aux postes de pouvoir et l'engagement actif de la société civile et de l'État » (Horton 2012, 306-307). Dans des entretiens avec des femmes leaders en Haïti, la chercheuse Lynn Horton a constaté qu'elles « ont fortement insisté sur la nécessité de situer le tremblement de terre dans un contexte plus large de la crise à long terme, bien que souvent invisible, que les femmes haïtiennes ont connue » (2012, 298). Répondre aux besoins immédiats des femmes haïtiennes sans reconnaître les problèmes auxquels elles étaient confrontées avant le tremblement de terre (tels que le viol systématique des femmes par les acteurs étatiques et la discrimination juridique, entre autres) risque de créer davantage de dommages et de traumatismes. Un autre exemple s'illustre en Somalie. Le Centre Elman pour la paix et les droits de l'homme a créé le premier centre d'aide aux victimes de viol du pays et fournit un soutien juridique, des conseils et des services de santé aux survivantes (Oxfam 2016). Le centre lie ces services au plaidoyer pour les droits de l'homme, en portant par exemple devant l'Union africaine et l'Union européenne les problèmes de conflit qui touchent la Somalie (Oxfam n.d.).

Un rapport d'ActionAid note comment la promotion du leadership des femmes dans les interventions d'urgence en augmentant leur accès aux ressources a conduit à un changement des dynamiques de pouvoir inégales, car l'engagement des femmes dans les situations d'urgence « soutient leur capacité à influencer la prise de décision au sein de la communauté au sens large, comme au sein des comités de planification de la préparation aux catastrophes, pour s'assurer que la planification reflète les priorités des femmes » (Barclay et coll. 2016, 32). Un rapport de CARE International a mis en lumière l'exemple d'une organisation de femmes au Soudan, où « le travail de l'Association des femmes pour soutenir les stratégies d'autoprotection a permis de renforcer le respect des chefs religieux et communautaires, en leur offrant le statut et la plateforme nécessaires pour s'attaquer à des questions plus sensibles, telles que la violence liée au genre » (Lindley-Jones 2018, 28). Enfin, lorsque les dirigeants locaux ont pris conscience de l'importance du leadership des femmes, les membres de l'Association des femmes ont pu devenir membres des tribunaux coutumiers (Lindley-Jones 2018, 28).

Lien entre humanitaire, développement et paix

Certaines études suggèrent que les organisations de femmes ont tendance à avoir une approche plus holistique et plus « à long terme » de l'action humanitaire. Gupta et Leung ont constaté que « les femmes ont des programmes à long terme même si leurs points d'entrée sont des projets à

court terme tels que des programmes de redressement et de reconstruction » (2010, 3). Une autre étude révèle que les organisations de femmes impliquées dans la réponse humanitaire en Amérique centrale ont tendance à adopter une « approche globale » qui privilégie « la pleine participation des membres de la communauté et répond aux problèmes auxquels sont confrontées des communautés entières, tout en veillant à ce que les femmes et leurs besoins soient pris en considération » (Vukojević 2013, 7). Un rapport de CARE indique qu'au Malawi, « la majorité des organisations nationales dirigées par des femmes ont des objectifs de justice sociale à long terme, mais la gravité de la crise est telle que cela [...] signifie qu'elles peuvent être impliquées dans des activités humanitaires » (Lindley-Jones 2018, 19). En Haïti, les organisations féminines officielles considèrent qu'une façon cruciale de répondre aux besoins des femmes est de « fournir des structures pour aider à soutenir... des actions plus spontanées des femmes après les catastrophes et les transformer en actions de plaidoyer à plus long terme » (Horton 2012, 305).

L'engagement actif des organisations de femmes dans les questions de paix et de sécurité est lié au lien entre humanitaire, développement et paix. L'accent mis dans cette partie sur le leadership des femmes dans les questions de paix et de sécurité ne cherche pas à soutenir les notions essentialistes selon lesquelles les femmes sont plus pacifiques par nature que les autres sexes, mais plutôt à reconnaître que des études rigoureuses sur les femmes, la paix et la sécurité contiennent des preuves de l'importance du leadership des femmes. Les programmes de paix et de sécurité sont un élément essentiel du leadership humanitaire local, car ils s'attaquent aux causes profondes des besoins et des crises auxquels les organisations humanitaires répondent. Un rapport de l'Institut international pour la paix analysant 40 études de cas nationales en profondeur a révélé que « lorsque les femmes participent et sont en mesure d'exercer une influence, il y a des effets positifs sur la probabilité de parvenir à un accord de paix, sur le texte de l'accord qui est produit et sur la mise en œuvre qui s'ensuit » (O'Reilly et coll. 2015, 11–12). Nanako Tamaru et Marie O'Reilly ont noté que « les organisations de femmes peuvent combler le fossé entre le processus officiel et leurs communautés, en particulier lorsque l'engagement public dirigé par le gouvernement est absent ou insuffisant » (2018, 21).

L'orientation à long terme et holistique de nombreuses organisations de femmes s'inscrit dans l'une des principales missions du Sommet humanitaire mondial : « travailler autrement pour mettre un terme aux carences », ce qui signifie qu'il faut dépasser le clivage entre les actions humanitaires, les actions de développement et de paix (Agenda pour l'Humanité 2016). Dans leur réponse aux situations d'urgence humanitaire, les organisations de femmes ne voient souvent pas de division entre l'action humanitaire et les interventions de développement et de paix, contrairement aux acteurs humanitaires, « qui ont une culture de l'efficacité à court terme » et qui résistent souvent à la notion de lien entre l'humanitaire, le développement et la paix (de Geoffroy 2018, 14). De récentes études d'Oxfam notent que « la mise en œuvre d'une approche de la liaison pourrait fournir une belle occasion d'améliorer la justice pour les femmes, notamment par un soutien à long terme aux organisations de défense des droits des femmes et en veillant à ce que les droits des femmes fassent partie intégrante des réponses immédiates et des résultats à plus long terme » (Fanning et Fullwood-Thomas 2019, 3). L'orientation à long terme, holistique et globale des organisations de femmes, qui couvre le lien entre humanitaire, développement et paix, les fait donc ressortir, mais les oppose également au positionnement d'urgence de nombreuses organisations humanitaires.

QUELLES ENTRAVES SE PLACENT SUR LE CHEMIN DES FEMMES ET DES ORGANISATIONS DE FEMMES IMPLIQUEES DANS LE SECTEUR ET DANS LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL ?

Les femmes et les organisations de femmes sont confrontées à nombre d'obstacles dans leur participation au secteur humanitaire, et en leadership humanitaire local. Certains de ces défis ne sont pas propres aux organisations de femmes, mais sont partagés par les LNHA. Il s'agit notamment de l'accès inadéquat au financement, du défaut de renforcement des capacités et de modèles inégaux qui font que les acteurs locaux et nationaux demeurent des sous-traitants d'acteurs internationaux plutôt que de véritables partenaires (Gingerich et Cohen 2015, 6). Même si ces difficultés sont générales, elles peuvent avoir un impact plus important sur la capacité et le leadership des organisations de femmes. En outre, il est important de souligner trois autres obstacles auxquels sont confrontées les organisations de femmes : (1) le rôle des normes de genre néfastes (2) la déconnexion des organisations du dispositif humanitaire mondial, et (3) le fait que les donateurs ne donnent pas la priorité aux organisations de femmes et ne leur apportent pas leur soutien financier. Il s'agit d'une accumulation d'obstacles au leadership des organisations de femmes et de freins à la reconnaissance du leadership des organisations de femmes par les autres acteurs humanitaires locaux et nationaux, sans oublier les acteurs internationaux.

Normes de genre néfastes

Certaines des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes et les organisations de femmes cherchant à participer à l'action humanitaire au niveau local et national résultent de normes socioculturelles contraignantes. Ces normes renforcent l'idée que « les femmes ne sont pas capables d'être des leaders » (Lindley-Jones 2018, 6). En outre, les mouvements de droite du monde entier font fortement pression pour faire reculer les droits des femmes et la justice pour les femmes, empêchant les femmes et les organisations de femmes de s'engager dans les espaces de prise de décision. Selon un rapport de CIVICUS, les groupes de défense des droits des femmes sont les plus exposés aux menaces dans le domaine des droits civils (2018, 9). Les dangers d'un retour de bâton sont réels. Les organisations de femmes qui cherchent à faire progresser l'égalité femmes-hommes et à remettre en cause les normes en la matière entreront, de par la nature de leur mission, en conflit avec les détenteurs du pouvoir qui ne veulent pas partager ou perdre l'influence dont ils disposent (Esplen 2013). Dans une enquête sur la prise de décision communautaire en matière de préparation au Pakistan, plusieurs participants à l'étude ont exprimé leur inquiétude quant à un retour de bâton de la part des hommes si les femmes devaient s'engager davantage dans les espaces publics, suggérant plutôt « que les femmes des communautés conservatrices devraient demander la permission à leurs homologues masculins afin de participer aux espaces de prise de décision publique » (Van Brabant et Patel 2018, 26). Ces obstacles à la participation proviennent d'un terreau patriarcal qui a constamment dévalorisé et découragé la voix et l'action des femmes, en particulier dans les espaces publics.

Les femmes leaders doivent lutter contre une représentation erronée d'elles-mêmes, celle d'éléments passifs, et continuer de participer à l'action humanitaire. Dans un article sur le leadership des femmes dans le contexte humanitaire en Amérique centrale, Lara Seigneur et José Chacon d'Oxfam Amérique ont interrogé neuf dirigeantes expérimentées, et ont constaté que « ces dirigeantes ont également dû lutter contre les normes inégales entre les sexes qui vont constamment au détriment de leurs connaissances et leur expertise précieuses, et diminuent la perception de leur leadership » (2017, 2). Les femmes dirigeantes ont rapporté que les militaires leur avaient refusé la possibilité d'effectuer des évaluations sur le terrain dans les zones de conflit, disant qu'elles avaient besoin de l'autorisation de leur « *manager* masculin » (Seigneur et Chacon 2017, 1). Les femmes qui travaillent dans le secteur humanitaire sont également confrontées au risque de violence sexuelle de la part de leurs pairs masculins. Un dirigeant du Guatemala a rapporté que « les femmes sont considérées comme des objets sexuels, les hommes font des commentaires à double sens ou désobligeants, et ils vous fixent en cherchant autre chose » (Seigneur et Chacon 2017, 3). Au Yémen, les femmes dirigeantes « sont considérées comme émotionnellement faibles et comme des personnes qui ont besoin de protection... pourtant, les femmes yéménites ont agi par le passé, et elles continuent d'agir en tant que premiers intervenants et artisans de paix informels au niveau des communautés » (Anderson 2017, 13). Les normes sociales et culturelles affectent donc l'acceptation des organisations de femmes et du leadership des femmes par les hommes, les ONG et le gouvernement en de nombreux endroits.

Même lorsque les organisations de femmes se trouvent dans des espaces humanitaires, il arrive qu'il leur soit difficile d'y participer pleinement, car leur simple participation peut aller à l'encontre des normes patriarcales imposées par la culture. C'est donc une entreprise difficile, voire périlleuse. Au Yémen, une organisation de femmes « a constaté que les femmes se taisaient dans les réunions de coordination et cédaient la parole à leurs collègues masculins parce qu'elles

manquaient de confiance et de l'expérience de faire valoir leurs propres idées et opinions » (Anderson 2017, 69). Une analyse de la RCSNU 1325 par le Réseau mondial des femmes bâtisseuses de paix et ONU Femmes souligne « l'endurance d'une culture et d'attitudes patriarcales [qui] continuent de faire obstacle à la participation des femmes et à la mise en œuvre des politiques nationales et des résolutions de l'ONU » (2013, 40). Le leadership des femmes dans les espaces décisionnels est considéré comme inapproprié et donc malvenu, il est préférable que les femmes soient considérées comme des participantes plutôt que comme des leaders. Dans un projet d'étude, les entretiens avec des personnes d'ONG internationales, nationales et locales ont révélé un schéma où « les personnes interrogées ont surtout parlé d'initiatives visant à accroître la participation des femmes aux forums et aux activités de programme de préparation, ainsi que du rôle des femmes en tant que facilitatrices, plutôt qu'en tant que dirigeantes ou décideuses » (Tanner et coll. 2018, 12). Cette conception des femmes comme participantes ou sympathisantes compliquen leur accès aux espaces de décision sur les interventions humanitaires (comme le système des groupes sectoriels), et les prive davantage de la possibilité de développer et de renforcer leurs capacités de leadership (voir l'encadré 2 pour une explication de la différence entre le leadership et la participation des femmes).

Encadré 2 : Relation entre le leadership des femmes et la participation des femmes à l'action humanitaire

L'une des difficultés de cette analyse documentaire fut d'extraire des exemples de leadership féminin, par opposition à la participation des femmes aux efforts humanitaires. En effet, la littérature consacrée à la participation des femmes est beaucoup plus abondante que celle consacrée au leadership des femmes. Pourtant, la participation et le leadership sont intimement liés, car il faut être présent dans la salle pour exercer un changement, même s'il faut reconnaître que les femmes et les organisations de femmes se trouvent souvent dans des espaces où elles n'ont pas le sentiment de pouvoir s'exprimer et influencer les décisions. Parfois, le fait même d'être dans cet espace est tout un succès, car « les femmes sont confrontées à un double obstacle pour accéder au pouvoir, avec des obstacles formidables non seulement pour accéder aux postes et aux processus de décision, mais aussi pour voir leur l'influence exercée en leur sein » (O'Neil et Domingo 2016, 10). Cette étude adopte une vision large de ce qui constitue le leadership des femmes, en considérant que le leadership des femmes va au-delà du fait d'avoir un nombre égal de femmes par rapport aux autres sexes participant à l'arène du pouvoir. Elle cherche des exemples où les femmes et les organisations de femmes ont au moins pu accéder aux espaces de décision humanitaire et au plus, ont pu faire preuve de pouvoir et d'expertise pour influencer les décisions humanitaires prises et faire avancer leurs objectifs.

En outre, le manque de visibilité du leadership des femmes (notamment dans les médias, les rapports et autres publications) jouerait également un rôle en suscitant l'idée que les femmes ne sont pas des leaders. Une publication du *Humanitarian Advisory Group* note que « les femmes ne sont pas seulement sous-représentées dans les médias, elles sont souvent montrées dans des rôles féminins stéréotypés et moins puissants » (Lavey 2018, 4). Ces stéréotypes affectent le leadership des femmes et confortent l'impression erronée que les femmes sont moins qualifiées et moins capables et qu'elles ne peuvent donc pas être des leaders.

Enfin, « la nécessité de concilier les engagements professionnels et familiaux peut empêcher les femmes d'assumer des rôles de direction » dans l'action humanitaire (Van Brabant et Patel 2018, 21). L'étude d'ActionAid est l'une des rares à souligner explicitement le rôle du travail de tâches domestiques non rémunéré effectué par les femmes dans les situations d'urgence humanitaire. ActionAid constate que le travail de tâches domestiques non rémunéré restreint « la capacité des femmes à diriger leurs communautés pour travailler à la réduction des risques de catastrophe et au renforcement de la résilience » (Bolton et coll. 2017, 4). Ce travail de tâches domestiques non rémunéré fait que les femmes manquent de temps, ce qui limite leur capacité à entreprendre des activités extrascolaires en dehors du foyer ; cela détériore le pouvoir économique des femmes dans la mesure où elles ne peuvent pas effectuer de travail rémunéré ou payer les frais de

déplacement pour se rendre à des réunions de la communauté ; et « limite la valeur sociale perçue des femmes et enfin, sape leur confiance en elles » (Bolton et coll. 2017, 5).

Déconnexion du dispositif humanitaire

L'idée persiste que les femmes et les organisations de femmes ne sont pas des acteurs humanitaires. Leur importante contribution dans les situations d'urgence humanitaire est donc omise. Comme le fait valoir Mia Vukojević, « les organisations de femmes en général ne sont pas bien intégrées dans le dispositif humanitaire général (c'est-à-dire les mécanismes de coordination entre les agences) ce qui signifie qu'il est difficile de faire reconnaître au niveau national qu'elles sont un acteur important dans les interventions d'urgence » (Vukojević 2013, 14). Cette idée s'accompagne d'une perception selon laquelle les femmes et les organisations de femmes n'ont pas la capacité d'intervenir dans les situations d'urgence humanitaire, car on suppose qu'elles n'ont pas l'expertise technique et les connaissances des systèmes humanitaires pour se mobiliser rapidement et efficacement. Si les organisations de femmes ne sont pas forcément expertes dans toutes les activités humanitaires (en effet, la plupart des acteurs humanitaires ont tendance à se spécialiser dans un ou quelques secteurs et ne sont donc pas experts dans tous les domaines), cette ligne de pensée ne tient pas compte de l'expertise précieuse des organisations de femmes. Les programmes et les services qu'elles fournissent (comme la prévention de la violence sexiste) ne sont souvent pas considérés comme des activités vitales par les « acteurs humanitaires traditionnels », et elles sont considérées comme travaillant principalement sur des « problématiques moins prioritaires » (Vukojević 2013, 14).

Les travaux de recherche révèlent aussi l'idée chez les praticiens humanitaires selon laquelle la participation des femmes est « trop difficile à mettre en œuvre dans les délais qu'imposent les interventions humanitaires » (Latimir et Mollett 2018, 8). Ainsi, au Sri Lanka, après le tsunami de 2004, « les représentants des organisations de femmes à Batticaloa ont eu le sentiment de ne pas être consultés par les travailleurs humanitaires internationaux, et que les capacités et les vulnérabilités n'étaient pas prises en compte. Ils ont attribué cela à un sentiment d'urgence écrasant » (Scharffscher 2011, 76). Comme l'indique un rapport de CARE International, « il existe aussi un risque de tension entre la rapidité exigée par les services de secours et le fait de travailler de manière à faciliter la collaboration avec les organisations dirigées par des femmes » (Lindley-Jones 2018, 41). La « tyrannie de l'urgence », qui consiste à se concentrer sur les besoins fondamentaux sans s'engager dans l'univers désordonné et nuancé des questions sociales et de genre, persiste, malgré les preuves que l'action humanitaire qui ignore les questions de genre peut conduire à des résultats médiocres ou même dangereux (voir tableau 1, page 15).

Si les acteurs humanitaires internationaux sont peut-être les principaux responsables de la déconnexion entre les organisations de femmes et l'action humanitaire, cela peut être également « la responsabilité des organisations de femmes elles-mêmes, qui n'ont pas été assez proactives pour exiger un espace au sein de la communauté humanitaire et du mécanisme humanitaire en général » (Vukojević 2013, 15). Les femmes dirigeantes ont également tendance à éprouver plus difficultés à s'engager au niveau national, par opposition au niveau communautaire où « les organisations féminines de base qui ont fait leurs preuves dans la promotion du développement communautaire se retrouvent exclues et déconnectées des programmes nationaux d'atténuation des risques de catastrophe et de rétablissement » (Gupta et Leung 2010, iii) .[8] Il reste difficile de franchir les barrières entre les niveaux communautaire, local, national et mondial.

Il faut aussi reconnaître que certaines organisations de femmes choisissent de ne pas participer au système mondial officiel de coordination humanitaire. Une chercheuse travaillant sur le leadership humanitaire des femmes en Haïti a noté que plusieurs organisations de défense des droits des femmes ont choisi de ne pas participer au système des *clusters* lors de la réponse au séisme, car elles le trouvaient patriarcal et néfaste aux intérêts des femmes (Conseil canadien pour la coopération internationale, entretien du 10 janvier 2018). On ne peut donc pas alléguer que toutes les organisations de femmes ressentent le besoin de faire partie du dispositif humanitaire si elles considèrent que le dispositif humanitaire ne répond pas aux besoins des femmes ou si elles se perçoivent comme mieux à même d'atteindre leurs objectifs de justice entre les sexes en dehors de ce système. C'est l'un des puissants arguments en faveur du leadership humanitaire local.

Dans la littérature sur le leadership des femmes dans l'action humanitaire, il est patent de voir le nombre de rapports produits par des ONGI, comme Oxfam ou CARE (Sang 2018 ; Webb et coll.

2017), décrivant comment les femmes leaders de la communauté agissent dans les situations d'urgence. Si ces exemples sont instructifs et amplifient les rôles et la résonance de la voix des femmes, ils mettent également en évidence le pouvoir des ONGI, qui agissent comme gardiennes des femmes dirigeantes locales, pour façonner l'histoire du leadership des femmes et des organisations de femmes. Dans le cadre du leadership humanitaire local, il faut se demander comment faire en sorte que les femmes et les organisations de femmes locales aient le temps et les ressources nécessaires pour raconter leurs propres histoires et documenter leurs propres actions, et comment faire en sorte que ces histoires soient entendues et aient du poids.

Priorités des donateurs et soutien financier limité aux organisations de femmes

La déconnexion du dispositif humanitaire mondial à laquelle sont confrontées les organisations de femmes est étroitement liée aux priorités des donateurs et au soutien financier limité accordé aux organisations de femmes. Les donateurs : gouvernements, acteurs des Nations unies et grandes ONGI, ont une influence considérable sur la manière dont les programmes humanitaires sont déployés. Cette influence peut avoir un effet contraignant involontaire sur les organisations de femmes cherchant un soutien financier. Un rapport d'Oxfam et d'International Alert soutient que « les donateurs et les ONGI entravent par inadvertance le programme de justice entre les sexes en exerçant une influence disproportionnée sur les priorités, le type d'actions et les opportunités des ODF... La plupart des ODF interrogés ont du mal à poursuivre leurs programmes et stratégies si ceux-ci ne correspondent pas aux priorités des donateurs » (Anderson 2017, 11). Selon un document, le problème auquel sont confrontées les organisations de femmes dans le monde du financement est celui d'une « tempête parfaite », où « le langage et la pensée des donateurs, le rôle et l'influence accrus du secteur privé et l'expansion de nombreuses organisations non gouvernementales internationales pour devenir des acteurs mondiaux du développement se combinent, limitant la participation des pauvres et de nombreuses organisations de défense des droits des femmes du Sud » (Hunt et coll. 2015, 355).

Le fait que les organisations de femmes soient dédiées aux questions de genre et à l'action sur le long terme entre en conflit avec les programmes des donateurs et des organisations. Une analyse d'Haïti après le séisme a identifié un modèle « dans lequel les situations d'urgence en Haïti entraînent des changements brusques dans les priorités de financement des donateurs et sapent les efforts des organisations locales de femmes pour mener à bien des programmes plus durables, afin de répondre aux intérêts stratégiques des femmes » (Horton 2012, 300). Ainsi, au lendemain d'une catastrophe, d'énormes sommes d'argent affluent pour financer l'intervention humanitaire, mais l'intervention est limitée à ce que les donateurs considèrent des mesures de sauvetage prioritaires, reléguant souvent les domaines privilégiés des organisations de femmes, tels que la prévention de la violence sexiste et le soutien aux moyens de subsistance des femmes.

Les organisations de femmes constatent également que les donateurs ont souvent des exigences irréalistes qui ne tiennent pas compte du travail conséquent qu'elles fournissent ou de l'environnement difficile dans lequel elles évoluent. Historiquement, les organisations de femmes manquent de ressources. Les données du réseau sur l'égalité femmes-hommes (GenderNet) du Comité d'aide au développement (CAD) ont montré qu'en 2014, bien que 28 % des fonds du CAD soient allés à la société civile (environ 10 milliards de dollars US), seul 0,5 % (environ 192 millions de dollars US) auraient été alloués à des organisations de femmes, en baisse par rapport à l'année précédente (GenderNet 2016, 4). La plupart des fonds destinés à la société civile sont allés aux ONGI ou aux organisations basées dans le pays donateur, ce qui signifie que les acteurs locaux et nationaux ont bénéficié de faibles niveaux de financement. Ainsi, cette petite tarte est encore divisée entre les acteurs locaux et nationaux et les organisations de femmes. Une étude d'Oxfam au sujet de ses partenariats avec des groupes de femmes au cours des cinq dernières années a révélé un scénario similaire : « en moyenne, seuls 10 à 11 % des partenariats d'Oxfam sont conclus avec des organisations de défense des droits des femmes (ODF) qui travaillent sur la justice pour les femmes » (Oxfam 2019, 45).

Les organisations de femmes éprouveraient des difficultés à se développer suffisamment pour répondre aux demandes des donateurs, car les subventions qu'elles reçoivent ont tendance à se limiter au soutien de projets (Vukojević 2013, 15). Un rapport de l'Association pour les droits des femmes dans le développement a étudié plus de 1 100 organisations de femmes du monde entier

et a constaté que les organisations de femmes s'appuient principalement sur le soutien de projets plutôt que sur un financement à long terme ou pluriannuel (Arutyunova et Clark 2013, 17). Les conclusions indiquent également que les organisations de femmes reçoivent un soutien pour la fourniture directe de services, même si elles se concentrent sur des programmes holistiques tels que le renforcement des capacités et l'autonomisation. Les organisations basées dans les pays du Sud sont confrontées à des problèmes de financement encore plus importants, car les donateurs les considèrent comme des alternatives plus risquées (Ford 2016, *par.* 13).

Dans le contexte humanitaire, il est difficile de connaître les fonds qui parviennent aux organisations de femmes, car les flux de financement ne sont pas toujours détaillés de manière à fournir cette information. Les données fragmentaires qui existent brossent un tableau qui donne à réfléchir. Selon les données de 2012-2013, « les organisations et institutions d'autonomisation des femmes n'ont reçu que 0,4 % du financement, soit 130 millions de dollars d'aide aux états fragiles axée sur l'égalité femmes-hommes » (ONU Femmes 2016b, 2). Si le travail des organisations de femmes ne s'inscrit pas dans les priorités des donateurs, elles perdent l'accès aux importants flux de financement qui entrent pour répondre aux situations d'urgence.

Ainsi, seul 0,12 % du financement humanitaire mondial de 2016 à 2018 est allé aux programmes de lutte contre la violence sexiste dans les situations d'urgence (Marsh et Blake 2019, 10). Le montant du financement reçu ne correspond pas à l'ampleur et à l'enjeu : ce pourcentage ne représente qu'un tiers de toutes les demandes de financement pour les programmes de lutte contre la violence sexiste. Selon le rapport, « les progrès vers la localisation de l'action humanitaire, y compris la réponse à la violence sexiste, ont été lents. Obtenir des fonds pour la lutte contre la violence liée au genre est un défi que les organisations axées sur les femmes et les filles ont encore du mal à relever » (Marsh et Blake 2019, 10). Ceci est révélateur d'un problème plus large de manque d'intégration de la justice pour les femmes au leadership humanitaire local.

La question du financement des organisations de femmes est également conditionnée par la problématique générale des subventions secondaires auxquelles peuvent prétendre les acteurs humanitaires locaux et nationaux. Les modèles de subventions ont été critiqués parce qu'ils ne favorisent pas le renforcement des capacités et ne créent pas d'espace pour que les acteurs locaux et nationaux puissent prendre la tête des programmes humanitaires. Un rapport de CARE International indique que « la prédominance des modèles de sous-financement nuit à la qualité des partenariats, les organisations dirigées par des femmes n'étant impliquées qu'après l'élaboration d'une proposition » (Lindley-Jones 2018, 6). Dans certains cas, les organisations de femmes ont été traitées comme des conseillers sans être rémunérées pour leur temps (Loy 2019, *par.* 13). Même lorsque les organisations de femmes ont accès à des subventions ou sont sollicitées pour leur expertise, cela se fait souvent de manière limitée, ce qui ne permet pas aux organisations de femmes d'influer pleinement sur le processus ou de se développer en tant qu'institutions.

Ces difficultés placent les organisations de femmes dans une position de faiblesse par rapport aux donateurs, qui vont plus volontiers s'adresser à des organisations capables de s'adapter à leurs demandes (qui ont tendance à disposer déjà de ressources) à plusieurs reprises pour des consultations et d'autres possibilités de financement (Hunt et coll. 2015, 355). Il existe également un risque que les donateurs fassent des faveurs, car en choisissant de s'engager avec seulement quelques organisations de femmes « on peut dans certains cas exclure des organisations jugées "problématiques", que ce soit intentionnellement ou non » ou favoriser les organisations de femmes dirigées par des « élites » qui ont souvent l'éducation et les compétences linguistiques nécessaires pour mieux communiquer avec les donateurs et remplir de longues propositions (Hunt et coll. 2015, 355). Cette situation freine également le travail des organisations de femmes visant à transformer les relations de pouvoir entre sexes (par nature, un travail structurel à long terme) en créant un environnement où elles sont obligées de rivaliser pour obtenir des fonds pour des projets à court terme qui répondent davantage à ce que le donateur estime nécessaire qu'aux actions déterminées sur la base de l'expertise des organisations de femmes (Esplen 2013, 2).

LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL A-T-IL FAIT PROGRESSER LE LEADERSHIP DES FEMMES DANS CE DOMAINE ?

En tenant compte de l'incidence des femmes et des organisations de femmes sur le dispositif humanitaire, ainsi que des obstacles et des difficultés auxquels elles sont confrontées, est-il possible de déterminer si le leadership humanitaire local encourage de manière exceptionnelle le leadership des femmes ? Il faut d'abord analyser les prémisses de la question. Cette question porte sur l'action humanitaire explicitement identifiée comme leadership humanitaire local, car cette étude a démontré que les femmes et les organisations de femmes sont impliquées, et ont été impliquées dans la fourniture d'un soutien humanitaire. En outre, le leadership humanitaire local, qui donne la priorité au leadership des acteurs locaux et nationaux, est considéré comme un meilleur modèle d'action humanitaire parce que ces acteurs ont les connaissances contextuelles nécessaires pour intervenir de manière efficace, et qu'ils bénéficient de la confiance et de la proximité des communautés touchées.[9] Ce cadre s'aligne sur les modèles féministes qui défendent l'importance des connaissances contextuelles qui sont profondément liées aux voix et aux besoins de la communauté.

L'attention portée au leadership des femmes, liée à leur connaissance des besoins des femmes, mais ne se limitant pas à cela, s'inscrit également dans cette interprétation du leadership humanitaire local. étant donné qu'il n'existe pas de situation d'urgence non sexiste, il est logique de bénéficier de l'expertise des femmes et des organisations de femmes pour promouvoir des pratiques humanitaires plus inclusives. Le leadership humanitaire local permet d'élargir l'espace dédié aux femmes et aux organisations de femmes afin qu'elles puissent se positionner au premier plan des réponses humanitaires. Comme cela a été indiqué dans la partie précédente, il existe de nombreux exemples de femmes et d'organisations de femmes qui interviennent dans leurs communautés pour répondre à des urgences humanitaires. Les études soulignent également l'importance du leadership des femmes dans les processus décisionnels locaux, qui renforcent leur pouvoir et leur influence politiques (Global Network of Women Peacebuilders 2013, 10). En outre, les espaces humanitaires dominés par la communauté internationale ont été critiqués pour l'emploi de leur jargon et l'utilisation de langues que la plupart des habitants du pays touché ne maîtrisent pas (Heath 2014, 290). Par conséquent, la transition en faveur d'actions humanitaires dirigées au niveau local et national, où les femmes et les organisations de femmes sont plus familières de l'environnement, sera propice au leadership des femmes. Il pourrait y avoir un alignement naturel entre le leadership humanitaire local et le leadership des femmes. Toutefois, ce lien ne se concrétise pas toujours dans la pratique.

Plusieurs problèmes empêchent le leadership humanitaire local de véhiculer de manière efficace le leadership des femmes : (1) les femmes et les organisations de femmes ne sont pas considérées comme des acteurs humanitaires locaux et nationaux. Elles peuvent donc être exclues des possibilités de renforcement des capacités et de financement disponibles pour les travaux de leadership humanitaire local ; (2) comme cela a été relevé, les organisations de femmes doivent rivaliser avec les acteurs humanitaires locaux et nationaux pour obtenir des financements et doivent souvent tirer un trait sur leurs programmes de justice en faveur des femmes à long terme afin d'obtenir des ressources ; et (3) les espaces locaux et nationaux sont parfois caractérisés par des préjugés et normes sexistes qui écartent ou dévalorisent le leadership des femmes.

Premièrement, la marginalisation des femmes et des organisations de femmes des espaces de leadership humanitaire local est préoccupante. Si l'accent est davantage mis sur les structures formelles telles que la société civile et les acteurs gouvernementaux (comme c'est le cas dans ce rapport) cela peut exclure le rôle des femmes qui interviennent, qui évoluent souvent dans des cadres plus informels (Loy 2019, par. 26). Si les organisations de femmes ne font pas partie du système des clusters ou n'ont pas déjà de relations avec les agences humanitaires internationales, leurs chances de participer aux travaux de soutien au leadership humanitaire local sont réduites. Ainsi, une analyse des progrès du *Grand Bargain* en matière d'intégration de l'égalité

femmes-hommes et d'autonomisation des femmes menée par l'Overseas Development Institute et le Facilitation Group[10] a révélé que seulement 33 % des équipes humanitaires pays ont consulté les organisations locales de femmes dans le cadre du processus annuel de planification humanitaire de 2018 (Metcalfe-Hough et coll. 2019, 34). Les organisations de femmes sont également perçues comme des acteurs du développement plutôt que des acteurs humanitaires, ce qui les exclut des possibilités de leadership humanitaire local, en raison de l'accent étroit mis sur l'action humanitaire, par opposition aux activités de développement et de paix.

Deuxièmement, lorsque les organisations de femmes entrent en concurrence avec les acteurs humanitaires locaux et nationaux pour obtenir des fonds, elles sont souvent perdantes. Même s'il y a une augmentation des financements destinés aux acteurs locaux et nationaux, cela ne se traduit pas par une augmentation du financement des organisations de femmes. Un rapport de CARE et d'ActionAid relève que « la majorité des financements localisés en faveur d'ONG nationales ont été alloués à des acteurs plus importants, dominés par les hommes, qui ont pu négocier des programmes à plus grande échelle en raison de leurs affiliations sociales et politiques plus conservatrices » (Latimir et Mollett 2018, 4). Ce modèle accentue la marginalisation des organisations de femmes dans l'espace humanitaire. En outre, dans le cadre du *Grand Bargain*, les plus grands donateurs et les agences humanitaires ont accepté de donner 25 % de leur financement aux acteurs locaux et nationaux. La part de ces 25 % qui parvient réellement aux acteurs locaux et nationaux n'est toutefois pas claire, et il n'existe actuellement aucun moyen de savoir quels fonds vont aux organisations de femmes (ActionAid et coll. 2018, 1).

Enfin, à l'instar des organisations internationales impliquées dans l'action humanitaire, les espaces locaux et nationaux ne sont pas à l'abri d'une certaine herméticité aux questions de genre. La Croix-Rouge australienne a organisé une série d'ateliers de validation dans le Pacifique pour étudier les risques de désavantages auxquels les femmes peuvent être confrontées en raison de la localisation. Son rapport a identifié les deux points négatifs suivants : (1) les femmes sont actuellement peu nombreuses au sein des organes de décision aux niveaux communautaire, local et national, de sorte que ces organes acquièrent plus de pouvoir grâce à la localisation ; rien ne garantit que les femmes puissent exercer une quelconque influence ou devenir plus présentes dans ces espaces ; et (2) certains acteurs locaux et nationaux considèrent la localisation comme une opportunité de revenir à des normes socioculturelles plus traditionnelles qui restreignent les droits des femmes (Ayobi et coll. 2017, 30). Ces préoccupations soulignent l'importance d'inclure les organisations de femmes dans la direction des interventions humanitaires (Ayobi et coll. 2017, 34).

Certains travaux sont en cours pour mieux intégrer les organisations de femmes dans l'espace du leadership humanitaire local et pour s'assurer du fait que l'action humanitaire menée localement reflète mieux le travail des organisations de femmes. Dans un rapport d'avancement récent sur le volet « localisation » du *Grand Bargain*, ONU Femmes a ajouté deux axes au plan de travail : la recherche sur les interventions humanitaires transformatrices de genre et l'élaboration d'une note d'orientation sur la localisation sensible au genre (Résumé des progrès 2018 des co-conveneurs, 4). Le rapport a également noté que 3 des 10 organisations locales invitées à participer au volet « localisation » sont des organisations de femmes (du Kenya, du Liberia et du Népal). Plusieurs signataires du *Grand Bargain* se sont également engagés à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le dispositif humanitaire. Par exemple, Oxfam, en tant que co-chef du groupe de référence sur le genre de l'IASC, a mis en œuvre de nouvelles politiques et de nouveaux programmes dans le cadre de son approche féministe des urgences humanitaires (Metcalfe-Hough et coll. 2019, 26). En 2018, ONU Femmes a indiqué avoir renforcé les capacités de plus de 300 organisations locales de femmes dans 28 pays pour les aider à mieux s'impliquer dans l'action humanitaire dirigée au niveau local (Metcalfe-Hough et coll. 2019, 34).

En résumé, la littérature existante suggère que le leadership humanitaire local a le potentiel pour encourager le leadership des femmes et des organisations de femmes, mais sous certaines conditions. Premièrement, les organes de décision en matière d'action humanitaire, tant au niveau local, national ou mondial, doivent considérer les femmes et les organisations de femmes comme des acteurs humanitaires. Deuxièmement, les travaux visant à soutenir le leadership humanitaire local, comme les possibilités de financement et de renforcement des capacités, doivent reconnaître le rôle que les organisations de femmes jouent dans l'action humanitaire. Enfin, les acteurs humanitaires doivent reconnaître que tous les contextes ont leur ensemble de normes de genre qui restreignent et dévalorisent le leadership des femmes et doivent donc veiller activement à pallier et éviter de perpétuer ces normes, par exemple par le biais de partenariats avec les femmes et les organisations de femmes.

CONCLUSION

Les femmes et les organisations de femmes participent depuis longtemps aux actions humanitaires allant de la réduction des risques de catastrophes aux activités de secours et de rétablissement. Pourtant, leurs contributions ne sont toujours pas reconnues et elles se retrouvent exclues des espaces humanitaires dominés par la communauté internationale, tels que le système de *clusters*, ainsi que des espaces décisionnels locaux et nationaux. Une partie du défi consiste à revoir les notions socioculturelles de ce que font les femmes et les organisations de femmes ; les organisations de femmes sont souvent cataloguées comme se centrant principalement sur des questions dites « moins prioritaires », non urgentes, telles que l'autonomisation économique des femmes, qui sont considérées comme davantage axées sur le développement que sur l'humanitaire. Pour remettre en cause le patriarcat et des normes sexospécifiques délétères, et pour mieux répondre aux besoins et aux priorités des femmes dans le contexte d'urgences humanitaires, il est important de mettre fin à la dévalorisation de l'expertise des organisations de femmes.

Les deux études de cas procurent des exemples actuels de leadership féminin dans les situations d'urgence humanitaire, en soulignant les difficultés contextuelles (et les succès) des expériences de femmes et d'organisations de femmes. Nous avons accordé une attention particulière à la manière dont les résultats des études de cas coïncident avec les principaux points forts de la littérature, et les points communs et les différences sont mis en évidence. Sur la base de ces conclusions, le rapport conclut en identifiant certains des facteurs qui permettent aux femmes et aux organisations de femmes de s'engager avec succès dans le secteur humanitaire et dans l'action humanitaire menée localement.

3 ETUDE DE CAS DU BANGLADESH

Depuis les risques naturels jusqu'à la crise actuelle des réfugiés Rohingyas, le Bangladesh a subi une myriade d'urgences humanitaires. Les principales catastrophes qui touchent le pays sont des risques naturels tels que les cyclones, les sécheresses et inondations, qui augmentent en fréquence et en gravité à mesure que la crise climatique s'aggrave. L'expérience du Bangladesh dans la gestion de telles catastrophes en a fait un leader dans la création de programmes abordant de manière exhaustive la réduction des risques et la préparation aux catastrophes (Nasreen 2018). Depuis 2017, cependant, la crise des Rohingyas a posé de nouveaux défis au Bangladesh, qui tente de répondre aux besoins de 1,2 million de réfugiés supplémentaires, dont environ 52 % sont des femmes et des enfants (Intervention humanitaire de 2019, 16) .11

Le leadership humanitaire local (LHL) est un sujet de discussion important au sein de la communauté humanitaire au Bangladesh.12Des réseaux d'organisations non gouvernementales (ONG) humanitaires (comme la National Alliance of Humanitarian Actors, Bangladesh) ont été lancés grâce à des travaux de localisation tels que Shifting the Power, une entreprise du Start Network qui cherche à faire évoluer l'équilibre des pouvoirs vers une action humanitaire dirigée au niveau local (Start Network 2019). Toutefois, ces discussions n'ont donné lieu qu'à une participation limitée des femmes et des organisations de femmes (FICR 2018, 3-4). Cela ne signifie pas que les femmes et les organisations de femmes ne sont pas impliquées dans l'action humanitaire, mais qu'il existe encore un fossé entre les LNHA impliqués dans le travail de leadership humanitaire local et le travail de localisation dans le pays.

Ce rapport cherche à savoir dans quelle mesure les femmes et les organisations de femmes sont impliquées dans l'action humanitaire menée localement au Bangladesh, en analysant les obstacles et les difficultés auxquels elles sont confrontées, et s'interroge sur la question de savoir si le leadership humanitaire local encourage le leadership des femmes. Si cette étude aborde ces questions à travers un large aperçu du Bangladesh, elle s'intéresse également à l'intervention en faveur des réfugiés Rohingyas.

METHODOLOGIE

L'étude a utilisé une méthode qualitative, consistant en une étude documentaire, une cartographie des parties prenantes, des entretiens avec des informateurs clés (19 entretiens au total ; 9 avec des femmes, 10 avec des hommes), et des groupes de discussion (touchant 19 femmes et 25 hommes). Les participants à l'étude étaient des représentants (1) des agences et institutions gouvernementales concernées, y compris la Direction de la gestion des catastrophes, le Bureau du commissaire aux réfugiés et au rapatriement, le Bureau de district de gestion des catastrophes, le Bureau des commissaires adjoints, le camp responsable et le Bureau des affaires des ONG ; (2) des ONG nationales et locales participant à l'intervention humanitaire, y compris les responsables opérationnels des ONGI ; (3) des réseaux de femmes, des organisations dirigées par des femmes et des organisations de défense des droits des femmes ; (4) des réseaux humanitaires ; et (5) des représentants des communautés des camps de réfugiés Rohingyas, entre autres.[13]

CRISES HUMANITAIRES AU BANGLADESH

Le Bangladesh est le deuxième pays le plus exposé aux catastrophes naturelles en Asie et dans le Pacifique (UN OCHA 2017). Plus de 80 % de la population est exposée aux inondations, aux séismes et aux périodes de sécheresse, et 70 % aux cyclones. La récente crise des réfugiés

Rohingyas a également eu un impact énorme sur le Bangladesh, car un énorme afflux de ressortissants du Myanmar déplacés de force a traversé le pays. Dans ce qui est décrit comme des « opérations de nettoyage », les forces de sécurité de Birmanie ont pris pour cible et attaqué des centaines de villages Rohingyas dans le nord de l'État de Rakhine, détruisant plus de 40 % des villages et provoquant la fuite de plus de 725 000 Rohingyas vers le Bangladesh en septembre 2018 (Conseil des droits de l'homme 2018, 178). La persécution des citoyens Rohingya de Birmanie en raison de leurs convictions religieuses comprend des « exécutions extrajudiciaires, de la torture, des détentions arbitraires, des disparitions forcées, de l'intimidation, des viols collectifs, le travail forcé, le vol, l'incendie des maisons, l'éviction, la confiscation de terres et le déplacement de population, ainsi que la destruction systématique de villes et mosquées (Conseil des droits de l'homme 2018, 178).

En outre, les tensions et la violence se sont accrues tant à l'intérieur des camps entre les réfugiés et les communautés d'accueil. La promiscuité dans les camps et les possibilités limitées d'éducation et de développement des compétences ont exacerbé les frustrations entre les ressortissants du Myanmar déplacés de force et les membres de la communauté d'accueil (PNUD 2018). Le gouvernement bangladais surveille strictement l'accès aux camps de réfugiés, où les acteurs humanitaires font état de difficultés opérationnelles pour obtenir les autorisations nécessaires à l'entrée.

CONTRAINTES ET DIFFICULTES AUXQUELLES SONT CONFRONTEES LES FEMMES ET LES FILLES AU BANGLADESH

Les problèmes d'inégalité entre les sexes persistent au Bangladesh, et la violence fondée sur le sexe, les mariages précoces, le harcèlement sexuel et la traite des êtres humains à des fins sexuelles sont de graves préoccupations dans le pays (Human Rights Watch 2017 ; Ain o Salish Kendra 2019 ; Humanitarian Response 2018 ; ActionAid 2019). De plus, les femmes ne sont pas souvent autorisées à participer à la prise de décision ou ne sont pas censées le faire ; elles sont souvent reléguées à la sphère privée et jouent « un rôle complémentaire plutôt qu'indépendant dans le cas de la préparation aux catastrophes » (Rahman et Alam 2016, 1). Au Bangladesh, les femmes ont généralement plus de difficultés que les hommes pour accéder aux ressources et leur participation à la vie active est limitée. La « moindre valeur et autorité accordée aux femmes dans le ménage et la société » au Bangladesh exacerbe leur vulnérabilité dans les contextes humanitaires (Juran et Trivedi 2015, 602). Pourtant, il faut souligner le travail crucial que les femmes accomplissent lors des catastrophes. Les études menées par Mahbuba Nasreen (2004) ont montré que « les stratégies des femmes développées ces dernières années sont essentielles pour permettre aux populations rurales de faire face aux catastrophes » au Bangladesh (p. 25).

De nombreuses femmes et jeunes filles Rohingyas sont traumatisées et doivent faire face à des troubles majeurs de santé mentale et à des problèmes psychosociaux (HCR 2018). Beaucoup ont survécu à des violences sexuelles brutales en Birmanie, et les camps n'ont pas la capacité de soins adéquats et appropriés pour répondre à leurs traumatismes. Le plan de réponse conjointe 2019 note qu'« une réponse plus ciblée est nécessaire pour répondre aux besoins et au bien-être mental des plus vulnérables d'entre eux (en particulier les personnes âgées, personnes handicapées, les femmes et les enfants à risque ainsi que les survivants de la violence) » (Intervention humanitaire de 2019, 11). La violence sexiste dans les camps est également préoccupante. Fin 2018, « seuls 43 % des service minimum étaient atteints pour la gestion de cas de violence sexiste et le soutien psychosocial des enfants et des adultes, qui sont des problématiques à traiter d'urgence » (Intervention humanitaire de 2019, 29). Les femmes et les filles Rohingyas n'ont pas la liberté de mouvement dans les camps et craignent d'être enlevées et victimes d'abus sexuels (Baykan 2018). Au Bangladesh, les filles et les garçons Rohingyas sont privés d'école.

LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL AU BANGLADESH

Cette partie se penche sur la question des principaux acteurs nationaux et locaux impliqués dans l'intervention humanitaire au Bangladesh, ainsi que sur les principaux acteurs impliqués dans l'intervention concernant les Rohingyas. Elle analyse également le rôle joué par les femmes et les organisations de femmes dans l'action humanitaire dans le pays.

Acteurs humanitaires locaux et nationaux

Plusieurs acteurs humanitaires locaux et nationaux clés sont impliqués dans l'action humanitaire au Bangladesh. Ils jouent également un rôle dans la réponse à la crise des Rohingyas : (1) le gouvernement du Bangladesh, (2) les ONG locales et nationales, et (3) les réseaux humanitaires.

Gouvernement du Bangladesh

Le gouvernement du Bangladesh est un chef de file actif dans la réduction des risques de catastrophes et les efforts de préparation, ainsi que dans la gestion de la réponse Rohingya. En termes d'atténuation des risques et de préparation aux catastrophes, l'action humanitaire est menée non seulement par le gouvernement national, mais aussi au niveau du district, de l'*upazila* (sous-district) et de l'*Union Parishad*.

Le ministère de la gestion des catastrophes et des secours coordonne le département de la gestion des catastrophes. Le ministère des Affaires féminines et de l'Enfance joue également un rôle dans les actions humanitaires. Par exemple, elle est membre du groupe de travail sur le genre dans l'action humanitaire (GiHA WG), une association d'organisations gouvernementales, locales, nationales et internationales travaillant sur l'intégration du genre dans la réponse Rohingya (Intervention humanitaire de 2019, 21).

La réponse du gouvernement à la crise des Rohingyas est coordonnée par un groupe de travail national présidé par le ministère des Affaires étrangères et composé de représentants de divers ministères et agences des Nations unies. Afin de coordonner les opérations sur le terrain, le gouvernement a créé le Bureau du Commissaire au Rapatriement et à l'Aide aux réfugiés (*Office of the Refugee Relief and Repatriation Commissioner - RRRC*), qui est chargé de répondre aux besoins liés à la crise des Rohingyas depuis Cox's Bazar. Le RRRC joue un « rôle d'interlocuteur essentiel entre les politiques du gouvernement et les stratégies du secteur » (Intervention humanitaire de 2019, 46). Le *Camp-in-Charge* est connecté au RRRC. Celui-ci supervise la coordination au niveau des camps, contrôle le service global dans les camps, et s'assure que toute lacune ou tout doublon dans les actions est traité (Intervention humanitaire de 2019, 21).

Le gouvernement du Bangladesh a établi deux niveaux de gestion dans les camps : les comités de gestion de camps et les comités de gestion de blocs. Ces deux structures sont censées bénéficier d'une représentation égale des deux sexes, bien que cela ne se produise pas souvent dans la pratique. En outre, les blocs sont gérés par un chef traditionnel appelé *majhi*, qui est chargé de gérer les conflits communautaires et les incidents de violence domestique (ACAPS 2017, 13). Le système des *majhi* a fait l'objet de critiques pour avoir encouragé les abus et l'exploitation (ACAPS 2017, 13). Dans un entretien avec une dirigeante Rohingya, elle a déclaré qu'on lui avait autrefois confié les responsabilités de *majhi*, mais qu'il s'agissait d'un poste non rémunéré : « J'ai été affectée comme *majhi*, mais il n'y a pas de rémunération pour ce travail. Comme je n'ai aucun membre de ma famille qui gagne de l'argent et que le *majhi* doit trouver d'autres moyens pour s'assurer des ressources, j'ai dû refuser le poste. Il devrait y avoir une ligne directrice claire et une structure de rémunération définie pour les *majhi* ».

ONG locales et nationales

De nombreuses ONG locales et nationales sont activement impliquées dans l'action humanitaire ; deux d'entre elles présentent un intérêt particulier pour cette étude : le BRAC et COAST (Coastal Association for Social Transformation) Trust.[14] BRAC est un exemple complexe. Bien qu'elle soit

basée au Bangladesh et puisse donc être considérée comme une organisation nationale, c'est aussi la plus grande ONG internationale au monde, qui travaille dans dix autres pays. BRAC est fortement impliqué dans la réponse Rohingya et sert dans de nombreux clusters. COAST Trust travaille sur les questions humanitaires dans les communautés côtières du Bangladesh. Elle mène une campagne sur les questions de localisation dans l'intervention Rohingya, appelée Forum des ONG de Cox's Bazar (CCNF), qui sera décrite plus loin.

Réseaux humanitaires

Les ONG locales et nationales du Bangladesh sont intégrées dans quatre grands réseaux humanitaires : le CCNF, la National Alliance for Humanitarian Actors (NAHAB), le Network for Information Response and Preparedness Activities (NIRAPAD) et le Disaster Forum. Le CCNF comprend environ 40 ONG locales et nationales qui travaillent sur l'intervention Rohingya. Les principaux objectifs de la CCNF sont d'assurer la coordination entre les membres et le gouvernement et de « promouvoir une société humaine et sensible au genre » (CCNF 2017).

NAHAB a été lancée en 2017 en tant que projet Start Network en collaboration avec le gouvernement du Bangladesh, et elle est donc liée au leadership humanitaire local. Elle comprend actuellement 50 ONG locales et nationales (NAHAB 2018). Cette plateforme doit aider les ONG locales et nationales à mieux se faire entendre et à être mieux représentées dans les plateformes humanitaires, les réseaux et la structure nationale de gestion des catastrophes, tout en facilitant l'accès aux ressources financières et non financières.

NIRAPAD, créé en 1997, est un réseau humanitaire constitué de 22 ONG. Il se consacre à générer et à gérer des connaissances, à fournir un soutien technique pour la réduction des risques de catastrophes et l'adaptation au changement climatique, et à promouvoir la collaboration et le partenariat. NIRAPAD a abordé des questions telles que l'établissement d'un dispositif humanitaire responsable et l'intégration de questions transversales comme la bonne gouvernance, le genre et l'environnement. Il a documenté le rôle joué par les dirigeants locaux dans la réponse à la crise des Rohingyas (Shevach et coll. 2018) et a produit des guides de formation pour encourager le leadership des femmes dans la réduction des risques de catastrophe (NARRI 2012).

Enfin, le Forum des catastrophes est composé de 70 agences humanitaires et de développement, d'institutions de recherche, de ministères et de militants indépendants qui travaillent sur diverses questions relatives aux catastrophes et à l'environnement, en mettant l'accent sur la préparation. Depuis 1994, ce Forum travaille sur les questions liées à la responsabilité des agences humanitaires et de développement (Foundation for Disaster Forum 2014). Ses activités consistent principalement à produire des publications, dispenser des formations et fournir du matériel de communication, et il ne semble pas faire partie de l'intervention Rohingya.

Conclusion : évaluation du niveau de leadership **humanitaire local au Bangladesh**

Les acteurs humanitaires locaux et nationaux au Bangladesh, comme le gouvernement du Bangladesh et les ONG locales et nationales, semblent généralement être de puissants leaders dans les actions humanitaires telles que l'atténuation des risques de catastrophes et les programmes de préparation. En ce qui concerne la crise des Rohingyas, le principal acteur humanitaire local et national impliqué est le gouvernement du Bangladesh. Celui-ci a un rôle de direction et de gestion solide dans la réponse humanitaire. Cependant, même si quelques ONG locales et nationales ont été les premières à répondre à la crise et sont toujours impliquées, la plupart des actions humanitaires de Cox's Bazar sont maintenant portées par des acteurs internationaux tels que les agences des Nations unies et les ONGI. Certains acteurs locaux ont fait remarquer qu'il existe un déséquilibre de pouvoir entre eux et leurs homologues internationaux (Ahmed 2018a). Les raisons de cette situation ne sont pas claires, étant donné que le Bangladesh dispose d'un réseau humanitaire local et national actif ; des recherches supplémentaires seront nécessaires pour clarifier la raison pour laquelle la réponse à la crise des Rohingyas implique davantage d'acteurs internationaux que d'acteurs locaux.

Comment les femmes et les organisations de femmes sont-elles impliquées dans le secteur et dans le leadership humanitaire local ?

Au Bangladesh, les organisations de femmes, en particulier les ONG, participent à l'action humanitaire dans le cadre de la réduction des risques de catastrophes et de l'intervention Rohingyas. Elles semblent cependant peu impliquées dans le système de *clusters* de l'intervention sur la question des réfugiés Rohingyas. Par exemple, aucune organisation locale de femmes ne fait partie du sous-groupe sur la violence sexiste et, si elles en font partie, elles ne semblent pas recevoir de gros financements, même s'il soit impossible de le confirmer, car les données désagrégées sur le financement ne sont pas encore disponibles. En outre, aucune organisation locale ou nationale de femmes ne semble être membre actif du groupe de travail GiHA qui, comme indiqué, travaille à l'intégration de la dimension de genre dans l'intervention sur la question des réfugiés Rohingyas. Le groupe s'est toutefois engagé à « inclure les organisations et réseaux locaux de défense des droits des femmes et les acteurs locaux de l'égalité femmes-hommes dans le groupe de travail GiHA afin de promouvoir leur influence et leur engagement dans tous les aspects de l'intervention » (GiHA 2019a, 2).

Les organisations de femmes sont également impliquées dans les réseaux humanitaires mentionnés ci-dessus. Parmi les membres du CCNF, on trouve grajattra, une organisation de protection sociale dirigée par des femmes, et la Rohingya Women Welfare Society (le travail de ces deux organisations est détaillé dans la partie suivante) .[15] Chez NAHAB, sur 45 organisations, 9 sont dirigées par des femmes. Plusieurs membres de la NAHAB sont impliqués dans l'intervention en rapport avec les réfugiés Rohingyas, comme Young Power in Social Action, qui fournit des services de nutrition et de santé d'urgence aux femmes et aux enfants de Cox's Bazar.

Voici quelques organisations de femmes qui interviennent actuellement à titre humanitaire au Bangladesh, identifiées dans le cadre de cette étude :

- **La Fondation Ashroy :** Cette organisation (qui fait partie des auteurs de cette étude de cas) est une organisation humanitaire dirigée par des femmes et fondée sur les droits des femmes, qui se concentre sur la gestion des risques de catastrophes (réponse, résilience, rétablissement et réduction des risques de catastrophes), la sécurité alimentaire, les droits de l'homme, l'éducation et l'adaptation au changement climatique, entre autres. Elle travaille principalement dans la région du sud-ouest du Bangladesh, mais elle s'est également exprimée sur la nécessité d'accroître les services adaptés aux femmes à Cox's Bazar (Daily Star 2018). La fondation fait partie de la Plateforme humanitaire des femmes du Bangladesh[16], de NAHAB, du réseau d'organisations humanitaires Voice of Women[17] et de la Plateforme d'ONG d'intervention à la suite de la crise Rohingyas.
- **Association of Voluntary Actions for Society:** Cette organisation travaille à Barisal, une ville du centre-sud du Bangladesh. Elle travaille sur les questions d'atténuation des risques de catastrophes dans la région, ainsi que sur la santé et les droits sexuels et reproductifs, l'approvisionnement en eau potable et l'assainissement, et elle dispense une aide juridique aux femmes. Elle est membre de la NAHAB et de BWHP.
- **Société de développement de Chandradip :** Cette organisation est une organisation dirigée par des femmes qui travaille dans la frange côtière du sud et se concentre sur l'autonomisation des communautés et la réduction de la vulnérabilité aux catastrophes des femmes et des enfants. Elle a commencé à participer activement aux activités d'intervention humanitaire après le cyclone Sidr en 2007, et elle est membre de la NAHAB, de BWHP et du Disaster Forum.
- **Sabalamby Unnayan Samity (SUS) :** Il s'agit d'une organisation dirigée par des femmes dans le nord du Bangladesh, une région très vulnérable aux inondations soudaines. SUS fournit un soutien aux femmes pour leur permettre de gagner leur vie dans les situations d'urgence. Elle travaille également sur la prévention de la violence sexiste et les questions relatives aux droits des femmes et est membre de la NAHAB et de BWHP.

En ce qui concerne la crise des Rohingyas, plusieurs organisations de femmes travaillent à Cox's Bazar en plus de leur travail en dehors des camps, notamment :

- **Ain o Salish Kendra :** Ain o Salish Kendra est une organisation d'aide juridique et de défense des droits de l'homme dirigée par des femmes. Son programme sur le genre et

la justice sociale se concentre sur l'activisme au niveau communautaire. À Cox's Bazar, elle a dirigé, en collaboration avec le Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP), le projet « Strengthening Access to Multi-sectoral Public Services for Gender-Based Violence Survivors in Bangladesh » (ASTHA).

- **Agrajattra :** Agrajattra est une organisation fondée et dirigée par des femmes qui travaille en faveur de programmes dédiés à des applications diverses : l'eau et l'assainissement, l'éducation et les droits des femmes. Agrajattra fait partie des groupes de protection de l'enfance, de sécurité alimentaire, de logement et de produits non alimentaires dans la crise des Rohingyas (Intervention humanitaire de 2019). Elle est membre de la CCNF.
- **Aparajeyo Bangladesh :** Aparajeyo Bangladesh fournit une gamme de services aux enfants socialement exclus dans les milieux urbains du Bangladesh. Elle fonctionne dans cinq espaces adaptés aux enfants à Cox's Bazar. L'objectif global d'Aparajeyo Bangladesh est d'améliorer les conditions de vie de 1 000 enfants et jeunes Rohingyas dans le camp de réfugiés en répondant à leurs besoins fondamentaux, en leur offrant une protection, et en créant un environnement adapté aux enfants qui leur garantisse l'accès aux services communautaires et publics. Elle propose également des formations de sensibilisation à la santé sexuelle et reproductive, de prévention des abus et de l'exploitation des filles.
- **Association nationale des femmes juristes du Bangladesh :** Le principal domaine d'action de l'association est le harcèlement sexuel. Elle traite des cas de harcèlement sexuel dans les universités et sur le lieu de travail dans l'ensemble du pays. À Cox's Bazar, l'organisation fournit des services d'aide juridique à la communauté Rohingya. Elle est membre permanent du sous-secteur de la violence sexiste de Cox's Bazar et est l'une des trois organisations nationales impliquées (les deux autres sont Mukti Cox's Bazar et Technical Assistance Inc. ; cette dernière n'est pas une organisation de femmes) (Cox's Bazar GBV Sub-Sector 2017).
- **Jago Nari Unnayn Sangsta (JNUS) :** JNUS est une organisation dirigée par des femmes qui propose des cours d'alphabétisation pour adultes aux femmes Rohingyas, ainsi que des programmes de santé et une aide juridique. JNUS fournit une gamme de services aux femmes et aux enfants défavorisés et démunis, que ce soit en milieu urbain ou rural. À Cox's Bazar, la JNUS distribue des fournitures de secours, fournit un soutien médical et fait le lien avec les communautés Rohingya d'Ukhia et de Teknaf pour mieux comprendre leurs conditions socio-économiques, leur sécurité et d'autres préoccupations (Banik 2018, 24). JNUS est membre du BWHP, du CCNF et de la Plateforme des ONG Rohingya Response.
- **Mukti Cox's Bazar :** Mukti est une organisation de développement dotée d'un solide programme de justice en faveur des femmes. Ellelle se concentre particulièrement sur les femmes marginalisées, principalement par le biais d'un soutien aux moyens de subsistance, dans les zones urbaines et rurales de Cox's Bazar. Créée à Cox's Bazar en 1991, l'organisation était présente dans la région avant l'arrivée des réfugiés Rohingyas. Dans les camps, Mukti propose des programmes de lutte contre la violence sexiste, en plus des services de protection des enfants et de distribution de nourriture. Elle est membre de la CCNF.

Les femmes leaders Rohingyas s'organisent également dans les camps pour défendre leurs droits. En voici deux exemples :

- **Shanti Mohila (Femmes de Paix) :** Shanthi Mohila, un groupe de plus de 400 femmes Rohingyas, a soumis une demande à la Cour pénale internationale en 2018 pour que soit diligentée une enquête sur les autorités de Birmanie pour « déportation, *apartheid*, persécution et génocide » (Ahmed 2018b).
- **Rohingya Women's Welfare Society (RWWS**): La Société pour le bien-être des femmes Rohingyas (RWWS) dispense des conseils aux femmes et aux filles Rohingyas sur les questions de violence domestique, de santé et de mariage des enfants (RWWS n.d.). Elle est membre de la CCNF.

En outre, plusieurs réseaux et groupes de travail de femmes leaders se concentrent sur l'action humanitaire :

- **Bangladesh Women's Humanitarian Platform (BWHP) :** La Plateforme humanitaire des femmes au Bangladesh (BWHP) est un réseau national qui vise à assurer une action

humanitaire efficace pour répondre aux besoins des femmes, des filles et des enfants au Bangladesh. C'est l'une des rares entités féminines impliquées dans le mouvement de localisation au Bangladesh. Ses principales activités consistent notamment à servir de voix collective aux organisations de femmes locales, régionales et nationales, à contribuer aux discussions sur la localisation et à offrir des possibilités de mise en réseau avec les plateformes et réseaux humanitaires nationaux et internationaux. BWHP compte 32 organisations membres, toutes dirigées par des femmes. Deux de ses membres (la Fondation Shroy et JNUS) sont activement impliqués dans l'intervention à la suite de la crise des réfugiés Rohingyas. BWHP est soutenue par Oxfam au Bangladesh par le biais de son projet « Empowering Local and National Humanitarian Actors ».

- **Réseau d'organisations humanitaires « Voice of Women » (VOWHON).** VOWHON est un réseau d'organisations de femmes de la ceinture côtière, basé à Khulna. Ses membres sont répartis dans six districts du sud-ouest du Bangladesh, à savoir Bagerhat, Gopalganj, Khulna, Jessore, Narail, Pirojpur et Satkhira. Seize organisations dirigées par des femmes sont impliquées dans le réseau, et leurs principales activités comprennent le partage des connaissances, le renforcement des capacités et la mobilisation des ressources. La plupart des organisations sont engagées dans des activités d'atténuation des risques de catastrophes et de programmation de la sécurité dans la région. Ce réseau est encore relativement nouveau et en voie d'institutionnalisation. VOWHON ne semble pas être impliqué dans l'intervention à la suite de la crise des réfugiés Rohingyas.

QUELLES BARRIERES RENCONTRENT LES FEMMES ET ORGANISATIONS DE FEMMES IMPLIQUEES DANS LE DOMAINE ET DANS LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL ?

Comme vu plus avant, peu d'organisations dirigées par des femmes ou d'organisations de femmes sont impliquées dans le leadership humanitaire local, ou dans la localisation (le terme le plus couramment utilisé dans le pays). BWHP fait figure d'exception à ce constat, mais ce réseau n'en est encore qu'à ses débuts. Plusieurs raisons expliquent l'engagement minime des femmes et des organisations de femmes dans l'action humanitaire locale : (1) des normes de genre néfastes (2) les difficultés de financement et (3) la déconnexion du dispositif humanitaire. D'autres obstacles ont été mentionnés au cours de la collecte de données, tels que le braconnage de personnel, mais comme il s'agit de difficultés identiques à celles auxquelles sont confrontées les organisations humanitaires locales et nationales, elles ont été omises de cette partie afin de se concentrer sur les problèmes spécifiques rencontrés par les femmes et les organisations de femmes.

Normes de genre néfastes

Les femmes ont une mobilité relativement faible par rapport à leurs homologues masculins au Bangladesh et sont fortement limitées par les normes de genre et de religion. Dans une entretien avec un fonctionnaire du gouvernement du Bangladesh, celui-ci a indiqué que « l'état du leadership des femmes est limité par la pensée patriarcale, l'état d'alphabétisation de la communauté concernée, la pensée fondamentaliste religieuse, et l'accessibilité et la mobilité des femmes ». Bien que les femmes participent à la sphère économique, elles ne peuvent pas échapper à leurs obligations ménagères non rémunérées. Par conséquent, elles subissent plus de pression au travail et à la maison que les hommes. Une femme travaillant à un poste de direction dans un organisme d'intervention Rohingyas a déclaré ce qui suit :

> *Historiquement, la maison est l'espace réservé aux femmes, et le bureau et les affaires sont des espaces dédiés aux hommes. Par conséquent, les femmes vivent sur*

> *une autre île. Après avoir terminé leur travail au bureau, elles doivent assumer des responsabilités ménagères, mais un homme peut facilement passer du temps avec des amis ou des collègues. Même en prenant le thé ensemble, il est très facile pour les hommes de prendre une décision.*

Les femmes qui visitent les camps ont parfois été victimes de harcèlement et de violence. Des témoignages nous ont été rapportés, indiquant que des hommes coupaient les robes de femmes non voilées, et que des imams exhortaient les hommes à empêcher leurs femmes et leurs filles de participer à certaines activités. Ces menaces ont suscité un environnement dans lequel les femmes ne se sentaient pas en sécurité en continuant à faire leur travail, ce qui a des conséquences sur la prestation de programmes et de services pour les femmes dans les camps (GiHA 2019b, 3).

En outre, certains groupes de femmes Rohingyas auraient rencontré des obstacles supplémentaires pour travailler dans les camps, comme l'obligation d'obtenir la permission du gouvernement pour mener des activités (GiHA 2019c). Cependant, « ce problème n'a pas été signalé pour les activités menées par les groupes d'hommes Rohingyas opérant dans les camps... Cette restriction des groupes dirigés par des femmes ou des survivantes est préoccupante » (GiHA 2019c, 1). Selon un entretien avec une dirigeante Rohingya, « Nous, les Rohingyas, aimerions créer notre propre organisation pour aider les personnes dans le besoin. J'ai mobilisé environ 500 femmes en utilisant une méthode en cascade. Mais nous ne pouvons pas ouvrir une organisation formelle parce que nous ne connaissons pas le processus ». On ne sait pas très bien pourquoi les groupes de femmes font l'objet d'une surveillance supplémentaire lorsqu'elles s'organisent dans les camps, alors que les groupes d'hommes ne le sont pas.

L'idée que les femmes et les organisations de femmes sont moins capables lorsqu'il s'agit d'action humanitaire persiste. Lors d'une réunion avec des organisations humanitaires locales, un participant a déclaré avoir constaté cela :

> *La définition d'une organisation de femmes ou d'une organisation dirigée par des femmes est problématique. Par exemple, le PDG de CAMPE est une femme en raison d'un processus de recrutement concurrentiel, mais il ne s'agit pas d'une organisation de femmes qui fonctionne dans un environnement concurrentiel. En revanche, il existe de nombreuses organisations dont le PDG et les autres membres du conseil d'administration sont des femmes et travaillent principalement pour des femmes. Mais elles connaissent un déficit de capacité important pour gérer de grands projets [...] et la collecte de fonds.*

Certains participants à l'étude estiment que l'adoption de politiques qui encouragent la participation des femmes et des organisations de femmes pourrait aider à surmonter ces constats désolants. Cependant, les avis sur ces actions sont mitigés. La plupart des participants masculins à l'étude sont favorables à un environnement neutre et compétitif pour l'engagement des femmes et des organisations de femmes. Les femmes, sans surprise, soutiennent le contraire et plaident en faveur d'un soutien spécial aux femmes et aux organisations de femmes. L'expérience ne semble pas indiquer que les organisations de femmes manquent de capacités ou que les problèmes de capacités soient simplement des problèmes communs aux acteurs humanitaires locaux et nationaux en général. Néanmoins, le point important est que les organisations de femmes luttent souvent pour prouver leur légitimité et leur crédibilité auprès de leurs pairs du secteur humanitaire.

Difficultés de financement

Les questions de financement ont été identifiées comme des défis à relever par les acteurs humanitaires locaux et nationaux, en particulier pour les organisations de femmes. Un rapport d'Oxfam soulignait que 12,4 millions de dollars de l'ensemble des fonds humanitaires au Bangladesh provenant de donateurs internationaux sont allés aux acteurs humanitaires locaux et nationaux, essentiellement, et de manière directe, au gouvernement du Bangladesh. Un montant supplémentaire de 12,2 millions de dollars a été versé aux acteurs humanitaires locaux et nationaux par le biais de transferts indirects. Ces allocations portent le montant total du financement que les acteurs humanitaires locaux et nationaux reçoivent à 39 % du total du financement humanitaire (Parrish et Kattakuzhy 2018, 9). En 2017, 94 % de l'ensemble des fonds humanitaires canalisés

vers les ONG ont été alloués aux ONGI. En outre, si les acteurs humanitaires locaux et nationaux reçoivent une part importante du financement humanitaire international, ils ne la reçoivent pas directement ; « les fonds passent plutôt par des agences internationales avant d'arriver aux acteurs humanitaires locaux et nationaux dans le cadre d'accords de type sous-traitance » (Parrish et Kattakuzhy 2018, 8). Il n'existe pas de dispositif permettant de suivre les sommes d'argent reçues par les organisations de femmes. Dans le cadre d'un groupe de discussion, une femme leader d'une organisation humanitaire locale a déclaré :

> *Le volume des ressources et la visibilité sont deux éléments essentiels à la survie. Notre travail est apprécié par les partenaires de développement. Mais en fin de compte, nos interventions ne sont pas aussi visibles, car nous ne disposons pas des ressources adéquates et des personnes capables de promouvoir nos réalisations. Comme nous dépendons d'un personnel peu rémunéré, nous ne pouvons pas nous permettre de nous offrir les services de personnes aussi coûteuses.*

Elles manquent de ressources financières pour poursuivre leurs initiatives. Dans le cadre d'un groupe de discussion, une femme employée d'une organisation humanitaire locale a déclaré : « Nous sommes confrontés à de sérieuses contraintes de ressources en raison d'un environnement tellement compétitif » pour le financement. En outre, l'étude a montré que la plupart des organisations dirigées par des femmes qui participent à l'action humanitaire sont plus petites que les ONG dirigées par des hommes, ce qui les met en concurrence avec de grandes organisations pour l'obtention de fonds.

Déconnexion du dispositif humanitaire

Bien que ce rapport puise contenir des exemples laissant entendre le contraire, il existe une perception selon laquelle les femmes et les organisations de femmes ne sont pas impliquées dans l'intervention humanitaire. Un rapport de mission du Bangladesh a noté que « de nombreuses organisations féminines et dirigées par des femmes établies dans le pays ne sont engagées que dans des programmes de développement » (Intervention humanitaire de 2019, 27). Bien que les organisations de femmes, comme celles qui sont identifiées ici, se concentrent sur des activités de développement à plus long terme, nous constatons que les organisations de femmes sont également impliquées dans des activités d'atténuation des risques de catastrophes, de préparation et d'intervention humanitaire. L'idée selon laquelle elles ne sont pas impliquées peut s'expliquer en partie par la séparation perçue entre les activités humanitaires et de développement, ainsi que par le manque de visibilité des organisations de femmes dans l'espace humanitaire en général.

CONCLUSION : LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL AU BANGLADESH A-T-IL FAIT PROGRESSER LE LEADERSHIP DES FEMMES DANS CE DOMAINE ?

Alors que les femmes et les organisations de femmes sont impliquées dans les activités humanitaires au Bangladesh, en ce qui concerne la crise des Rohingyas, il semble que le leadership des femmes et des organisations de femmes soit restreint, tout comme le rôle de direction des acteurs humanitaires locaux et nationaux en général à Cox's Bazar. L'essentiel des travaux accomplis par les organisations de femmes en réponse à la crise des Rohingyas se concentre sur la prestation de services plutôt que sur des programmes stratégiques de justice abordant la question du genre. Une telle programmation basée sur le genre est cependant très nécessaire. Par exemple, des organisations de femmes telles que la Rohingya Women Welfare Society et Aparajeyo Bangladesh fournissent des services de lutte contre la violence sexiste aux communautés Rohingyas, mais comme les programmes de lutte contre la violence sexiste ne sont pas considérés comme

une intervention prioritaire, ce travail ne reçoit pas les fonds et l'attention qu'il requiert (Vigaud-Walsh 2018, 16). Considérant que de nombreuses femmes et filles Rohingyas ont survécu à des violences brutales en fuyant la Birmanie et qu'elles sont peut-être encore vulnérables à la violence dans les camps, c'est une énorme faille. La violence fondée sur le sexe peut causer des blessures physiques, émotionnelles et mentales, être à l'origine de grossesses non désirées et provoquer des maladies sexuellement transmissibles, qui peuvent toutes porter gravement atteinte à la vie d'une personne. L'inclusion de la violence sexiste dans les programmes de sauvetage peut élargir l'espace des organisations de femmes ayant l'expertise nécessaire pour répondre plus activement à la crise des Rohingyas.

Si le leadership humanitaire local doit encourager le leadership des femmes, il doit impliquer les organisations de femmes spécifiquement dans les espaces de leadership humanitaire local, comme le CCNF, la NAHAB et NIRAPAD. Les réseaux de femmes tels que BWHP, qui fait le lien spécifiquement entre les femmes et le leadership humanitaire local, représentent une autre opportunité de faire progresser le leadership des femmes et de créer un espace pour les organisations de femmes afin qu'elles puissent développer et partager leurs recommandations pour toute action humanitaire. En effet, une telle amplification se produit déjà : BWHP a tenu une conférence de presse pour demander que davantage d'attention soit accordée au genre et aux droits des femmes dans l'action humanitaire (Lambert et coll. 2018, 9). Les activités des organisations de femmes (y compris les organisations dirigées par des femmes) qui mènent actuellement des programmes d'atténuation des risques de catastrophes, de préparation et de réponse Rohingya doivent également être renforcées, car l'idée selon laquelle les organisations de femmes sont uniquement des organisations de développement persiste.

Pour conclure, au cours des dernières années, le programme de leadership humanitaire local est devenu une question prioritaire dans le monde entier, y compris au Bangladesh. De nouvelles voix s'élèvent, de nouvelle énergies et idées émergent dans le dispositif humanitaire au Bangladesh, ce qui a conduit à la création de nouveaux réseaux tels que la NAHAB et BWHP. Actuellement, le leadership des femmes et des organisations de femmes dans le mouvement de leadership humanitaire local au Bangladesh est limité. Il faut accorder plus d'attention et de visibilité aux femmes et aux organisations de femmes qui opèrent dans les crises humanitaires, en particulier dans la réponse à la crise des Rohingyas, afin de mieux faire valoir leur leadership et de démontrer l'importance de leur implication dans le dispositif humanitaire.

4 ETUDE DE CAS DU SUD-SOUDAN

Le Sud-Soudan a subi des décennies de conflit qui ont perturbé le tissu économique et social des communautés. Le conflit actuel a entraîné une famine généralisée, des déplacements de population et une crise économique paralysante. Plus de 1,8 million de Sud-Soudanais sont déplacés à l'intérieur du pays, et 2,3 millions de personnes ont cherché refuge dans les pays voisins (HCR, n.d.). Selon le HCR, les femmes, les enfants et les groupes vulnérables représentent au moins 80 % des réfugiés dans la plupart des camps. En partie à cause de ces difficultés, les femmes ont souvent été considérées principalement comme des bénéficiaires de l'aide humanitaire alors que leur rôle de leader dans l'intervention humanitaire est omis.

Ce rapport cherche à connaître la façon dont les femmes et les organisations de femmes sont impliquées dans l'action humanitaire, en particulier dans l'action humanitaire menée localement au Sud-Soudan. Il analyse les obstacles et les difficultés auxquels elles sont confrontées dans ce travail et évalue si le leadership humanitaire local a encouragé le leadership des femmes. Au cours des cinq dernières années, la politique internationale, la demande accrue de services humanitaires au Sud-Soudan et d'autres dynamiques ont contribué à un changement modéré de l'intervention humanitaire, qui est passée des acteurs internationaux aux mains d'acteurs nationaux. Cependant, le niveau global et le type de participation des femmes dans le secteur humanitaire au Sud-Soudan ne sont toujours pas clairement identifiés. Partant de ce constat, cette étude cherche à identifier les facteurs qui permettent et entravent l'implication des femmes dans le leadership humanitaire local au Sud-Soudan.

METHODOLOGIE

Cette étude est délibérément fondée sur une recherche qualitative dans laquelle les données primaires ont été collectées par le biais d'entretiens semi-structurés avec des informateurs clés et des groupes de discussion. Les données secondaires ont été recueillies grâce à une analyse documentaire de la littérature académique et grise, pour obtenir des informations sur le leadership des femmes et des organisations de femmes dans les contextes humanitaires, en mettant l'accent sur l'action humanitaire menée localement. Les participants à l'étude lors d'entretiens comprenaient des femmes et des organisations de femmes, en particulier celles qui fournissent une aide humanitaire, des organisations humanitaires locales et nationales, des réseaux et associations dirigés par des femmes qui s'engagent auprès du dispositif humanitaire, des ONG internationales, des organes des Nations unies, des donateurs et des agences gouvernementales opérant au Sud-Soudan. Au total, 34 participants ont pris part à l'étude par le biais de DG et d'entretiens avec des informateurs clés. Sur les 34 participants à l'étude, 7 (20,6 %) étaient des hommes et 27 (79,4 %) des femmes.

En outre, nous nous sommes intéressé·e·s à l'utilisation des termes « ONG nationales » (ONGN) et « ONG locales » (ONGL) au Sud-Soudan. L'analyse (du moins à Juba, où l'étude a eu lieu) a montré que les termes « ONGN » et « ONGL » étaient utilisés de manière interchangeable par les parties prenantes. Les chercheurs ont donc utilisé le terme « acteurs locaux » pour désigner les deux.

CRISE HUMANITAIRE AU SUD-SOUDAN

En septembre 2018, la plupart des parties au conflit au Sud-Soudan ont signé un accord de paix revitalisé pour mettre fin à des combats qui ont laissé « plus d'un tiers de la population déplacée et deux tiers de la population en situation de grave insécurité alimentaire » (Knopf 2018, 2). On estime également que le conflit a fait près de 400 000 morts depuis 2013. Depuis la signature de l'accord, le nombre d'affrontements entre les parties a considérablement diminué, mais le

processus politique reste fragile. En outre, les combats intercommunautaires continuent de contribuer à la violence et à l'insécurité dans de nombreuses régions du pays.

CONTRAINTES ET DIFFICULTES AUXQUELLES SONT CONFRONTEES LES FEMMES ET LES FILLES AU SUD-SOUDAN

Les effets délétères d'un conflit prolongé ont été souvent différents chez les hommes, les femmes et les filles au Sud-Soudan. Le Sud-Soudan présente l'un des taux de violence sexuelle les plus élevés au monde (Cone 2019, 9). Des études révèlent que dans plusieurs zones de conflit du pays, jusqu'à 65 % des femmes et des filles ont subi une forme de violence physique et sexuelle (Global Women's Institute et International Rescue Committee 2017, 12). Depuis le début du conflit de 2013, les femmes et les enfants représentent environ 85 % des personnes déplacées (FNUAP 2019). En outre, les rôles traditionnels des hommes et des femmes au sein de la communauté sont rigides au Sud-Soudan. On attend généralement des femmes qu'elles occupent l'espace privé plutôt que d'assumer des rôles de direction et de décision dans la sphère publique. Le caractère strict de ces rôles sexospécifiques, le taux élevé d'analphabétisme chez les femmes et le taux élevé de mariages d'enfants, de mariages précoces et de mariages forcés ont tous limité la participation des femmes dans le secteur humanitaire. Cette partie aborde les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées en matière de leadership, en se concentrant plus particulièrement sur la violence sexiste, l'accès à l'éducation et la participation à la prise de décision.

La violence sexiste est un énorme problème humanitaire dans le pays. Selon un rapport de CARE, « il y a peu d'endroits dans le monde où il est plus dangereux ou plus difficile de voir grandir une femme qu'au Sud-Soudan » (2014, 3). Ce rapport affirme en outre que la grande majorité des femmes et des filles survivront à au moins une forme de violence sexiste, telle que le viol, l'agression sexuelle, le mariage précoce et forcé, le déni de ressources, les violences psychologique ou émotionnelle, ou le sexe pratiqué à des fins de survie. Selon les recherches de l'International Rescue Committee et du Global Women's Institute, 65 % des femmes et des filles du Sud-Soudan ont subi des violences physiques ou sexuelles au cours de leur vie, et plus de la moitié des femmes mariées ont subi des violences de la part de leur partenaire intime (2017, 12, 16). L'accès à la justice et aux services médicaux dans les cas de violence liée au genre est également faible, certaines estimations suggérant que 43 % des survivants choisissent de se taire par peur et 57 % supplémentaires le font parce qu'ils ont le sentiment qu'il est inutile de les dénoncer (CARE 2014, 8).

Le mariage précoce et forcé est une forme courante de violence liée au genre au Sud-Soudan. Selon l'UNICEF (2016), le Sud-Soudan enregistre le septième taux de prévalence de mariages d'enfants le plus élevé au monde. Des études montrent que 52 % des filles sont mariées avant l'âge de 18 ans et 9 % avant 15 ans (Girls Not Brides, n.d.). Des études récentes d'Oxfam suggèrent que dans certaines régions du pays, les taux de mariages d'enfants, de mariages précoces et de mariages forcés sont susceptibles d'être beaucoup plus élevés (Buchanan 2019). Dans de nombreuses communautés du Sud-Soudan, les femmes et les filles sont davantage appréciées pour la dot qu'elles apportent et leur soutien aux tâches domestiques (DFID 2012) ; cette dynamique s'est accentuée dans le contexte du conflit, exacerbant la différence de rôles entre hommes et femmes dans les ménages. Ces inégalités femmes-hommes ont eu un effet négatif sur la participation des femmes aux rôles de direction et à la réponse humanitaire, une situation qui n'a fait que s'enraciner davantage pendant le conflit.

Les indicateurs de l'éducation des femmes et des filles au Sud-Soudan sont également parmi les plus mauvais du monde, avec un écart important entre les sexes. Le taux global d'alphabétisation des adultes est de 27 %, et chez les femmes, il est de 19 %. Les filles ont moins de chances d'entrer à l'école que les garçons et plus de risques d'abandon (UNESCO 2019). Le faible niveau d'éducation des femmes et des filles peut réduire le nombre de femmes capables d'assumer des rôles de direction dans le secteur humanitaire.

Au Sud-Soudan, certaines « femmes rurales n'ont pas voix au chapitre en ce qui concerne leurs propres droits et ne peuvent participer à aucun processus décisionnel important les concernant ou concernant leur famille » (Kuany 2010). Les perceptions courantes exigent également des femmes qu'elles soient soumises à leur famille, à leur mari et à leur belle-famille, ce qui limite l'espace dont elles disposent pour prendre des décisions importantes concernant leur vie (Kuany 2010). Sur le plan politique, si les femmes jouent un rôle actif à différents niveaux pour apporter la paix au Sud-Soudan, leur rôle a eu tendance à être sous-estimé ou ignoré lors des négociations politiques (Itto 2006).

LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL AU SUD-SOUDAN

Ces dernières années, un certain nombre d'ONG ont vu le jour au Sud-Soudan, en raison non seulement de la conférence du Grand Bargain, mais aussi d'autres facteurs, comme l'augmentation d'année en année des besoins humanitaires suscités par le conflit. Cette partie donne un bref aperçu de certains des principaux acteurs humanitaires dans le pays et analyse ensuite le rôle des femmes et des organisations de femmes dans l'action humanitaire au Sud-Soudan.

Acteurs humanitaires nationaux

Plusieurs acteurs humanitaires nationaux sont impliqués dans la réponse à la crise humanitaire au Sud-Soudan : (1) le gouvernement du Sud-Soudan et la coordination dans les zones tenues par l'opposition, (2) les ONGN et (3) les acteurs religieux.

Le gouvernement du Sud-Soudan et la coordination dans les zones tenues par l'opposition

Du côté du gouvernement, l'acteur principal est la Commission de secours et de réhabilitation du Sud-Soudan (également appelée RRC). La RRC est le régulateur politique officiel du travail humanitaire sous l'égide du ministère des affaires humanitaires et de la gestion des catastrophes. Créée initialement en 2005 dans le cadre de l'accord de paix global, la RCC contribue à la coordination du travail humanitaire en partenariat avec d'autres institutions telles que l'OCHA (Bureau des Nations unies pour la coordination des affaires humanitaires). Son mandat consiste à « coordonner et faciliter les activités d'aide d'urgence, de rapatriement, de réinstallation, de réintégration et de reconstruction, principalement pour les personnes déplacées et les réfugiés » (Sud-Soudan, Ministère des affaires humanitaires et de la gestion des catastrophes 2010, 6).

Comprendre la structure de la coordination humanitaire dans les zones du Sud-Soudan tenues par l'opposition pendant le conflit demeure un exercice délicat, étant donné la sensibilité de la question aux yeux du gouvernement. En effet, plusieurs mouvements d'opposition opèrent dans différentes parties du pays, notamment (mais pas exclusivement) : le Mouvement/Armée de libération du peuple soudanais — Opposition (SPLM/A - IO), qui est le plus grand groupe d'opposition, le Front de salut national, l'Alliance d'opposition du Sud-Soudan et le Front uni du Sud-Soudan. Le SPLM/A-IO est le principal groupe d'opposition et a mis en place un « comité du SPLM/A-IO pour les affaires humanitaires », qui est responsable de la coordination de toutes les activités humanitaires. Il existe toutefois peu d'informations à ce sujet. Dans le cadre de l'Accord revitalisé sur la résolution du conflit dans la République du Sud-Soudan (R-ARCSS), la coordination humanitaire entre les parties signataires de l'accord est centralisée auprès des principales institutions gouvernementales, mais il y a encore un manque général de clarté sur les niveaux actuels de mise en œuvre et de fonctionnalité de cet accord (Nations unies, 2019).

ONG nationales

L'Agence suédoise de coopération internationale au développement estime qu'il y a actuellement 330 ONG établies au Sud-Soudan (SIDA 2017, 5). Une majorité d'ONG nationales ont vu le jour après le conflit de 2013, en raison du grand fossé qui sépare les services humanitaires dans le pays et des possibilités de financement disponibles au niveau local.[18] Le rapport annuel du forum des ONG du Sud-Soudan pour 2015 a également noté une augmentation significative du nombre de membres ONG nationales, passées de 74 en 2011 à 242 en 2015, soit une augmentation de 227 % en quatre ans. Les chercheurs n'ont pas pu désagréger ces données pour savoir combien de ces ONG inscrites sont des organisations de femmes.

Un acteur proche est le Forum des ONG du Sud-Soudan, qui comprend à la fois des ONGN et des ONGI.[19] Le forum se définit comme un organe indépendant et volontaire de coordination et de mise en réseau des ONGN et des ONGI opérant dans les domaines de l'aide humanitaire et du développement au Sud-Soudan (Tanner et Moro 2016). Il est dominé par les ONGI, bien que les ONG nationales l'aient rejoint en plus grand nombre depuis 2006. Ses principales activités concernent la coordination, mais il s'occupe également du partage d'informations, de l'élaboration et de la défense de politiques, de la mise en réseau et du partage d'informations sur la sécurité, entre autres (Forum des ONG du Sud-Soudan, n.d.). En outre, le forum offre régulièrement des possibilités directes et indirectes de renforcement des capacités à ses membres et aide à identifier les possibilités de financement. Il n'est cependant pas établi de manière certaine que le forum ait réussi à améliorer l'accès des ONG nationales aux espaces de décision, étant donné la domination des ONGI.

Les acteurs religieux

Enfin, les acteurs religieux sont également impliqués dans l'action humanitaire dans le pays. Les églises, en particulier, ont été un acteur important.[20] La population musulmane est peu nombreuse (estimée à seulement 6,2 % des affiliations religieuses en 2010) et on sait peu de choses sur l'engagement des mosquées dans le travail humanitaire local (Pew Research Center 2016). Les églises ont participé à plusieurs reprises aux négociations de paix. Elles continuent d'être identifiées comme des interlocuteurs capables, et parfois obligés, de servir de médiateurs et de franchir les frontières entre différents groupes, notamment par l'intermédiaire du Conseil des églises du Sud-Soudan. La Commission Justice et Paix/diocèse catholique de Malakal a également travaillé avec le Comité interéglises de Bentiu pour accroître le rôle des femmes dans les activités de construction de la paix, en facilitant les dialogues au sein et entre leurs communautés (Pax for Peace 2017).

Conclusion : évaluation du niveau de leadership **humanitaire local au Bangladesh**

Malgré le nombre croissant d'ONG et le rôle des acteurs gouvernementaux, la réponse humanitaire au Sud-Soudan continue d'être dominée par les acteurs internationaux. Certes, les travaux de recherche mettent en évidence une croissance des acteurs humanitaires nationaux et d'expériences où les acteurs humanitaires locaux et nationaux jouent un rôle important, mais il a été difficile d'identifier des exemples où les acteurs humanitaires locaux et nationaux ont mené des actions humanitaires ; il semble que ce leadership demeure aux mains d'acteurs internationaux. Il faut garder cela à l'esprit lorsque nous évaluons la manière dont les femmes et les organisations de femmes sont impliquées dans le leadership humanitaire local, étant donné que le leadership humanitaire local est encore naissant dans ce pays.

Comment les femmes et les organisations de femmes sont-elles impliquées dans le secteur et dans le leadership humanitaire local ?

Il n'a pas été possible d'établir le nombre exact d'organisations de femmes inscrites au Sud-Soudan ; le chercheur a essayé de retrouver les chiffres, mais n'a pas pu accéder aux données et n'a pas la certitude que de telles données existent. Cependant, le nombre d'organisations de femmes engagées dans l'action humanitaire semble être en augmentation ; depuis 2017-2018, le CRR a enregistré plus d'une trentaine d'organisations de femmes, un nombre jamais atteint. En ce qui concerne le Forum des ONG du Sud-Soudan, bien que les organisations de femmes en

soient membres, il n'a pas été possible d'identifier exactement combien d'organisations de femmes sont membres de cette organisation. Plusieurs des organisations de femmes interrogées dans le cadre de cette étude ont demandé la création d'un bureau d'organisations de femmes dans les bureaux du forum afin de bénéficier d'un soutien supplémentaire.

Les entretiens menés avec les organisations participant à cette étude ont mis en évidence deux facteurs à l'origine de la montée des organisations de femmes et des réseaux féministes au Sud-Soudan. Le premier est l'augmentation des besoins humanitaires avant et pendant le conflit. Selon plusieurs femmes leaders interrogées dans le cadre de cette étude lors d'un Groupe de discussion, le besoin évident d'aide humanitaire au Sud-Soudan les a obligés à créer leurs propres organisations en réponse aux crises. L'une d'entre elles a déclaré : « J'ai été touchée par la souffrance des femmes et des enfants du Sud-Soudan pendant le conflit de 2013. J'ai vu certains d'entre eux pleurer et être impuissants sur les routes, et cela m'a incitée à faire quelque chose » (responsable de l'organisation des femmes). La seconde est une sensibilisation croissante aux droits des femmes, et certaines des organisations de femmes ont été créées pour protéger ces droits. Elles s'engagent dans des activités telles que la promotion de la participation politique et l'autonomisation économique des femmes, la lutte contre la violence sexuelle et sexiste et l'aide aux moyens de subsistance.

Plusieurs organisations de femmes interviennent actuellement à titre humanitaire, voici celles qui ont été identifiées dans le cadre de cette étude :

- **Agence de développement rural Aliab :** Cette organisation humanitaire et de développement pour les femmes fournit des services psychosociaux et de conseil aux survivants de la violence sexiste dans les zones touchées par le conflit.
- **Crown the Woman - Sud-Soudan :** Cette ONG fondée et dirigée par des femmes a été créée et enregistrée en 2016 dans le but de donner aux filles et aux femmes les moyens de contribuer à la construction de la nation sur les plans économique, social et politique. L'organisation opère dans tout le pays dans les domaines des droits des femmes, de la santé, du VIH/sida, de l'engagement civique, du mentorat, de la protection de l'enfance, de l'autonomisation économique et de l'aide humanitaire (Crown the Woman 2018).
- **Association Diar for Rehabilitation and Development :** Cette organisation a été fondée en 2000 dans le camp de personnes déplacées de Mayo, à Khartoum, dans le but d'autonomiser les femmes soudanaises en les éduquant et en les dotant des compétences nécessaires à leur subsistance. Leurs activités principales portent sur la violence sexiste et l'eau, l'assainissement et l'hygiène. Elle opère dans les anciens États des lacs et siège à Rumbek.
- **EVE Organisation pour le développement des femmes :** EVE a été créée en 2005 au Soudan et en 2008 au Sud-Soudan. Elle mène des programmes sur la participation politique des femmes, la violence sexiste, la consolidation de la paix et la résolution des conflits, la santé reproductive et l'autonomisation socio-économique.
- **Hope Restoration South Sudan:** Fondée en 2010, Hope Restoration existe pour garantir les moyens de subsistance, promouvoir la sécurité des communautés et parvenir à l'équité et à l'égalité pour les individus et les communautés. Ses principales activités portent sur la violence sexiste, la sécurité alimentaire, les moyens de subsistance et la consolidation de la paix. Cette organisation fait partie de l'équipe humanitaire pays, ce qui témoigne d'un effort ciblé visant à accroître le leadership des femmes (femme employée, entretien ONGI).
- **Rural Women for Development in South Sudan (RWDSS):** RWDSS (l'auteur de cette étude de cas) est une organisation humanitaire et de développement nationale dirigée par des femmes et axée sur les droits des femmes. Cette organisation a été fondée pour fournir une aide humanitaire, en particulier aux femmes et aux filles. Elle opère dans 4 des 10 anciens États du Sud-Soudan, bien qu'elle soit légalement mandatée pour travailler dans toutes les régions du Soudan. Elle travaille sur les questions suivantes : sécurité alimentaire et moyens de subsistance ; autonomisation et protection des femmes ; eau, assainissement et hygiène (*WASH*) ; éducation ; et consolidation de la paix.
- **Steward Women (anciennement Organisation STEWARD) :** Steward Women est une organisation de femmes fondée en 2009 par un groupe d'avocates et d'amies du Sud-Soudan et gérée par des femmes. Elle a été créée pour s'attaquer aux problèmes de violence sexuelle et sexiste, des coutumes préjudiciables aux femmes et aux filles, du travail et de la traite des enfants, de l'insécurité et des conflits communautaires, de la mauvaise gouvernance et de l'analphabétisme. Dans une récente victoire juridique

démontrant le leadership du groupe, Steward Women a fait passer l'une des premières décisions de justice en faveur de la victime dans une affaire de mariage d'enfants, de mariage précoce et de mariage forcé (Toby 2019).

- **South Sudan Women's Empowerment Network**: Ce Réseau d'autonomisation des femmes du Sud-Soudan a été créé par des femmes en 2005 avec pour mission principale de faciliter l'autonomisation des femmes et des filles du Sud-Soudan. Il traite de la violence sexuelle et sexiste, des droits des femmes, de la participation politique, de la consolidation de la paix, de la santé, des droits génésiques et du VIH/sida, et de l'autonomisation économique. Il opère actuellement dans tout le Sud-Soudan et est membre des sous-groupes nationaux sur la violence sexiste et la protection de l'enfance.
- **Fondation Titi.** Cette organisation fondée et dirigée par des femmes a été créée à Juba en 2016. Au cours de sa courte existence, la Fondation Titi a reçu des financements de donateurs tels que le Programme alimentaire mondial (PAM), l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'UNICEF, ce qui est normalement un véritable défi pour de nouvelles organisations. Les activités de la Fondation Titi se situent dans les domaines de l'éducation, de la sécurité alimentaire et des moyens de subsistance, du VIH/SIDA, et de la paix et de la sécurité.
- **Voice for Change**: Cette organisation a été fondée en 2005 par un groupe de femmes pour veiller au respect du quota initial de 25 % de femmes à tous les niveaux du gouvernement régional et national qui a été inclus dans la Constitution intérimaire du Sud-Soudan. Ses activités principales se situent dans les domaines des droits et de la défense des femmes, de la violence sexiste et de la consolidation de la paix.
- **Organisation pour l'avancement des femmes (WAO) :** Fondée en 2012 à Juba, cette organisation a été créée pour réduire l'analphabétisme chez les femmes, améliorer leurs moyens de subsistance, protéger leurs droits et accroître leur participation aux activités socio-économiques. Les principaux domaines thématiques de la WAO ont été la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance, l'alphabétisation fonctionnelle des femmes adultes, la protection des enfants, la résolution des conflits et la réconciliation, et le VIH/sida.
- **Women Aid Vision :** Women Aid Vision travaille au renforcement et à l'autonomisation des femmes du Sud-Soudan en les formant aux compétences de base et à la connaissance de leurs droits. Women Aid Vision travaille sur les questions de paix et de sécurité ainsi que sur la prévention de la violence sexiste, l'éducation et les services d'eau potable.

Comme le montrent les renseignements fournis, ces organisations de femmes ne se concentrent pas seulement sur l'action humanitaire, mais proposent également des programmes de développement qui traitent, entre autres, de l'autonomisation économique des femmes, de la sensibilisation aux droits des femmes et des processus de consolidation de la paix. Cette dimension multifocale de leur mission indique un lien entre les actions humanitaires, de développement et de paix et un engagement à plus long terme auprès des communautés au sein desquelles elles travaillent.

En outre, plusieurs réseaux et groupes de travail de femmes leaders au Sud-Soudan plaident en faveur de politiques sensibles à la dimension de genre. Ces groupes ont appelé à la représentation des femmes au sein du gouvernement et à la reconnaissance des femmes en tant que partenaires égales dans les pourparlers de paix et le développement des institutions démocratiques et ont ouvert la voie à l'engagement des femmes dans le leadership humanitaire (Sabiiti 2017). Voici quelques exemples notables de ces réseaux, coalitions et groupes de travail de femmes :

- **Association générale des femmes du Sud-Soudan** : L'association est dirigée par un secrétariat de sept femmes basé à Juba, avec une représentation dans les dix anciens États du Sud-Soudan. Selon un groupe de discussion qui s'est tenu avec le secrétariat, l'association a joué un rôle actif dans le référendum de 2011 au Sud-Soudan en mobilisant et en ralliant les femmes pour la séparation du Sud-Soudan du Soudan. Elle a été l'un des principaux acteurs des différents processus de négociation de paix sous la médiation du bloc régional de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD). Selon un membre du secrétariat, sa contribution a consisté à pousser les parties belligérantes à signer l'accord : « Le processus de négociation a été trop long, et pourtant nous, en tant que femmes, nous souffrons. Nous avons même menacé de nous

déshabiller devant eux... C'est alors qu'ils ont enfin vu la lumière et signé l'accord de paix » (groupe de discussion avec le secrétariat).

- **Forum mensuel des femmes :** Ce forum est une coalition de femmes leaders et de groupes de femmes formée en 2014 pour mettre à jour, coordonner et partager avec les femmes et les organisations de femmes les activités entourant l'engagement dans les processus de paix. Le forum est composé de 42 groupes de femmes et compte 81 femmes leaders individuelles de tout le pays, issues de divers représentants de groupes de la société civile, d'universités, de politiciens, de militants indépendants et de femmes professionnelles. Le forum a travaillé à l'éducation des femmes sur les négociations de paix et le dialogue national (Dimo 2017).
- **Groupe de travail sur l'engagement des femmes** : L'objectif principal du groupe de travail est d'accroître la crédibilité et l'efficacité du processus de paix au Sud-Soudan en veillant à ce qu'il soit inclusif, complet et sensible aux questions de genre (Groupe de travail pour l'engagement des femmes au Soudan et au Sud-Soudan 2014). Le groupe de travail a été créé en 2013 à la suite d'une déclaration conjointe d'une coalition de femmes dirigeantes qui a noté le manque de voix communautaires, et plus particulièrement de voix de femmes, dans le processus de paix, et il a recommandé la création d'un groupe de travail. Depuis le début des pourparlers de paix sous l'égide de l'IGAD, le groupe de travail a appelé toutes les parties de la nouvelle structure « IGAD Plus » à assumer l'immense responsabilité de faire du prochain cycle de pourparlers un processus inclusif et authentique (Groupe de travail sur l'engagement des femmes au Sud-Soudan 2015).
- **Union des femmes du Sud-Soudan :** L'Union sert de réseau pour les groupes de femmes dans dix États du Sud-Soudan. Depuis sa création, elle a été une Plateforme de défense des femmes, promouvant l'autonomisation économique et la participation politique des femmes.
- **Coalition des femmes du Sud-Soudan pour la paix (SSWCP) :** La SSWCP a été créée à la suite du R-ARCSS pour assurer la participation active des femmes dans le processus de paix et est signataire de l'accord.[21] La SSWCP comprend plus de 40 organisations de femmes du Kenya, du Sud-Soudan et de l'Ouganda ainsi que des organisations représentant les femmes réfugiées (Lopidia 2019). La SSWCP a demandé l'inclusion d'un quota de 35 % de femmes à tous les niveaux de gouvernance du R-ARCSS. Quatre femmes membres ont été déléguées au processus de paix du Forum de haut niveau pour la revitalisation (FHNL) dirigé par l'IGAD en 2017 (Coalition des femmes du Sud-Soudan pour la paix 2019).
- **Bloc des femmes du Sud-Soudan :** Le *Women's Bloc of South Sudan* est un réseau de leaders issus de la société civile et a été partie prenante de l'ARCSS, le précurseur de 2015 du R-ARCSS (*Council on Foreign Relations* 2019). Un représentant du bloc siège à la Commission conjointe de suivi et d'évaluation, qui était censée suivre la mise en œuvre de l'ARCSS (*Public International Law and Policy Group* 2016, 14). Ce bloc a également fait partie du Forum de haut niveau sur la revitalisation de 2018.

Les femmes, en tant qu'individus, groupes et associations, ont également joué un rôle important dans les processus de réconciliation communautaire et de construction de la paix au Sud-Soudan. Ainsi, grâce à leur engagement avec PAX Sud-Soudan et la Commission Justice et Paix/diocèse catholique de Malakal, les femmes de Bentiu ont dirigé des groupes de dialogue locaux appelés « tables de paix ». Elles ont facilité les dialogues pour rassembler la communauté Nuer et améliorer les relations entre les personnes vivant sur le site de protection des civils et celles qui vivent en ville, un travail mené par une organisation de femmes à Malakal. Les femmes ont également créé des liens et des forums pour résoudre les conflits interethniques, ce qui a conduit à de nombreux accords de paix de base. On peut citer comme exemples les processus de peuple à peuple tels que le Pacte Wunlit entre les Nuer et les Dinka de 1999 et le Pacte de Lilir entre les Anyuak, Dinka, Jie, Kachipo, Murle et Nuer de 2000 (Itto 2006). Lors de ces deux conférences, les femmes, en tant que survivantes des conflits, ont joué un rôle clé dans les efforts de réconciliation et dans la diffusion de la paix entre les communautés.

Les femmes dirigeantes et les organisations de femmes ont également défendu les droits des femmes et des enfants au Sud-Soudan. L'une des campagnes les plus réussies a été #Mamarasakit - signifiant « Elle est tout » ou « Pas seulement une femme » - qui a débuté vers octobre 2018. Lancée par un groupe d'organisations dirigées par des femmes, dont Hope Restoration South Sudan, EVE Organization for Women Development et Steward Women, la campagne

défend les droits des femmes et leur permet de se découvrir grâce à un message clé (Catwalk to Freedom 2018) :

> *Nous ne sommes pas « seulement des femmes » Nous sommes le fondement de cette nation. Chaque jour, nous portons sur nos épaules le poids de nos familles, de nos communautés et de notre pays. Nous avons souffert et enduré, et pourtant nous sommes fortes. Il est temps de se relever ! Nous sommes capables de réaliser tout ce que nous souhaitons, d'être tout ce que nous rêvons d'être. Nous sommes les leaders d'aujourd'hui, pas seulement de demain !*

La campagne a suscité beaucoup d'attention sur les réseaux sociaux et au sein des communautés et des ONG, et elle a généré des débats sur le rôle des femmes dans le foyer (entretien avec l'un des fondateurs de la campagne).

QUELLES BARRIERES RENCONTRENT LES ORGANISATIONS DE FEMMES IMPLIQUEES DANS LE DOMAINE ET DANS LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL ?

Au Sud-Soudan, plusieurs facteurs ont été identifiés comme des obstacles majeurs à la participation des femmes au leadership et à l'action humanitaire : (1) des normes de genre néfastes (2) des problèmes de financement (3) une déconnexion du dispositif humanitaire, et des problèmes de coordination entre les organisations et les réseaux de femmes. D'autres défis peuvent cependant exister. Cette partie identifie ceux qui touchent spécifiquement les femmes et les organisations de femmes.

Normes de genre néfastes

Dans plusieurs cultures du Sud-Soudan, les femmes n'ont qu'un pouvoir de décision limité au niveau du foyer. Cette norme culturelle a un impact sur la manière dont les femmes interagissent avec les hommes et s'engagent dans le leadership humanitaire local. Ainsi, dans certains groupes ethniques, une personne interrogée d'une ONG nationale a indiqué qu'elle trouvait que « les femmes ne [pouvaient] pas parler en public devant des hommes. Si elle parle, le mari sera interrogé sur le fait que sa femme parle beaucoup, et il [devra] lors prendre des mesures punitives ». Même à des postes de direction importants, les femmes se plaignent encore du manque de reconnaissance en public. Selon un entretien avec une fonctionnaire d'État, « si un homme et une femme dirigeants sont invités ensemble pour une intervention en public, une chaise est donnée d'abord à un homme avant la femme ».

En outre, les femmes dirigeantes sont souvent confrontées au double fardeau de l'équilibre entre rôles familial et professionnel. La progression d'une femme à un niveau de direction ne la libère pas nécessairement de ses obligations familiales. Selon une participante à un groupe de discussion des femmes dirigeantes d'ONG nationales, cette situation a entravé leur capacité à progresser en matière de leadership. « Nous sommes traumatisées par l'équilibre entre notre travail et notre famille... et nous finissons par perdre prise sur notre famille et notre travail... Peut-être avons-nous juste besoin d'une formation sur les traumatismes et les difficultés psychosociales, parce que cela devient parfois excessif ».

Les stéréotypes sexistes sont encore légion au Sud-Soudan. Les femmes sont généralement perçues comme étant moins capables que les hommes d'accomplir certaines tâches. Certaines participantes à l'étude ont noté avoir reçu des commentaires négatifs de la part de membres de la communauté dans l'exécution de leur travail. Ainsi, une participante à une réunion de femmes

dirigeantes d'ONG, « On m'a dit un jour : "Vous êtes simplement une femme et, en tant que telle, vous ne pouvez rien faire" »… Cela m'a frappé, car cette idée est très courante ici ». Une autre participant du même groupe de discussion a déclaré : « Lorsque nous avons commencé à travailler à Gudele, nous avons commencé avec une petite salle. Un type vient et me dit : « Ce travail de direction d'une ONG ne peut pas vous convenir, laissez-moi faire ». Même lorsqu'elles sont en position d'autorité, les femmes sont considérées comme incapables de diriger, et les hommes s'opposent à leurs directives. Une autre participante a abondé dans ce sens : « La plupart des hommes se demandent comment cette organisation peut être dirigée par une femme ».

L'idée persiste aussi que le Sud-Soudan compte peu de femmes instruites capables de faire un travail humanitaire. Même si le taux d'alphabétisation des femmes au Sud-Soudan (19 %) est inférieur à celui des hommes (35 %), il se peut que le débat sur la faible participation des femmes au droit à l'éducation ait été quelque peu surestimé. Le taux d'alphabétisation des hommes est plus élevé que celui des femmes, mais il reste faible. Les hommes accèdent malgré tout à des postes de direction. Même si une personne alphabétisée sur trois au Sud-Soudan est une femme, un poste sur trois n'est pas occupé par une femme.

Néanmoins, la question de l'analphabétisme chez les femmes demeure problématique et c'est une réalité que toutes les parties prenantes doivent s'efforcer de résoudre ensemble. Le conflit prolongé a entraîné la destruction des infrastructures éducatives dans de grandes parties du pays, limitant le niveau d'instruction de tous les jeunes, en particulier des filles. Un employé d'une ONG opérant dans le Haut-Nil a exprimé son mécontentement quant au recrutement de femmes : « Nous avons à plusieurs reprises publié des offres d'emploi concernant les femmes, mais il n'est pas facile de trouver ne serait-ce qu'une seule candidate ». Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les femmes sont parfois découragées de postuler à des emplois, et non pas par l'absence de femmes qualifiées.

Enfin, certaines femmes qui ont participé à cette étude ont cité le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme un obstacle majeur à l'accession des femmes à presque tous les postes, bien qu'aucune statistique fiable ne soit disponible pour étayer cette affirmation. Dans un entretien avec une femme à la tête d'une organisation dirigée par des femmes,

> *Lorsque j'ai commencé à travailler pour cette organisation, j'étais très enthousiaste à l'idée d'obtenir le premier projet, alors j'allais de haut en bas à la recherche d'opportunités et je ne savais pas que certaines personnes allaient profiter de moi. Plusieurs fois, on m'a dit de participer à des réunions tard le soir dans les bureaux ou les hôtels, et j'ai réalisé que ces personnes voulaient coucher avec moi avant d'établir des liens professionnels ou de m'accorder une bourse.*

Une autre personne interrogée confortait cette idée : « Il y a des hommes qui vous promettent des possibilités de financement ou des contacts, mais en réalité, ils veulent coucher avec vous » (femme à la tête d'une ONG).

Difficultés de financement

L'accès au financement a été une difficulté soulevée par la majorité des organisations de femmes et des ONGN interrogées dans le cadre de cette étude. Les principaux mécanismes de financement au Sud-Soudan sont le Fonds humanitaire commun, le Fonds commun pour la santé, le Fonds de réaction rapide, le Fonds commun de réaction d'urgence et le Plan de réaction humanitaire. Tous ces mécanismes de financement sont contrôlés par le système des *clusters*. Toutefois, l'accès aux fonds par le biais de ces mécanismes n'est pas un processus simple. Une personne interrogée a déclaré : « Oui, nous connaissons ces mécanismes de financement, mais le principal problème est la bureaucratie technique requise » (femme à la tête d'une ONG). Une autre personne interrogée a déclaré que le « FHC [Fonds humanitaire commun] est une bonne option de financement, mais [que son] organisation est très jeune et ses exigences assez complexes si vous êtes nouveau dans le système » (employée d'une ONGN).

Les preuves que de nombreuses organisations de femmes, comme d'autres ONG du Sud-Soudan, éprouvent des difficultés liées à la gestion financière et aux mécanismes de reddition de comptes abondent. Et ces difficultés diminuent leur efficacité dans le cadre de l'action humanitaire. Néanmoins, la généralisation excessive du manque d'expertise des organisations de femmes et des ONG dévalorise leurs contributions aux efforts humanitaires. Une dirigeante

interrogée dans le cadre de cette étude relève ceci : « Il y a peut-être eu quelques cas où les ONGN n'ont pas pu rendre compte des fonds et des performances, mais cela ne signifie pas nécessairement que toutes les ONG nationales et les organisations de femmes ont manqué à ces devoirs » (femme dirigeante d'une ONGN). Ce problème pourrait également être résolu grâce à un renforcement des capacités axé sur le renforcement des systèmes de gestion financière des organisations de femmes et d'autres acteurs locaux. Certaines organisations de femmes ont réussi à surmonter cette difficulté grâce à la mise en réseau. Une personne interrogée a déclaré : « J'ai déjà fait plusieurs demandes de financement, mais je n'ai jamais réussi à en obtenir un seul. Par la suite, j'ai progressivement commencé à partager les résultats du travail de mon organisation avec les donateurs potentiels par le biais de rapports réguliers » (femme à la tête d'une ONGN). Cette approche lui a permis de mieux faire connaître son organisation et, en fin de compte, d'établir un partenariat avec une ONGI.

Déconnexion du dispositif humanitaire

Le secteur humanitaire au Sud-Soudan est principalement structuré en termes de *clusters*, ce qui facilite le financement, la planification, la coordination et la réponse humanitaires. L'appartenance aux différents groupes de regroupement est importante pour toute ONG (nationale ou internationale) opérant au Sud-Soudan si elle souhaite accéder à un financement. Le nombre d'organisations de femmes impliquées varie d'un groupe à l'autre. Au sein du *cluster* WASH, selon la liste des membres de 2017, sur les 37 organisations non gouvernementales membres inscrites, une seule organisation de femmes était représentée (l'Agence de développement rural Aliab). Dans le *cluster* éducation, les registres de 2019 indiquent que sur les 17 membres des ONGN, une seule — Women Advancement Organization — est représentée. Les organisations de femmes sont donc peu représentées au niveau des *clusters*.

En comparaison, la coordination des sous-groupes a impliqué davantage d'ONGN. Dans le sous-groupe sur la violence sexiste, par exemple, seuls trois ou quatre partenaires nationaux ont participé au plan d'intervention humanitaire en 2017. Les documents du sous-groupe sur la violence sexiste pour janvier 2019 indiquent qu'au moins deux organisations de femmes assument un certain leadership : Voices for Change est le point focal pour Yei, et Women Aid Vision est le coresponsable pour Rumbek. Les organisations dirigées par des femmes sont également membres du sous-groupe. Dans un entretien, le coordinateur focal du sous-groupe a noté une augmentation du nombre d'organisations de femmes dans cet espace au cours de l'année dernière.

Malgré l'existence de cet ensemble diversifié de mécanismes de coordination, l'atelier de validation a noté certaines critiques à l'égard des organisations de femmes émanant de collègues dirigeantes. Il y a quatre principaux points de critique. Tout d'abord, selon les réactions recueillies lors de l'atelier de validation, il y a une mauvaise coordination entre les femmes leaders de ces réseaux. Lors de l'atelier de validation, une participante a déclaré : « Chaque réseau fait la même chose pour le même groupe de personnes » (femme responsable d'une ONG, atelier de validation). Une autre a déclaré lors du même atelier de validation que « les femmes occupant des postes de direction [d'organisations] se battent aussi [entre elles], ce qui limite leur progression » (femme à la tête d'une ONGN, atelier de validation). Deuxièmement, on a l'impression qu'« il y a un manque de dynamique de communication » entre les femmes des zones urbaines (qui occupent souvent des postes de direction dans les ONG) et les femmes des zones rurales (femme à la tête d'une ONGN, atelier de validation). Troisièmement, il est difficile d'accéder aux réseaux ou aux organisations membres. Une participante à la validation a fait remarquer : « Rejoindre des réseaux et des coalitions de femmes est un vrai défi ; ils n'ont pas de bureaux ou d'adresses spécifiques où vous pouvez les trouver » (femme responsable d'une ONGN, atelier de validation). Quatrièmement, même si ces mécanismes de coordination aident les organisations de femmes à accroître leur légitimité et jouent un rôle utile dans l'organisation et la mobilisation des femmes et des organisations de femmes, elles attendent également une approche commune, ce qui n'est pas nécessairement réalisable pour toutes les organisations de femmes et qui n'est pas exigé des autres acteurs humanitaires.

CONCLUSION : LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL AU SUD-SOUDAN A-T-IL FAIT PROGRESSER LE LEADERSHIP DES FEMMES DANS CE DOMAINE ?

Ces dernières années, les discussions sur la nécessité pour les acteurs locaux d'être à l'avant-garde du leadership humanitaire local se sont multipliées au niveau mondial. L'appel en faveur du leadership humanitaire local se propage au Sud-Soudan, et de nombreuses ONGI acceptent de plus en plus l'idée de travailler avec les ONGN dans l'action humanitaire. Ce changement représente une opportunité pour les organisations de femmes du Sud-Soudan qui travaillent dans des domaines thématiques humanitaires qui touchent directement les communautés. étant donné que le sujet du leadership humanitaire local est encore en train d'émerger au Sud-Soudan, il est trop tôt pour dire si le leadership humanitaire local y a fait progresser le leadership des femmes dans ce domaine. Néanmoins, plusieurs facteurs au Sud-Soudan sont de nature à encourager le leadership des femmes.

Ainsi, la Constitution de transition de la République du Sud-Soudan (2011) prévoit que les femmes occupent 25 % des postes des organes législatifs et exécutifs du gouvernement. Il s'agit d'un geste positif visant à corriger les déséquilibres créés par l'histoire, les coutumes et les traditions du Sud-Soudan. À l'instigation de la Coalition des femmes du Sud-Soudan pour la paix, le R-ARCSS de 2018 a porté cette part à 35 % (Lopidia 2019, 64). Ce quota offre aux femmes la possibilité d'occuper des postes de direction, même si le quota n'est pas appliqué de manière efficace. La loi sur les ONG du Sud-Soudan de 2016 offre également un environnement favorable à l'enregistrement des ONG en imposant moins d'exigences qu'aux ONGI. En vertu de la loi sur le travail de 2017, le gouvernement exige qu'au moins 75 % du personnel employé dans les ONGI soit de nationalité sud-soudanaise. Cette exigence induit des possibilités de participation des femmes au leadership humanitaire local.

Les acteurs internationaux ont également un rôle à jouer. Depuis 2013, le Royaume-Uni, par le biais d'un programme appelé Girls Education South Sudan (GESS), s'est engagé à fournir 60 millions GBP sur six ans pour transformer les opportunités d'une génération de filles au Sud-Soudan grâce à l'éducation. Le programme offre des incitations aux ménages pour compenser le coût du maintien des filles à l'école et des subventions en espèces aux écoles pour améliorer l'environnement d'apprentissage, améliorant ainsi les résultats de l'apprentissage chez les filles. Ce programme vise à former les futures femmes leaders du Sud-Soudan. Un projet de CARE a aidé des organisations dirigées par des femmes, comme Hope Restoration South Sudan, à participer à la réunion de consultation du HCR sur la localisation des interventions sur la violence sexiste (Lindley-Jones 2018, 54).

Il existe également des possibilités de renforcement des capacités pour les femmes. Par exemple, lors d'un entretien avec une cheffe de projet d'une ONGI, celle-ci a déclaré : « Au cours de l'année écoulée, j'ai envoyé deux femmes dirigeantes d'ONGN suivre une formation » (femme, employée d'une ONGI). Les différents groupes et sous-groupes de *clusters* proposent également des formations. Le South Sudan NGO Forum propose régulièrement des formations aux ONGN et établit des liens avec des formateurs professionnels. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour veiller à ce que les femmes dirigeantes accèdent à ces opportunités.

Le rôle que les femmes *leaders* ont joué dans le processus de paix doit également être mieux reconnu et porté à l'attention des donateurs. Lors des pourparlers de paix de 2015 à 2018, les femmes dirigeantes du Sud-Soudan ont fait pression pour une représentation accrue des femmes et pour la signature de l'accord de paix. Les travaux de recherche du *Council on Foreign Relations* (2019) ont montré que dans le processus de paix de 2018, « une femme a servi de médiatrice, les femmes représentaient 25 % des délégués et les femmes *leaders* de la société civile ont agi en tant qu'observateurs officiels » Faire connaître leur rôle dans le processus de paix est une

opportunité pour les femmes de faire pression et de défendre leur participation sur les questions qui les concernent, et de mettre en valeur le travail qu'elles accomplissent.

Le leadership des femmes peut donc être mieux reconnu dans les espaces de leadership humanitaire local au Sud-Soudan. Il s'agit, en partie, d'utiliser les mécanismes qui sont en place mais ne sont pas appliqués (comme l'exigence de quotas) pour encourager la participation des femmes dans les espaces de prise de décision, de dispenser des activités de renforcement des capacités ou de renforcement des compétences, et d'encourager le financement des organisations de femmes en donnant aux donateurs des exemples de leadership féminin dans l'action humanitaire. Comme nous l'avons déjà indiqué, les organisations de femmes ont également souligné la nécessité d'un soutien spécifique aux organisations de femmes de la part d'entités comme le Forum des ONG du Sud-Soudan. Toutefois, les travaux visant à accroître le leadership des femmes dans le leadership humanitaire local doivent également tenir compte du contexte socioculturel, comme le faible accès des femmes à l'éducation et le risque qu'elles soient victimes de harcèlement sexuel.

En conclusion, compte tenu de la fragilité de la situation politique, de la complexité du dispositif humanitaire et de l'existence de structures sexistes au Sud-Soudan, il est important de reconnaître les femmes comme des leaders et de mettre à profit leurs compétences et leurs capacités pour que le dispositif humanitaire ne se contente pas de considérer les femmes comme de simples victimes de catastrophes. Cette étude démontre que le rôle des femmes leaders et des organisations dans l'action humanitaire au Sud-Soudan a évolué au cours des dernières années. Les réseaux et les groupes de travail de femmes ont appelé à la représentation des femmes dans les espaces politiques et à la reconnaissance des femmes en tant que partenaires égales dans le processus de développement démocratique. Les femmes et les organisations de femmes ont participé aux processus de négociation de paix et ont défendu les droits des femmes au Sud-Soudan par le biais de campagnes telles que celle qui était suivie sous le *hashtag* #Mamarasakit. L'implication des femmes dans l'action humanitaire et dans le leadership humanitaire local doit donc être reconnue et encouragée.

5 ANALYSE

L'analyse de la littérature et les études de cas du Bangladesh et du Sud-Soudan a produit une présentation détaillée de l'implication des femmes et des organisations de femmes locales et nationales dans l'action humanitaire. Cette partie présente un aperçu des principaux résultats de chaque chapitre et de la manière dont ils répondent aux principales questions au centre de notre étude : (1) l'impact du leadership des femmes sur le secteur humanitaire et l'aide humanitaire (2) l'implication des organisations de femmes (3) les obstacles et les difficultés rencontrés par le leadership des femmes et des organisations de femmes dans l'action humanitaire, et (4) l'incidence du leadership humanitaire local sur le leadership des femmes. Ces quatre questions reposent sur la reconnaissance du fait que les femmes et les organisations de femmes ont participé à la réponse aux situations d'urgence humanitaire dans leurs communautés, mais que leurs contributions ne sont souvent pas reconnues, ce qui est symptomatique de la résistance généralement observée à l'intégration du genre dans l'action humanitaire.

INCIDENCE DU LEADERSHIP DES FEMMES

L'étude identifie trois thèmes principaux pour comprendre l'incidence du leadership des femmes (et la manière dont les organisations de femmes sont impliquées) dans le secteur humanitaire. Tout d'abord, l'analyse documentaire permet d'identifier la façon dont les femmes dirigeantes et organisations de femmes dans certains contextes à travers le monde peuvent mener à une programmation humanitaire plus efficace grâce à une plus grande sensibilisation aux besoins des femmes et au lien plus profond qu'elles entretiennent avec les communautés, en particulier les femmes. Deuxièmement, le leadership des femmes peut introduire une transformation de genre qui permette de démanteler les normes de genre inégalitaires, qui soit intersectionnelle et se concentre absolument sur le rôle des organisations de femmes. Enfin, le leadership des femmes et des organisations de femmes tend à mettre en évidence le lien entre humanitaire, développement et paix, en ce sens que le leadership des femmes favorise des approches holistiques à long terme qui vont au-delà de la seule prestation de services humanitaires.

Une action humanitaire plus efficace

Les études de cas offrent plusieurs exemples où le leadership des femmes et des organisations de femmes répond aux besoins des femmes, contribuant ainsi à une action humanitaire plus efficace. À Cox's Bazar, au Bangladesh, la *Rohingya Women's Welfare Society* conseille les intéressé·e·s sur les questions de violence domestique, tandis que la *Bangladesh National Women's Lawyers' Association* propose à la communauté Rohingyas des services d'aide juridique axés sur le harcèlement sexuel. Au Sud-Soudan, l'Association *Diar for Rehabilitation and Development* se concentre sur les questions de violence sexiste auprès des personnes déplacées, outre l'initiative d'eau, d'assainissement et d'hygiène. *Steward Women*, également au Sud-Soudan, se concentre sur les problèmes de violence sexuelle et sexiste auprès des personnes déplacées dans trois anciens États du Sud-Soudan (équatoria oriental, équatoria central et Warrap).

Les organisations de femmes ont également mené des actions pour répondre aux besoins des femmes en matière de moyens de subsistance dans le contexte de situations d'urgence. Au Bangladesh, Jago Nari Unnayan Sangsta est une organisation dirigée par des femmes travaillant sur les questions d'autonomisation. Elle a dispensé des cours d'alphabétisation pour adultes aux femmes Rohingya, outre le fait d'avoir documenté les besoins socio-économiques des femmes réfugiées. Au Sud-Soudan, l'organisation *EVE Organization for Women Development* promeut l'autonomisation socio-économique des femmes par le biais de la défense des politiques et du soutien aux moyens de subsistance.

Les services de lutte contre la violence sexiste et de soutien aux moyens de subsistance sont particulièrement importants, car, dans certains cas, ceux-ci ne sont pas considérés comme une

priorité humanitaire. Ainsi, le gouvernement du Bangladesh ne considère pas les programmes de lutte contre la violence sexiste ou le soutien aux moyens de subsistance comme des activités essentielles, et ne finance donc pas ces actions (Vigaud-Walsh 2018, 16). L'absence de tels programmes affecte particulièrement les femmes, qui ont tendance à être les plus touchées par la violence sexiste et la marginalisation économique (il est toutefois important de reconnaître que les personnes de tous sexes sont victimes de violence dans le contexte de situations d'urgence) (ONU OCHA 2019). Les femmes peuvent cependant avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour assurer leur subsistance à la suite d'une catastrophe, ou dans les camps de réfugiés. Les organisations de femmes qui fournissent de tels services comblent une lacune qui répond directement aux besoins des femmes.

Les femmes et les organisations de femmes ont également un meilleur accès aux communautés en crise. Il est intéressant de noter que les études menées au Sud-Soudan ont révélé que les femmes peuvent se déplacer plus librement au sein des communautés, car elles ne sont pas considérées comme des membres des forces de sécurité ou de l'opposition et sont donc jugées « moins menaçantes » que les hommes. Cela ne signifie pas qu'elles ne sont pas elles-mêmes menacées ; les femmes qui sont des leaders humanitaires locaux sont confrontées à de nombreuses menaces, notamment celle de la violence et du harcèlement sexuels. Au Bangladesh, l'étude a relevé que les femmes et les organisations de femmes ont un meilleur accès aux femmes au sein des ménages que les hommes et peuvent obtenir les informations nécessaires pour les interventions d'urgence. Les organisations de femmes ont non seulement facilité l'accès des femmes, mais ont également créé des espaces adaptés aux femmes qui ont permis un soutien psychosocial et le partage d'informations sur la santé.

Action humanitaire transformatrice de genre

Soutenir les femmes et les organisations de femmes de manière à introduire des approches féministes et basées sur les droits des femmes (et des programmes holistiques par opposition ou en plus de la prestation de services) devrait aboutir à une action humanitaire plus respectueuse de l'égalité femmes-hommes. L'action transformatrice de genre vise à modifier les dynamiques de pouvoir inégalitaires entre les sexes, notamment par le biais d'un changement de politique, et elle est menée par des organisations de femmes. Ainsi, au Bangladesh, la *Bangladesh National Woman Lawyers Association* (Association des avocates au Bangladesh) procure une assistance juridique aux personnes de nationalité birmane déplacées de force à Cox's Bazar, tout en assurant un plaidoyer en faveur de directives nationales sur le harcèlement sexuel. Au Sud-Soudan, la Fondation Titi fournit des produits non alimentaires aux personnes déplacées et assure également un plaidoyer pour demander des comptes aux responsables afin de fournir une éducation aux femmes marginalisées, entre autres choses. Ces exemples tirés de l'étude mettent la lumière sur les expériences vécues par les femmes dans ces contextes de déplacement, de harcèlement sexuel et de manque de ressources juridiques au Bangladesh, en passant par le besoin d'articles ménagers de base et les opportunités d'éducation au Sud-Soudan.

Lien entre humanitaire, développement et paix

Dans les deux pays étudiés, la plupart des organisations de femmes engagées dans l'action humanitaire au Bangladesh et au Sud-Soudan ne se consacrent pas uniquement aux activités humanitaires traditionnelles. Au Bangladesh, par exemple, l'*Association of Voluntary Actions for Society*, outre son travail d'atténuation des risques de catastrophes, fournit aux femmes des services de santé et concernant les droits sexuels et reproductifs, ainsi que des conseils juridiques. Sabalamby Unnayan Samity agit en situation d'urgence face aux inondations soudaines dans la région (un phénomène qui se produit fréquemment dans le nord du pays) et procure un soutien sous forme de moyens de subsistance et de programmes visant à mettre fin à la violence sexiste. Au Sud-Soudan, la Fondation Titi, une organisation fondée et dirigée par des femmes, fournit des produits non alimentaires de base ainsi et assure des programmes communautaires axés sur l'éducation, les moyens de subsistance et les activités liées à la prévention ou au traitement du VIH/sida. Une majorité (8 sur 12) des organisations de femmes du Sud-Soudan identifiées dans le cadre des travaux de recherche sur les activités de paix et de résolution des conflits, outre les services humanitaires plus traditionnels, rappellent le rôle important que les dirigeantes ont joué dans la consolidation de la paix dans le pays.[22]

OBSTACLES ET DEFIS

L'analyse documentaire et les deux études de cas de pays ont permis d'identifier trois principaux types d'obstacles : (1) des normes sexospécifiques néfastes ; (2) la déconnexion du dispositif humanitaire ; et (3) les priorités des donateurs et le soutien financier limité aux organisations de femmes. L'étude a identifié des obstacles supplémentaires auxquels les organisations de femmes sont confrontées, mais ils sont similaires à ceux rencontrés par les LNHA, tels que le braconnage du personnel par les acteurs internationaux et le fait d'être constamment pris par un modèle de sous-financement. Cette partie se concentre en particulier aux défis rencontrés par les femmes et les organisations de femmes.

Normes de genre néfastes

Il n'est pas surprenant que des normes de genre délétères qui régissent les relations de pouvoir entre les genres existent non seulement dans la sphère privée, mais aussi dans l'espace public, dans lequel se développe l'action humanitaire, perpétuant ainsi l'idée que les femmes ne sont pas des *leaders*. Au Sud-Soudan, les femmes dirigeantes ont déclaré être souvent confrontées à la question « Comment puis-je être dirigé par une femme ? » dans le cadre de leur travail, même venant d'individus appartenant à leur propre organisation. Les femmes acteurs humanitaires des deux pays ont également déclaré être victimes de harcèlement dans le cadre de leur travail, que ce soit de la part d'autorités religieuses au Bangladesh ou d'hommes cherchant à obtenir des faveurs sexuelles en échange de financements au Sud-Soudan. Au Bangladesh, les groupes de femmes Rohingya ont constaté qu'elles devaient faire face à des questions supplémentaires lorsqu'elles essayaient de s'organiser, alors que les groupes d'hommes étaient soumis à peu ou pas du tout de questions. Enfin, dans les deux pays, le travail de tâches domestiques des femmes a également été identifié comme un obstacle à leur leadership dans l'action humanitaire, car les femmes dirigeantes (contrairement à leurs homologues masculins) doivent souvent jongler avec leurs responsabilités professionnelles et familiales, ce qui limite leur capacité de participation.

Déconnexion du dispositif humanitaire

En général, on a encore l'impression que les organisations de femmes ne sont pas des organisations humanitaires et que, comme elles ne sont pas visibles dans l'arène du leadership humanitaire local (par manque d'attention des médias et de documentation, ceci étant aggravé par le fait qu'elles sont locales), elles ne font pas de travail humanitaire, et il faudrait trop de temps pour établir des relations avec les organisations de femmes pendant les urgences humanitaires. Cependant, les faits montrent que les organisations de femmes sont engagées dans la réduction des risques de catastrophes, la paix et la résolution des conflits, l'eau, l'assainissement et l'hygiène, et la fourniture de produits non alimentaires. Plusieurs organisations de femmes identifiées dans cette étude sont membres du système de groupes dirigé par les Nations Unies dans leurs pays respectifs, comme le Réseau d'autonomisation des femmes du Sud-Soudan, qui fait partie des sous-groupes de la violence sexiste et de la protection de l'enfance, et l'Organisation Agrajattra au Bangladesh, une organisation dirigée par des femmes, qui est membre du sous-groupe de la protection de l'enfance et des groupes de la sécurité alimentaire et du logement.

Les études de cas ont également souligné le rôle des acteurs internationaux tels que les agences des Nations unies et les ONGI, qui servent de facilitateurs (ou, d'un point de vue plus pessimiste, de contrôleurs) du dispositif humanitaire international, où les organisations de femmes doivent passer par les acteurs internationaux. Par exemple, la création du BWHP a été soutenue par les ONGI, ce qui pourrait faciliter la participation des organisations de femmes au dispositif humanitaire. Au Sud-Soudan, les femmes leaders ont reçu une formation de renforcement des capacités de la part des ONGI. En termes d'exemples de contrôle, le fait que la plupart des organisations impliquées dans le système des *clusters* dans les deux pays sont encore des acteurs internationaux, en particulier sur les questions liées au genre comme la violence sexiste, est révélateur. Une solution consisterait à mieux intégrer les femmes et les organisations de femmes dans les espaces humanitaires locaux et nationaux, comme les réseaux NAHAB et NIRAPAD au Bangladesh ou le Forum des ONG du Sud-Soudan.

Priorités des donateurs et soutien financier limité aux organisations de femmes

La partie qui précède indique que les organisations de femmes sont souvent déconnectées du dispositif humanitaire parce qu'elles ne sont pas considérées comme des acteurs humanitaires. Dans certains cas, cependant, les organisations de femmes ne veulent pas toujours être considérées comme des acteurs humanitaires ou faire partie du système ; elles décident parfois qu'il n'est pas la peine de sacrifier leur programmation stratégique à long terme en matière de genre en échange d'un financement. Même s'il est tentant de rechercher des opportunités de financement qui offrent un soutien à court terme et pour des projets (en particulier lorsque le financement est limité, comme c'est le cas dans toutes les urgences humanitaires) les donateurs doivent être conscients des coûts d'opportunisme que les organisations de femmes doivent payer pour obtenir un financement qui ne correspond pas à leur mission et à leur travail stratégique en matière de justice pour les femmes. Un autre défi concernant le financement est le manque d'informations sur le montant réel des fonds alloués aux organisations de femmes. Il est également important que les donateurs reconnaissent le travail humanitaire que font les femmes leaders et les organisations de femmes. Au Sud-Soudan, les études montrent que les femmes dirigeantes sont activement impliquées dans le processus d'accord de paix, mais que ce travail n'est pas reconnu par les donateurs.

CONCLUSION : LE LEADERSHIP HUMANITAIRE LOCAL A-T-IL FAIT PROGRESSER LE LEADERSHIP DES FEMMES DANS CE DOMAINE ?

L'analyse documentaire et les études de cas par pays ont montré que le leadership humanitaire local peut permettre d'encourager le leadership des femmes sous certaines conditions (voir tableau 3). Le leadership humanitaire local comporte des éléments qui devraient promouvoir le leadership des femmes et des organisations de femmes : les organisations locales de femmes qui font un travail de base servent d'exemple idéal d'acteur local, et elles ont une connaissance contextuelle des communautés en crise. Les difficultés qui empêchent les femmes leaders de pénétrer les espaces humanitaires mondiaux (tels que le faible accès à l'information et les barrières linguistiques) doivent être atténuées en faisant appel aux acteurs locaux et nationaux. Dans la pratique, cependant, la mise en œuvre d'un leadership humanitaire local qui reconnaisse et encourage le leadership des femmes est difficile.

Tableau 3 : Le leadership humanitaire local encourage-t-il celui des femmes ?

Les études de cas présentent-elles la possibilité de faire progresser le leadership *des femmes en matière d'action humanitaire locale ?*	• **Bangladesh** : La création de la Plateforme humanitaire des femmes du Bangladesh (*BWHP*) est un exemple de financement du leadership humanitaire local qui vise à promouvoir le leadership des femmes en matière d'action humanitaire menée localement. • **Sud-Soudan** : Les femmes dirigeantes ont estimé qu'elles étaient mieux placées pour répondre aux priorités des femmes, telles que la violence sexiste, et qu'elles pouvaient donc jouer un plus grand rôle de leadership en organisant des programmes et des services en faveur de femmes déplacées par le conflit.

Dans quelles conditions ces opportunités se présentent-elles ?	• **Lorsque les organisations de femmes sont considérées comme des partenaires précieux.** Les acteurs humanitaires doivent considérer les organisations de femmes comme des partenaires qui apportent une expertise indispensable et comme des *leaders* qui peuvent améliorer les résultats de l'action humanitaire. Cela implique : o de prendre le temps de connaître les organisations de femmes, si possible avant une crise ; o de faire confiance à l'expertise des organisations de femmes, même si elle ne s'inscrit pas dans l'approche traditionnelle du dispositif humanitaire ; o de faciliter leur engagement dans les espaces de décision humanitaires ; et o de canaliser les financements vers les organisations de femmes. • **Lorsque la force des inégalités femmes-hommes est reconnue.** L'inégalité entre les sexes est omniprésente et la qualité de la réponse humanitaire peut l'exacerber, ou au contraire, y remédier, ce qui souligne la nécessité de faire appel aux femmes et aux organisations de femmes.
Qu'est-ce qui permet aux femmes et aux organisations de femmes de participer de manière réussie dans le secteur humanitaire et dans l'action humanitaire dirigée au niveau local ?	• **Adaptation à ce qu'exige le dispositif humanitaire.** Les femmes et les organisations de femmes qui s'engagent dans le domaine humanitaire se concentrent souvent sur la prestation de services à court terme (tels que des produits non alimentaires) plutôt que de mettre en place des programmes qui répondent à leurs intérêts stratégiques en matière de justice pour les femmes. Il n'est pas clairement établi s'il s'agit d'un exemple d'engagement réussi (puisque les organisations de femmes sont impliquées dans le secteur) ou d'un exemple d'organisations de femmes qui sacrifient leur mission pour obtenir un financement. Comme on l'a déjà vu, certaines organisations de femmes choisissent de ne pas faire partie du dispositif humanitaire parce qu'elles considèrent que le dispositif, tel qu'il est actuellement construit, ne répond pas de manière adéquate aux besoins et aux priorités des femmes. Néanmoins, il est nécessaire de disposer de plus d'informations pour savoir si le pouvoir et les ressources, comme le financement, ont été transférés aux organisations de femmes. • **Pouvoir et droit de parole pour influencer le dispositif humanitaire.** Les réseaux aident les femmes et les organisations de femmes à se réunir pour élaborer ensemble une stratégie sur la manière de se faire entendre dans les espaces humanitaires. • **Renforcement des capacités des femmes et des organisations de femmes.** Il est important d'offrir des possibilités de renforcement des capacités aux femmes et aux organisations de femmes, afin qu'elles soient mieux habilitées à diriger et à gérer le dispositif humanitaire. • **Soutien des acteurs internationaux.** Le soutien des acteurs internationaux à l'engagement des femmes et des organisations de femmes dans le domaine du leadership humanitaire local (par ex. : la création du BWHP au Bangladesh) est essentiel.

Au Bangladesh, les organisations de femmes n'ont pas été activement impliquées dans le leadership humanitaire local et la localisation, bien que la création de BWHP puisse changer cela à l'avenir. Au Sud-Soudan, il existe plusieurs mécanismes qui devraient encourager le leadership des femmes, notamment le système de quotas de 35 % pour la représentation des femmes dans les organes exécutifs du gouvernement du Sud-Soudan, mais ils ne sont pas respectés à l'heure actuelle. Les forums d'ONG, les groupes des Nations unies et les autres acteurs qui dispensent une formation humanitaire doivent accroître leur portée auprès des femmes dirigeantes et des organisations de femmes.

En outre, les travaux de leadership humanitaire local pour encourager le leadership des femmes doivent tenir compte du contexte socioculturel dans lequel les femmes et les organisations de femmes évoluent. Attendre des organisations de femmes qu'elles rivalisent pour obtenir des financements avec des organisations humanitaires dirigées par des élites connaissant mieux le fonctionnement du système ne fait que renforcer les inégalités femmes-hommes. Le fait de ne pas reconnaître la valeur et la nécessité du leadership et de l'expertise des femmes et des organisations de femmes dans les contextes humanitaires explique que l'action humanitaire tend encore à ignorer les besoins des femmes, voire les expose davantage au danger. Supposer que les organisations de femmes peuvent participer librement est inexact et cette idée peut perpétuer une programmation humanitaire qui ignore la variable du genre. Au contraire, il faut encourager particulièrement le leadership et l'organisation des femmes en matière de leadership humanitaire local (tout comme dans le dispositif humanitaire mondial).

6 CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Les actions de leadership humanitaire local peuvent favoriser une plus grande reconnaissance du leadership des femmes en général et associer les femmes et les organisations de femmes dans l'action humanitaire. Il ne faut cependant pas sous-estimer le pouvoir des structures patriarcales et de méthodes de travail bien ancrées qui ignorent ou dévalorisent de manière persistante la contribution des femmes à l'action humanitaire. Le leadership humanitaire local s'attaque de l'intérieur à des problèmes de développement de longue date, issus du colonialisme et d'autres formes d'inégalités, et il remet en question les dynamiques Nord-Sud ainsi que la hiérarchie perçue entre les niveaux mondial, national et local. Pourtant, le leadership humanitaire local s'inscrit dans un système patriarcal et contient, selon le contexte, son propre ensemble de préjugés et de dynamiques de pouvoir inégales. Ainsi, une optique féministe qui s'approprie le leadership des femmes contribuera à briser les dynamiques de pouvoir traditionnelles et exclusives.

Dans cette perspective, l'analyse documentaire et les études de cas sont suivies de plusieurs recommandations (tableau 4). Ces recommandations s'adressent principalement aux acteurs internationaux, qui détiennent les ressources et le pouvoir au sein du dispositif humanitaire international et peuvent servir de facilitateurs ou de contrôleurs dans l'intégration du leadership des femmes dans l'action humanitaire menée localement. Ces recommandations peuvent également s'appliquer aux acteurs nationaux et locaux qui peuvent fournir un financement ou un accès aux femmes et organisations de femmes aux espaces de décision humanitaires. Ces recommandations se centrent sur trois aspects essentiels : (1) apprendre à connaître les organisations de femmes (2) faire confiance à leur expertise, et (3) essayer de faciliter leur engagement dans les espaces de décision humanitaires. Toutes ces recommandations doivent s'accompagner de la prise de conscience du fait que les femmes et les organisations de femmes sont souvent confrontées à des niveaux de harcèlement plus ou moins élevés selon le contexte socioculturel, et que les femmes dirigeantes se heurtent à des obstacles structurels à l'éducation et à d'autres formes d'inégalités qui peuvent compliquer l'accès à ces espaces et aux opportunités d'interaction avec ceux-ci.

Tableau 4 : Recommandations sur la manière de mieux intégrer les femmes et le leadership **des femmes dans le droit du travail**

Catégorie	Recommandations
INCLUSION	***Recommandations s'adressant à tous*** • Tendre la main et s'engager avec les organisations locales de femmes avant les crises afin d'établir des relations et d'investir dans ces partenariats. • Proposer des activités de mentorat et de mise en réseau pour les femmes leaders avant, pendant et après les crises afin d'amplifier les réalisations des femmes leaders qui ont réussi et de créer des opportunités de partage des connaissances. • Faire émerger un environnement favorable qui protège la sécurité et les droits des organisations de femmes et des acteurs humanitaires et leur permet un accès protégé aux zones nécessitant une aide humanitaire. • Dans les discussions internationales sur l'action humanitaire et le leadership humanitaire local, il convient de veiller à la participation significative non seulement des acteurs humanitaires locaux et nationaux, mais aussi des femmes et des organisations de femmes. À défaut d'une telle représentation, les représentants des acteurs internationaux se doivent de refuser de participer aux discussions ou recommander une organisation de femmes ou des femmes

	dirigeantes à leur place. • Apprécier la force des organisations de femmes et tirez parti de leur expertise ; ne pas essayer de les transformer en organisations humanitaires.
	Recommandations aux organismes d'exécution, en particulier • Aider les femmes et les organisations de femmes à s'orienter dans l'arène humanitaire mondiale, et notamment dans le système des *clusters*, des équipes humanitaires nationales, des mécanismes de coordination des acteurs nationaux et internationaux dans les pays et des conférences internationales, notamment par le biais de l'observation ou du mentorat. • Investir dans le renforcement des capacités des femmes dirigeantes pour les aider à contourner les obstacles auxquels elles sont confrontées en raison du contexte socioculturel. Cette capacité comprend la capacité technique, la capacité institutionnelle/organisationnelle (par exemple, la mise en place des ressources humaines, des finances et de systèmes de suivi et d'évaluation ; le développement de compétences en matière de collecte de fonds) et la capacité de leadership. • L'ONU doit veiller à ce que le dispositif de groupes thématiques soit inclusif pour les acteurs humanitaires locaux et nationaux, y compris les organisations de femmes. Et elle doit créer un espace leur permettantd'influencer les décisions. S'attaquer aux éléments qui font obstacle à une participation significative, notamment la langue, les dépenses et la culture des *clusters*.
FINANCEMENT	***Recommandations s'adressant à tous*** • Désagréger les flux de financement pour déterminer la quantité de fonds qui parviennent aux organisations de femmes. • Développer des quotas et d'autres mécanismes pour augmenter le financement des organisations de femmes. • Investir dans la capacité des organisations de femmes à collecter des fonds.
	Recommandations à l'intention des organismes d'exécution, en particulier • Veiller à ce que les organisations de femmes soient associées aux partenariats stratégiques (c'est-à-dire des partenariats hors projets qui visent à renforcer et à promouvoir l'organisation locale et à tendre vers des interventions humanitaires dirigées par le partenaire). • Donner la priorité à des approches de financement plus souples et à long terme qui permettent de financer les frais généraux, ou les coûts indirects des organisations de femmes afin de soutenir leur croissance et leur viabilité. • Offrir un soutien financier ou en nature aux réseaux d'organisations de femmes, et prévoir un budget pour les possibilités de renforcement des capacités ; même si le soutien est minime, la valeur obtenue peut être importante.
	Recommandations spécifiques aux donateurs • Supprimer les obstacles inutiles au processus de financement

	(ainsi, envisager de demander des propositions plus courtes et autoriser qu'elles soient transmises dans les langues locales). • Financer directement les organisations de femmes nationales et locales et les réseaux de ces organisations, et donner la priorité aux investissements qui renforcent les organisations de femmes plutôt qu'au soutien de projets. • Reconnaître que la lutte contre la violence sexiste (souvent un domaine d'expertise des organisations de femmes) est une activité essentielle qui doit recevoir davantage de financements. • Exiger que les propositions de programmes humanitaires des ONG humanitaires internationales et nationales incluent une organisation de femmes en tant que partenaire significatif. • S'engager à financer des programmes qui permettront d'accroître le leadership des femmes dans le secteur humanitaire et des projets qui comprennent des activités spécifiques visant à promouvoir le leadership des femmes de manière plus générale.
RECHERCHE	***Recommandations s'adressant à tous*** • Mener des études comparables sur des exemples d'actions humanitaires dirigées au niveau local et examiner le rôle que le leadership des femmes a joué, le cas échéant, dans les actions déployées dans des pays et régions autres que ceux couverts par ces travaux de recherche. • Mener des études sur les meilleures pratiques en matière de partenariats avec les organisations de femmes. • Documenter le rôle du leadership des femmes dans les contextes humanitaires afin d'améliorer et de tirer des leçons de leurs expériences. • Mener des études sur le harcèlement sexuel en tant qu'obstacle à la participation des femmes au leadership humanitaire local. • Examiner les flux de financement destinés aux organisations de femmes dans le cadre de l'action humanitaire.

Le transfert du pouvoir aux acteurs humanitaires locaux et nationaux est un processus difficile et il reste encore beaucoup à faire. Pourtant, la dynamique en faveur du leadership humanitaire local qui est en cours crée une opportunité de reconnaissance du leadership des femmes et de ses nombreuses contributions et de donner la priorité au renforcement des organisations de femmes et des femmes dirigeantes. De même, les actions de leadership humanitaire local doivent être plus sensibles à l'importance du leadership des femmes et de la reconnaissance des organisations de femmes. En collaborant avec des femmes leaders, des organisations de femmes et le leadership humanitaire local, il est possible d'évoluer vers un dispositif humanitaire plus respectueux de l'égalité femmes-hommes.

BIBLIOGRAPHIE

ACAPS. 2017. “Rohingya Crisis: Situation Analysis November 2017.” https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/171122%20ACAPS%20Rohingya%20Crisis%20Analysis.pdf

ActionAid. 2019. “80% of Garment Workers in Bangladesh Have Experienced or Witnessed Sexual Violence and Harassment at Work.” https://actionaid.org/news/2019/80-garment-workers-bangladesh-have-experienced-or-witnessed-sexual-violence-and

ActionAid, UN Women, and Women’s Refugee Commission. 2018. *Empower Women and Girls and Gender as a Cross-Cutting Issue: Analytical Paper on WHS Self-Reporting on Agenda for Humanity Transformation 3D*. Agenda for Humanity.

Agenda for Humanity. 2016. *World Humanitarian Summit Framework*. https://www.agendaforhumanity.org/sites/default/files/round_table_core_responsiblity.jpg

Ahmed, K. 2018 a. « Local Aid Groups Want More of a Say in the Rohingya Refugee Response. » *New Humanitarian,* September 18. https://www.thenewhumanitarian.org/news-feature/2018/09/18/local-aid-groups-want-more-say-rohingya-refugee-response

Ahmed, K. 2018b. “In Bangladesh, a Rohingya Strike Highlights Growing Refugee Activism.” *New Humanitarian,* November 27. https://www.thenewhumanitarian.org/news-feature/2018/11/27/bangladesh-rohingya-strike-highlights-growing-refugee-activism

Ain O Salish Kendra (ASK). 2019. “Violence against Women Statistics.” http://www.askbd.org/ask/category/hr-monitoring/violence-against-women-statistics/

Anderson, K. 2017. *Now Is the Time: Research on Gender Justice, Conflict and Fragility in the Middle East and North Africa.* Oxford, UK : Oxfam ; London : International Alert. https://www.international-alert.org/sites/default/files/Gender_JusticeConflictFragilityMENA_XSum_EN_2017.pdf

Arutyunova, A., and C. Clark. 2013. *Watering the Leaves, Starving the Roots: The Status of Financing for Women’s Rights Organizing and Gender Equality.* Toronto : Association for Women’s Rights in Development. https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/WTL_Starving_Roots.pdf

Ayobi, A., A. Black, L. Kenni, R. Nakabea, and K. Sutton. 2017. *Going Local: Achieving a More Appropriate and Fit-For-Purpose Humanitarian Ecosystem in the Pacific*. Melbourne : Australian Red Cross. https://www.redcross.org.au/getmedia/fa37f8eb-51e7-4ecd-ba2f-d1587574d6d5/ARC-Localisation-report-Electronic-301017.pdf.aspx

Banik, A. 2018. « Strengthening Complementarity in the Humanitarian Response to the Rohingya Refugee Crisis. » *Humanitarian Exchange* 73 (October). https://odihpn.org/magazine/strengthening-complementarity-in-the-humanitarian-response-to-the-rohingya-refugee-crisis/

Barbelet, V. 2018. *As Local as Possible, as International as Necessary: Understanding Capacity and Complementarity in Humanitarian Action.* London : Overseas Development Institute. https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/12527.pdf

Barclay, A., M. Higelin, and M. Bungcaras. 2016. *On the Frontline: Catalysing Women’s* Leadership *in Humanitarian Action.* London : ActionAid.

Baykan, D. 2018. “Rohingya Girls Fear Sexual Abuse in Camps.” Anadolu Agency, June 20. https://www.aa.com.tr/en/asia-pacific/rohingya-girls-fear-sexual-abuse-in-camps/1180331#

Bhalla, N., and A. Hassan. 2018. “Justice Eludes Rape Victims in Somalia’s Puntland – Campaigners.” Reuters, February 6.

Bolton, T., J. Hartog, and M. Bungcaras. 2017. *Beyond Caring: Enabling Women’s* Leadership *in Disaster Risk Reduction by Breaking Down the Barrier of Unpaid Care Work*. Johannesburg : ActionAid. https://actionaid.org/sites/default/files/2017_womens_leadership_in_drr_and_barrier_of_unpaid_care.pdf

Buchanan, E. 2019. *Born to Be Married: Addressing Early and Forced Marriage in Nyal, South Sudan*. Juba, South Sudan: Oxfam. https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620620/rr-born-to-be-married-efm-south-sudan-180219-en.pdf

CARE. 2012. *Explanatory Note on CARE’s Gender Focus*. https://www.care.at/images/_care_2013/expert/pdf/COE_Resources/Gender/Explanatory_Note_on_CAREs_Gender_Focus_2012.pdf

CARE. 2014. *‘The Girl Has No Rights’: Gender-Based Violence in South Sudan*. Juba : CARE South Sudan. https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE_The_Girl_Has_No_Rights_GBV_in_South_Sudan.pdf

Carpenter, C. 2006. “Recognizing Gender-Based Violence against Civilian Men and Boys in Conflict Situations.” *Security Dialogue* 37 (1): 83–103.

Catwalk to Freedom. 2018. “We are not ‘Just Women.’” Facebook, December 6. https://www.facebook.com/catwalk2f/

CCNF. 2017. http://www.cxb-cso-ngo.org/

Charter for Change. n.d. https://charter4change.org/

Chéilleachair, R. N., and F. Shanahan. 2018. “Local Actors: Resources and Supporters in Protection.” *Humanitarian Aid on the Move* 19 (January): 22–23. https://www.urd.org/wp-content/uploads/2019/04/HEM19_EN_WEB_-2.pdf

Christian Aid. 2017. “NAHAB Is a Milestone towards Localization in Bangladesh.” News release, February 2. https://reliefweb.int/report/bangladesh/nahab-milestone-towards-localization-bangladesh

CIVICUS. 2018. *People Power under Attack: A Global Analysis of Threats to Fundamental Freedoms*. Johannesburg. https://www.civicus.org/documents/PeoplePowerUnderAttack.Report.27November.pdf

Co-conveners’ Summary of Progress. 2018. “Progress Report.” http://media.ifrc.org/grand_bargain_localisation/wp-content/uploads/sites/12/2019/06/Progress-Report.pdf

Cone, D. 2019. *Still in Danger: Women and Girls Face Sexual Violence in South Sudan despite Peace Deal.* Washington, DC : Refugees International.

Coomaraswamy, R. 2015. *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325.* New York: UN Women. http://www.unwomen.org/~/media/files/un%20women/wps/highlights/unw-global-study-1325-2015.pdf

Council on Foreign Relations. 2019. “South Sudan: Women’s Roles: In Brief.” https://www.cfr.org/interactive/interactive/womens-participation-in-peace-processes/south-sudan-0

Cox’s Bazar GBV Sub-Sector. 2017. *GBV Response Operational Presence.* https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/cxb_gbv_response_operational_presence_jan_2018.pdf

Crown the Woman. 2018. Who We are. https://crownthewoman.org/who-we-are/

Daily Star. 2018. “Addressing Gender-Based Violence during Crisis: Bangladesh Women’s Humanitarian Platform Launched.” July 24. https://www.thedailystar.net/city/addressing-gender-based-violence-during-crisis-1610089

de Geoffroy, V. 2018. « Aid Localization in Ituri (Democratic Republic of Congo). » *Humanitarian Aid on the Move* 19 (January): 13–17. https://www.urd.org/wp-content/uploads/2019/04/HEM19_EN_WEB_-2.pdf

DFID (Department for International Development). 2012. Business Case for the Girls’ Education South Sudan (GESS) Programme.

Dimo, J. D. 2017. "Forum mensuel des femmes à Wau" Gurtong, July 20. http://www.gurtong.net/ECM/Editorial/tabid/124/ctl/ArticleView/mid/519/articleId/20725/Womens-Monthly-Forum-Held-In-Wau.aspx

Eide, H. B. 2012. "In South Sudan, Many Girls are Missing Out on School." Global Education Monitoring Support Report. World Education blog, July 9. https://gemreportunesco.wordpress.com/2012/07/09/south-sudan/

Els, C. 2017. *Methodology for Assessing Humanitarian Funding Flows to Local and National Actors*. Oxford, UK : Oxfam International. https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/methodology-for-assessing-humanitarian-funding-flows-to-local-and-national-acto-620323

Esplen, E. 2013. *Leaders for Change: Why Support Women’s Rights Organizations?* London : Womankind Worldwide. https://www.womankind.org.uk/docs/default-source/resources/briefings/leadersforchange-final.pdf?sfvrsn=6

Fanning, E., and J. Fullwood-Thomas. 2019. *The Humanitarian-Development-Peace Nexus: What Does It Mean for Multi-Mandated Organizations?* Oxford, UK : Oxfam International. https://oxfamilibrary.openrepository.com/handle/10546/620820

Fast, L. 2019. *Researching Local Humanitarian Action through Partnerships with Local Actors.* London : Overseas Development Institute. https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/12834.pdf.

Ford, L. 2016. « Funding for Women’s Rights Groups in Poor Countries Falls by More than Half. » Association for Women’s Rights in Development, September 8. https://www.awid.org/news-and-analysis/funding-womens-rights-groups-poor-countries-falls-more-half

Foundation for Disaster Forum. 2014. “Welcome to Foundation for Disaster Forum.” https://www.disasterforum.org/

GenderNet. 2016. *Donor Support to Southern Women’s Rights Organisations: OECD Findings.* Paris : Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). https://www.oecd.org/dac/gender-development/OECD-report-on-womens-rights-organisations.pdf

GiHA (Gender in Humanitarian Action Working Group). 2019a. “For Rohingya Refugee Crisis Humanitarian Response in Cox’s Bazar, Bangladesh: Terms of Reference.” https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/giha_wg_cxb_tors_updated_12_may_2019.pdf

GiHA. 2019b. « GiHA Working Group Meeting Minutes Cox’s Bazar. » https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/giha_wg_minutes.fm_-14.01.2019.pdf

GiHA. 2019 c. « Guidance Note on Rohingya Women’s Right to Self-Organise in Refugee Camps in Cox’s Bazar. » https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/iscg_giha_guidance_note_on_rohingya_womens_right_to_self-organise_final_23_june_2019.pdf

Gingerich, T., and M. Cohen. 2015. *Turning the Humanitarian System on Its Head.* Oxford, UK : Oxfam International.

Girls Not Brides. n.d. “South Sudan.” https://www.girlsnotbrides.org/child-marriage/south-sudan/

Global Network of Women Peacebuilders. 2013. *Implementing Locally, Inspiring Globally: Localizing UNSCR 1325 in Colombia, Nepal, the Philippines, Sierra Leone, and Uganda.* New York.

Global Women’s Institute and International Rescue Committee. 2017. *No Safe Place: A Lifetime of Violence for Conflict-affected Women and Girls in South Sudan*. Washington, DC: What Works to Prevent Violence against Women and Girls; New York: International Rescue Committee; Washington, DC : Global Women’s Institute at George Washington University, and London: CARE International UK. https://www.rescue.org/sites/default/files/document/2294/southsudanlgsummaryreportonline.pdf

Government of Canada. n.d. *A Feminist Approach: Gender Equality in Humanitarian Action.* https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/fiap_humanitarian-action-humanitaire_paif.aspx?lang=eng

Gupta, S., and I. S. Leung. 2010. *Turning Good Practice into Institutional Mechanisms: Investing in Grassroots Women’s* Leadership *to Scale up Local Implementation of the Hyogo Framework for Action*. New York: Huairou Commission and GROOTS International.

Heath, J. B. 2014. “Managing the ‘Republic of NGOs’: Accountability and Legitimation Problems Facing the UN Cluster System.” *Vanderbilt Journal of Transnational Law* 47 (1) : 239–293.

Horton, L. 2012. “After the Earthquake: Gender Inequality and Transformation in Post-Disaster Haiti.” *Gender and Development* 20 (2): 295–308. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2012.693284

Human Rights Council. 2018. *Report of the Detailed Findings of the Independent International Fact-Finding Mission on Myanmar.* Geneva. https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/FFM-Myanmar/A_HRC_39_CRP.2.pdf

Human Rights Watch. 2017. “Bangladesh : Events of 2017.” https://www.hrw.org/world-report/2018/country-chapters/bangladesh

Humanitarian Advisory Group, Centre for Humanitarian Leadership, and Fiji National University. 2017. Localising the Research Process. Walking the Talk Insights Series. Melbourne : Australian Red Cross.

Humanitarian Response. 2016. South Sudan Education Cluster Contact List. https://www.humanitarianresponse.info/en/operations/south-sudan/document/south-sudan-education-cluster-contact-list-20160202

Humanitarian Response. 2018. Cox’s Bazar : Gender-Based Violence Sub-Sector Strategy. https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/coxs_bazar_gbv_sub_sector_strategy_2018_2.pdf

Humanitarian Response. 2019. *Joint Response Plan for Rohingya Humanitarian Crisis: January–December.* https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/2019%20JRP%20for%20Rohingya%20Humanitarian%20Crisis%20%28February%202019%29.compressed_0.pdf

Hunt, A., H. Bond, and R. O. Ochieng. 2015. “Bridging Inequalities through Inclusion: Women’s Rights Organizations as the ‘Missing Link’ in Donor Government-led Participatory Policy Development and Practice. *Gender and Development* 23 (2): 347–364.

IASC (Interagency Standing Committee). 2018. *Terms of Reference: Grand Bargain Facilitation Group.* https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2018_06_08_-_revised_grand_bargain_facilitation_group_terms_of_reference.pdf

IFRC (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies). 2018. Mission Report : Grand Bargain Localization Workstream Demonstrator Country Field Mission Bangladesh, 08 to 13 September 2018. http://media.ifrc.org/grand_bargain_localisation/wp-content/uploads/sites/12/2018/11/Final-Mission-Report-Bangladesh.pdf

Itto, A. 2006. "Guests at the Table? The Role of Women in Peace Processes." *Accord* 18: 56–59. https://www.c-r.org/downloads/Accord18_19Guestsatthetable_2006_ENG.pdf

Jayatilaka, D., and K. Amirthalingam. 2015. *The Impact of Displacement on Dowries in Sri Lanka.* Washington, DC : Brookings Institution. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/The-Impact-of-Displacement-on-Dowries-in-Sri-Lanka-Feb-2015.pdf

Juran, L., and J. Trivedi. 2015. "Women, Gender Norms, and Natural Disasters in Bangladesh." *Geographical Review* 105 (4): 601–611.

Knopf, P. 2018. *South Sudan's Civil War and Conflict Dynamics in the Red Sea*. Special Report 431. Washington, DC: United States Institute of Peace. https://www.usip.org/sites/default/files/2018-09/sr_431_knopf_south_sudans_civil_war_and_conflict_dynamics_in_the_red_sea2.pdf

Kuany, M. A. 2010. "Women and Culture: Role of Women in Development of Southern Sudan." Gurtong, May 20. http://www.gurtong.net/ECM/Editorial/tabid/124/ctl/ArticleView/mid/519/articleId/3612/Women-and-CultureRole-of-Women-in-Development-of-Southern-Sudan.aspx

Lambert, B., F. Rhodes, and M. Zaaroura. 2018. "A Feminist Approach to Localization." Oxfam Canada. https://www.oxfam.ca/publication/a-feminist-approach-to-localization-how-canada-can-support-the-leadership-of-womens-rights-actors-in-humanitarian-action/

Latimir, K., and H. Mollett. 2018. *Not What She Bargained For? Gender and the Grand Bargain.* London : ActionAid UK; Geneva: CARE International. https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/ActionAid-CARE_Gender-and-the-Grand-Bargain_June-2018.pdf

Lavey, J.-H. 2018. *Women's Voice in Humanitarian Media. No Surprises. #PressforProgress.* Melbourne, Australia : Humanitarian Advisory Group. https://humanitarianadvisorygroup.org/wp-content/uploads/2018/03/HAG-Womens-Voice-in-Humanitarian-Media.pdf

Lindley-Jones, H. 2018. *Women Responders: Placing Local Action at the Centre of Humanitarian Protection Programming.* London : CARE International UK. https://insights.careinternational.org.uk/publications/women-responders-placing-local-action-at-the-centre-of-humanitarian-protection-programming

London School of Hygiene and Tropical Medicine. 2018. "Estimates of Crisis-Attributable Mortality in South Sudan." London. https://reliefweb.int/report/south-sudan/estimates-crisis-attributable-mortality-south-sudan-december-2013-april-2018

Lopidia, R. M. 2019. *South Sudanese Women at the Peace Table: Violence, Advocacy, Achievement and Beyond*. The Zambakari Advisory: Special Issue. https://www.zambakari.org/uploads/8/4/8/9/84899028/11_south-sudanese-women-at-the-peace-table.pdf

Loy, I. 2019. "From the Ground Up: Inside the Push to Reshape Aid." *New Humanitarian*, January 9. http://www.thenewhumanitarian.org/interview/2019/01/09/qa-how-include-more-local-women-emergency-response

Marsh, M., and M. Blake. 2019. *Where Is the Money? How the Humanitarian System is failing in its Commitments to End Violence against Women and Girls*. New York: International Rescue Committee and VOICE. https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3854/whereisthemoneyfinalfinal.pdf

Metcalfe-Hough, V., W. Fenton, and L. Poole. 2019. *Grand Bargain Annual Independent Report 2019*. London : Overseas Development Institute. https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/12734.pdf

NAHAB (National Alliance of Humanitarian Actors Bangladesh). 2018. “NAHAB 4th Executive Committee Meeting.” November 29. Dhaka. http://www.nahab.net/meeting/4th%20EC%20Meeting%20Minutes_%2029.11.2018.pdf

NARRI (National Alliance for Risk Reduction and Response Initiatives). 2012. *Training Curriculum on Women* Leadership *in Disaster Risk Reduction.* https://www.preventionweb.net/files/31614_31408trainingcurriculumonwomenleade.pdf

Nasreen, M. 2004. “Disaster Research: Exploring Sociological Approach to Disaster in Bangladesh.” *Bangladesh e-Journal of Sociology* 1 (2): 21–28. http://www.bangladeshsociology.org/BEJS%201.2%20IssueMahbuba%20Nasreen.pdf

Nasreen, M. 2018. “Gender and Disaster Risk Reduction Issues in Bangladesh.” Gender and Disaster Network. https://www.gdnonline.org/resources/MNasreenIntroGDN-Bangla-2018-01.pdf

National Democratic Institute. 2011. “Southern Sudanese Women’s Coalition Calls for More Inclusive Constitution.” July 19. https://www.ndi.org/south-sudan-women-call-for-more-inclusive-constitution

Onapa, S. A. 2019. “South Sudan power-sharing agreement R-ARCSS: The same thing expecting different results.” *African Security Review* 28 (2): 75–94.

O’Neil, T., and P. Domingo. 2016. *Women and Power: Overcoming Barriers to* Leadership *and Influence.* London : Overseas Development Institute. https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/10293.pdf

O’Reilly, M., A. O’Suilleabhain, and T. Paffenholz. 2015. *Reimagining Peacemaking: Women’s Roles in Peace Processes.* New York: International Peace Institute.

Oxfam. n.d. “A Woman Inspires in Somalia.” https://blogs.oxfam.org/en/blog/12-03-08-woman-inspires-somalia/index.html

Oxfam. 2016. « Oxfam Recognizes Inspiring Women Leaders. » Press release, March 7. https://www.oxfamamerica.org/press/oxfam-recognizes-inspiring-women-leaders/

Oxfam. 2017. « Local Humanitarian Leadership. » https://www.oxfam.org/en/tags/local-humanitarian-leadership

Oxfam. 2019. *évaluation of the Oxfam Strategic Plan 2013–2019 : Where Oxfam Is Adding Value (Or Not)*. Oxford, UK. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/er-oxfam-strategic-plan-2013-2019-300719-en.pdf

Parrish, C., and A. Kattakuzhy. 2018. *Money Talks: A Synthesis Report Assessing Humanitarian Funding Flows to Local Actors in Bangladesh and Uganda.* Oxford, UK : Oxfam International ; Bristol, UK : Development Initiatives. https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/money-talks-a-synthesis-report-assessing-humanitarian-funding-flows-to-local-ac-620447

Pax for Peace. 2017. “Peace from Below: Women Peace Tables in Bentiu, South Sudan.” https://www.paxforpeace.nl/our-work/programmes/peace-from-below-women-peace-tables-in-bentiu-south-sudan

Pew Research Center. 2016. “South Sudan.” Pew-Templeton Global Religious Futures Project. http://globalreligiousfutures.org/countries/south-sudan#/?affiliations_religion_id=0&affiliations_year=2010&region_name=All%20Countries&restrictions_year=2016

Public International Law and Policy Group. 2016. *South Sudan: Gender Analysis of the Peace Agreement.* Women’s Monthly Forum on the Peace Process. Washington, DC. https://democracyinternational.com/media/WMF%20Gender%20Analysis%20of%20the%20ARCSS.pdf

Rahman, M. H., and K. Alam. 2016. “The Impact of Natural Disasters on Women: A Case Study from Bangladesh.” South Asia @ LSE blog, February 19. London School of Economics and Political Science. http://eprints.lse.ac.uk/74783/1/blogs.lse.ac.uk-The%20impact%20of%20natural%20disasters%20on%20women%20A%20case%20study%20from%20Bangladesh.pdf

Raud, W. 2017. *Gender and Localising Aid: The Potential of Partnerships to Deliver*. Geneva: CARE International. https://www.care-international.org/files/files/publications/Gender_and_Localizing_Aid_high_res.pdf

ReBuild Consortium. n.d. *Building Back Better, Building Better Back: How Can Humanitarian Responses to Health Adequately Take Gender into Account?* Policy Brief. Liverpool, UK.

RWWS (Rohingya Women’s Welfare Society). n.d. “An Organization to Aid Underprivileged Women.” http://www.rowws.org

Sabiiti, S. 2017. “Women as Mediators in South Sudan.” *Spotlight* (online magazine of the Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation). http://www.vidc.org/en/spotlight-online-magazine/spotlight-402017/women-as-mediators-in-south-sudan/

Sang, D. 2018. *One Year On: Time to Put Women and Girls at the Heart of the Rohingya Response.* Oxford, UK : Oxfam International. https://www.oxfamamerica.org/static/media/files/bp-one-year-on-rohingya-refugee-women-girls-110918-en.pdf

Scharffscher, K. S. 2011. “Disempowerment through Disconnection: Local Women’s Disaster Response and International Relief in Post-Tsunami Batticaloa.” *Disaster Prevention and Management* 20 (1): 63–81.

Schmitt, M. L., D. Clatworthy, T. Ogello, and M. Sommer. 2018. “Making the Case for a Female-Friendly Toilet.” *Water* 10 (9) : 1193.

Seigneur, L., and J. Chacon. 2017. “Women’s Leadership in Humanitarian Settings in Central America.” Paper 14 in *Asia Pacific Humanitarian* Leadership *Conference Proceedings*. Burwood, Australia: Centre for Humanitarian Leadership. https://ojs.deakin.edu.au/index.php/aphl/article/view/822

Shevach, S., K. Sutton, J. Flint, and M. Nadiruzzaman. 2018. “When the Rubber Hits the Road: Local Leadership in the First 100 Days of the Rohingya Crisis Response.” *Special Feature: Rohingya Refugees in Bangladesh: The Humanitarian Response* 73: 16 – 19. https://odihpn.org/magazine/when-the-rubber-hits-the-road-local-leadership-in-the-first-100-days-of-the-rohingya-crisis-response/

SIDA (Swedish International Development Cooperation Agency). 2017. *South Sudan Humanitarian Crisis Analysis*. Stockholm. https://www.sida.se/globalassets/sida/sve/sa-arbetar-vi/humanitart-bistand/south-sudan-humanitarian-crises-analysis-2018.pdf

Silverstein, L. 2008. “Guidelines for Gender-Sensitive Disaster Management.” *Reproductive Health Matters* 16 (31): 153–158. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1016/S0968-8080%2808%2931360-3?needAccess=true

South Sudan, Ministry of Humanitarian Affairs and Disaster Management. 2010. *Policy Framework.* Juba.

South Sudan NGO Forum. n.d. www.southsudanngoforum.org

South Sudan Taskforce on the Engagement of Women. 2015. “Women of South Sudan Call for an Inclusive Peace Process.” https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2015/07/SS-Taskforce-Statement-June-2015_FINAL.pdf

South Sudan Women’s Coalition. 2019. “Activities and Key Achievements.” http://www.sswomencoalition.org/index.php/success-stories

Start Network. 2019. “Shifting the Power.” https://startnetwork.org/start-engage/shifting-the-power

Tamaru, N., and M. O’Reilly. 2018. *How Women Influence Constitution Making after Conflict and Unrest.* Washington, DC : Inclusive Security. https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2018/02/How-Women-Influence-Constitution-Making.pdf

Tanner, L., and L. Moro. 2016. *Missed Out: The Role of Local Actors in the Humanitarian Response in the South Sudan Conflict.* London : Christian Aid. https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/rr-missed-out-humanitarian-response-south-sudan-280416-en.pdf

Tanner, L., D. Markek, and C. Komuhangi. 2018. *Women’s* Leadership *in Disaster Preparedness.* London : Action Against Hunger. https://www.preventionweb.net/files/58965_womenasleaders.pdf

Taskforce for the Engagement of Women in Sudan and South Sudan. 2014. “Statement and Recommendations.” https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2014/02/Taskforce-Position-Paper_Addis-2014.pdf

Toby, H. 2019. « South Sudan Court Rules against Marriage of Girl, 16, in Landmark Case. » Reuters, July 9. https://www.reuters.com/article/us-southsudan-women-court/south-sudan-court-rules-against-marriage-of-girl-16-in-landmark-case-idUSKCN1U42CK

UN (United Nations). 2019. « South Sudan Peace Process ‘Precarious’ but Advancing after Leaders Recommit to Transitional Government, Top Official Tells Security Council. » New York. https://www.un.org/press/en/2019/sc13954.doc.htm

UN OCHA (United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs). 2017. « Bangladesh Country Profile. » New York. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/CP_Bangladesh_250117.pdf

UN OCHA. 2019. « Gender-Based Violence: A Closer Look at the Numbers. » May 21. https://www.unocha.org/story/gender-based-violence-closer-look-numbers

UN Women. 2015. *The Effect of Gender Equality Programming on Humanitarian Outcomes.* New York. http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/the-effect-of-gender-equality-programming-on-humanitarian-outcomes

UN Women. 2016a. « Gender Equality Must Be at the Core of Humanitarian Action, Says International Community. » Press release, March 18. http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/3/gender-equality-must-be-at-the-core-of-humanitarian-action-says-international-community

UN Women. 2016b. *Promoting the Rights, Needs, and Agency of Women and Girls in Humanitarian Action.* New York. http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/5/women-and-girls-in-humanitarian-action#view

UNDP (United Nations Development Programme). 2018. *Impacts of the Rohingya Refugee Influx on Host Communities*. Dhaka, Bangladesh. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Impacts%20of%20the%20Rohingya%20Refugee%20Influx%20on%20Host%20Communities.pdf

UNESCO (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization). 2019. « South Sudan. » UNESCO Institute of Statistics. http://uis.unesco.org/country/SS

UNFPA (United Nations Population Fund). 2019. “$18.3 million needed for health, protection of women affected by crisis in South Sudan.” Press release, February 12. https://southsudan.unfpa.org/en/news/183-million-needed-health-protection-women-affected-crisis-south-sudan

UNHCR (UN Refugee Agency). 2018. *Bangladesh Refugee Emergency: Factsheet – Mental Health and Psychosocial Support*. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/67995.pdf

UNHCR. n.d. "Operational Portal: Refugee Situations, South Sudan." https://data2.unhcr.org/en/situations/southsudan#_ga=2.267819022.123061307.1563587478-537519915.1560949110

UNICEF. 2016. "Child Protection." https://www.unicef.org/southsudan/what-we-do/protection

UNISDR (United Nations Office for Disaster Risk Reduction). 2015. *Women's* Leadership *in Risk-Resilient Development: Good Practices and Lessons Learned.* Geneva.

Van Brabant, K., and S. Patel. 2018. *Localisation in Practice: Emerging Indicators and Practical Recommendations.* Begnins, Switzerland: Global Mentoring Initiative. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Localisation-In-Practice-Full-Report-v4.pdf

Vigaud-Walsh, F. 2018. *Still at Risk: Restrictions Endanger Rohingya Women and Girls in Bangladesh*. Washington, DC : Refugees International. https://www.refugeesinternational.org/reports/2018/7/24/still-at-risk-restrictions-endanger-rohingya-women-and-girls-in-bangladesh

Vukojević, M. 2013. *A Critical Analysis of the Humanitarian Response Approach of Central American Women's Right Organizations*. Oxford, UK : Oxfam.

Wall, I., and K. Hedlund. 2016. *Localisation and Locally-led Crisis Response: A Literature Review*. Local to Global Protection. http://www.local2global.info/wp-content/uploads/L2GP_SDC_Lit_Review_LocallyLed_June_2016_final.pdf.

Webb, J., C. Damon, I. Savua, J. Marango, E. Maliliu, M. Toto, J. Charley, M. Silas, and S. Silas 2017. *Does Gender Responsive Disaster Risk Reduction Make a Difference?* Port Vila, Vanuatu : CARE. https://www.care.org.au/wp-content/uploads/2017/09/CARE_Vanuatu_DRR_Impact_Study_3_FINAL_web_amend.pdf

Wilson, J. 2014. *Local Peace Processes in Sudan and South Sudan*. Washington DC: United States Institute of Peace. https://www.usip.org/sites/default/files/PW97_Local-Peace-Processes-in-Sudan-and-South-Sudan.pdf

Womankind Worldwide. 2015. "Women's Rights Organisations." https://www.womankind.org.uk/policy-and-campaigns/women's-rights/women's-rights-organisations

World Bank. 2016. "The World Bank in South Sudan: Overview." http://www.worldbank.org/en/country/southsudan/overview

Yonder, A., S. Akcar, and P. Gopalan. 2005. *Women's Participation in Disaster Relief and Recovery.* New York : Population Council.

REMARQUES

1 Le leadership des femmes a été analysé dans six domaines principaux : (1) les femmes occupant des postes de direction au sein des autorités de gestion des catastrophes ou de protection civile ; (2) les femmes à la tête de programmes humanitaires pour des organisations non gouvernementales (ONG) nationales ou locales, ou dirigeant elles-mêmes ces ONG ; (3) les femmes occupant des postes de direction au sein de comités communautaires de gestion des catastrophes ; (4) les organisations axées sur les femmes et les droits des femmes qui façonnent l'aide humanitaire ; (5) les réseaux et associations dirigés par des femmes qui s'engagent dans le dispositif humanitaire ; et (6) les femmes occupant des postes de direction dans des missions de maintien de la paix et de police.

2 Se livrer à la définition d'une organisation de femmes ou d'une organisation de défense des droits des femmes est un exercice complexe. Womankind Worldwide définit les organisations de défense des droits de la femme comme des « organisations dirigées par des femmes qui œuvrent pour faire disparaître les inégalités femmes-hommes » (Womankind Worldwide 2015). Dans un rapport sur une approche féministe de la localisation, Oxfam Canada a utilisé l'expression générale d'*acteurs* des droits des femmes, définis comme « des organisations, des militants et des mouvements locaux et nationaux qui sont principalement dirigés par des femmes et qui ont une approche fondée sur les droits, transformatrice et intersectionnelle » (Lambert et coll. 2018, 5). Bien qu'il s'agisse d'un projet de recherche exploratoire et que nous ne voulions pas imposer notre définition d'une organisation de femmes ou d'une organisation de défense des droits des femmes, nous nous concentrons sur les organisations de femmes qui travaillent principalement sur les questions de droits des femmes et de justice en faveur des femmes.

3 La collaboration avec les organisations de femmes était une indispensable pour cette étude, même s'il a été difficile d'identifier une organisation ayant l'expérience nécessaire dans les domaines du genre, de l'humanitaire et de la recherche. Une partie de ces difficultés est peut-être due à notre connaissance incomplète des organisations de femmes au Bangladesh et au Sud-Soudan (lacunes auxquelles nous avons tenté de remédier en travaillant avec nos équipes de pays) ainsi qu'au fait que nous nous sommes vite rendu compte que nous avions été trop ambitieux dans nos exigences vis-à-vis des partenaires de recherche. Nous avons décidé de donner la priorité à l'intérêt et à l'engagement envers le projet, ainsi qu'aux connaissances sur la justice pour les femmes, et nous avons fourni un soutien à la recherche et une expertise humanitaire à nos partenaires.

4 Voir, par exemple, Fast 2019 ; Humanitarian Advisory Group et coll. 2017.

5 Le terme « localisation » est utilisé occasionnellement dans ce rapport lorsqu'il apparaît dans une citation directe d'une publication ou d'un entretien.

6 Toutefois, nous ne voulons pas dire que ce sont les plus importantes ou les seules formes de leadership féminin qui existent en matière de leadership local ou d'action humanitaire en général.

7 Le lien entre humanitaire, développement et paix est défini comme « une approche ou un cadre qui tient compte des besoins immédiats et à long terme des populations touchées et qui favorise les chances de paix » (Fanning et Fullwood-Thomas 2019, 7).

8 Il est intéressant de noter que ce n'est pas toujours le cas au Sud-Soudan. Dans certaines localités, le leadership des femmes est plus répandu et plus visible au niveau national.

9 Il convient de noter que l'argument selon lequel le leadership humanitaire local est un meilleur modèle d'action humanitaire repose sur l'hypothèse qu'il est plus efficace. Cette étude de recherche exploratoire ne s'engage pas dans ce débat et ne démontre pas non plus que le leadership humanitaire local est plus efficace que les actions humanitaires dominées par la communauté internationale, étant donné qu'il n'existe pas de définition commune du leadership humanitaire local et que la définition de l'efficacité fait également débat. Au lieu de cela, elle traite le leadership humanitaire local comme un modèle idéal qui peut créer un environnement favorable au leadership des femmes.

10 Le groupe de facilitation est censé apporter un élan continu à l'ensemble du processus du *Grand Bargain* (IASC 2018).

11 L'afflux de réfugiés de 2017 n'était pas le premier épisode de fuite de Birmanie vers le Bangladesh par le peuple Rohingya : des réfugiés du Myanmar sont entrés au Bangladesh en 1992, 1993 et en 2016, par exemple. Cependant, l'ampleur de la crise des réfugiés qui a débuté en 2017 présente des défis aigus en termes de réponse humanitaire du Bangladesh et il est important de le reconnaître.

12 Au Bangladesh, le terme « localisation » est utilisé plus fréquemment que « LHL ». Par souci de cohérence, dans le présent rapport nous nous concentrons sur le leadership humanitaire local, car nous souhaitons que l'accent soit mis sur le leadership des organisations locales et nationales, y compris les organisations de femmes. Nous conservons les références à la « localisation » faites dans les entretiens et autres rapports.

13 Nous avons rencontré quelques difficultés à faire la distinction entre les organisations locales et nationales au Bangladesh. Dans un rapport de mission au Bangladesh du *Grand Bargain Localization Workstream*, ce problème a été identifié comme une difficulté, et le rapport recommande que les réseaux humanitaires existants dans le pays élaborent une définition commune des acteurs locaux par rapport aux acteurs nationaux (FICR 2018, 4).

14 La distinction entre local et national, et la définition de local, dans le contexte de déplacements de l'intervention à la suite de la crise des Rohingya n'est pas chose faciles. Par exemple, à Cox's Bazar, le terme « local » peut désigner des organisations bangladaises locales, ou des organisations dirigées par des Rohingyas. Nous avons décidé d'inclure les deux types d'organisations « locales » afin de donner une vue d'ensemble du paysage humanitaire à Cox's Bazar, mais il est important de reconnaître que « local » peut être un terme recouvrant différentes réalités.

15 *Bangladesh Rohingya Response* est une autre Plateforme d'ONG créée pour coordonner les acteurs locaux, nationaux et internationaux impliqués dans la crise des Rohingya. Cette Plateforme était très jeune au moment de cette étude, nous ne pouvons donc pas fournir plus de détails.

16 Vous trouverez de plus amples informations sur la Plateforme humanitaire des femmes du Bangladesh dans la partie suivante dédiée aux réseaux de femmes.

17 Vous trouverez de plus amples informations sur le réseau d'organisations humanitaires Voice of Women dans la partie suivante dédiée aux réseaux de femmes.

18 Ce résultat est fondé sur les réactions de l'atelier de validation de l'étude.

19 Toutes les ONG opérant au Sud-Soudan ne sont pas membres du Forum des ONG. L'adhésion à cette entité est volontaire et l'admission est basée sur le respect de certaines conditions.

20 Les églises auxquelles il est fait référence ici sont l'Église catholique, l'Église épiscopale du Sud-Soudan, l'Église presbytérienne du Sud-Soudan, l'Église de l'intérieur de l'Afrique, l'Église pentecôtiste du Soudan, l'Église évangélique presbytérienne du Sud-Soudan et l'Église de l'intérieur du Soudan.

21 Le précurseur du R-ARCSS était l'Accord sur la résolution du conflit au Sud-Soudan (ARCSS) de 2015. L'ARCSS s'est effondré en 2016, et en 2018 le R-ARCSS a été signé (Onapa 2019).

22 Les huit organisations sont les suivantes : EVE Organization for Women Development, Hope Restoration South Sudan, RWDSS, South Sudan Women's Empowerment Network, Titi Foundation, Voice for Change, Women Advancement Organization et Women Aid Vision.

REMERCIEMENTS

Cette publication a été rédigée par Namalie Jayasinghe (Oxfam Amérique), Momotaz Khatun (Fondation Ashroy, Bangladesh), et Moses Okwii (Femmes rurales pour le développement au Sud-Soudan).

Nous remercions les participants à l'étude qui ont généreusement donné de leur temps et partagé leurs précieuses connaissances dans le cadre de ce rapport. Nos remerciements vont également aux participants aux ateliers de validation au Bangladesh et au Sud-Soudan dont nous avons particulièrement apprécié les contributions. Nous tenons à remercier tous les collègues de la Fondation Ashroy pour leur soutien, ainsi que K.M. Enamul Hoque, le directeur de recherche. Nous sommes également reconnaissants du soutien sincère de l'équipe RWDSS, notamment : Jasmine Samuel Adukayi, Felix Ayume et Catherine Atim.

Nous remerciements s'adressent aux collègues d'Oxfam au Bangladesh et Oxfam au Sud-Soudan qui nous ont aidés à faire éclore ce rapport. Merci tout particulièrement à Mehbuba Yasmin, Suman Das, Fadrik Suvro Nath, Tim Bierley, Sunita Maharjan, Elysia Buchanan et Aromeo Sekwat. Ce rapport a également largement bénéficié des commentaires et des contributions des collègues d'Oxfam suivants : Tara Gingerich, Amy Gray, Brittany Lambert, Francesca Rhodes, Kasey Ochiltree, Sebastian Molano, Alivelu Ramisetty, Sarah Tuckey, Lara Seigneur et Julie Lafrenière.

Enfin, l'étude a été éclairée par les conseils cruciaux d'experts extérieurs : Mahbuba Nasreen, Sawsan Al Refai, Degan Ali, Andréanne Martel, Jean Aspikwe, Ritah Nansereko, Michelle Higelin, Yolette Etienne, Urmila Shrestha, Jenny Hodgson, Kate Sutton, Sonya Ruparel, Gina Bramucci, Rachel George, Paula Feehan, Roxanne Murrell, et Elizabeth Cafferty.

Rapports de recherche d'Oxfam

Les rapports de recherche d'Oxfam sont rédigés afin de partager les résultats de nos travaux de recherche, pour contribuer au débat public et inviter chacun à exprimer des commentaires sur les politiques et pratiques de développement et d'aide humanitaire. Ils ne reflètent pas nécessairement les positions politiques d'Oxfam. Les opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position officielle d'Oxfam.

Pour plus d'informations ou pour commenter ce rapport, adressez un courriel à Namalie Jayasinghe, namalie.jayasinghe@oxfam.org

© Oxfam International Janvier 2020

Cette publication est protégée par les droits d'auteur. Toutefois le texte peut être utilisé gratuitement à des fins de plaidoyer, de campagne, d'éducation et de recherche, à condition qu'il soit fait mention intégrale de la source. Le titulaire des droits d'auteurs demande que toute utilisation de ce type lui soit communiquée à des fins d'analyse d'impact. Toute reproduction dans d'autres circonstances, toute réutilisation dans d'autres publications, toute traduction ou adaptation doit faire l'objet d'une autorisation et des droits peuvent être exigés pour ce faire. Courriel policyandpractice@oxfam.org.uk.

Les informations contenues dans cette publication sont correctes au moment où ce document va sous presse.

Publié par Oxfam GB pour Oxfam International sous l'ISBN 978-1-78748-562*4 en Janvier 2020.
Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, UK.

OXFAM

Oxfam est une confédération internationale de 19 organisations réunies en réseau et situées dans plus de 90 pays, participant à un mouvement mondial en faveur du changement, afin de construire un avenir préservé de l'injustice de la pauvreté. Veuillez écrire à l'une ou l'autre de ces agences pour obtenir de plus amples renseignements, ou visiter le site www.oxfam.org

Oxfam Amérique (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australie (www.oxfam.org.au)
Oxfam-en-Belgique(www.oxfamsol.be)
Oxfam Brésil (www.oxfam.org.br)
Oxfam Canada (www.oxfam.ca)
Oxfam France (www.oxfamfrance.org)
Oxfam Allemagne (www.oxfam.de)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam IBIS (Danemark) (www.oxfamibis.dk)
Oxfam Indie (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (Espagne) (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Irlande (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italie (www.oxfamitalia.org)
Oxfam Mexico (www.oxfammexico.org)
Oxfam Nouvelle Zélande (www.oxfam.org.nz)
Oxfam Novib (Pays-Bas) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Québec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam Afrique du Sud (www.oxfam.org.za)

Observateur :
KEDV (Oxfam Turquie)