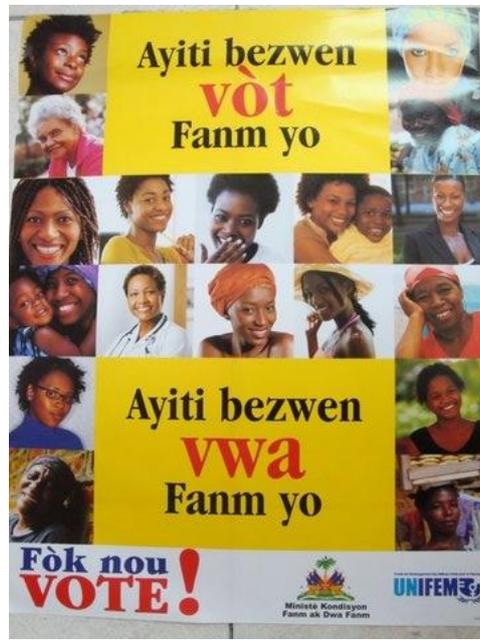


**RAPPORT D'ÉVALUATION FINAL
du Projet**

Supporting Women's Political Participation in Haiti



Exécuté par

**le Fonds de Développement des Nations Unies pour la
Femme (UNIFEM)
en collaboration avec
Fanm Yo La, le Bureau de Parité de la MINUSTAH
et le CERAC**

**Avec le support de
United Nations Democracy Fund
(UNDEF)**

Juin 2009

Réalisée par : Concepción Gonzalez



TABLE DES MATIÈRES

1. Synthèse de l'évaluation.....	3
2. Contexte et historique du projet.....	15
3. Objectif de l'évaluation.....	21
4. Méthodologie de l'évaluation	22
5. Analyse du projet en regard de son efficacité, sa durabilité, son efficience et son impact.....	25
6. Leçons apprises.....	60
7. Recommandations.....	62
8. Annexes.....	64
8.1 Acronymes.....	65
8.2 Liste de personnes clef rencontrées.....	66
8.3 Listes de groupes de personnes rencontrées.....	67
8.4 Listes des participants-tes aux formations.....	68
8.5 Références bibliographiques.....	75
8.6 Termes de référence de l'évaluation.....	77
8.7 Plan de travail et outils pour l'évaluation.....	85

1. SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

En Haïti et surtout à partir de 1986, les femmes ont participé d'une manière active aux changements sociopolitiques du pays. Toutefois, et malgré les espoirs vers un avenir meilleur, Haïti a souffert longtemps d'une crise profonde qui a abouti le 29 février 2004, au départ d'Aristide vers l'exil, laissant un pays soumis au chaos et à la terreur. Après une période de transition (2004-2006), René Préal est élu président de la République le 7 février 2006. Le Conseil de Sécurité de Nations Unies, la MINUSTAH, l'OEA et les autres membres de la Communauté internationale qui ont apporté un concours vital au gouvernement de transition et au Conseil Électoral Provisoire, ont salué son élection et renouvelé leurs engagements en faveur de la démocratisation d'Haïti. Les partis politiques ont donné aussi un vote de faveur au nouveau gouvernement tout en essayant de se reconstituer et de se fixer de nouvelles stratégies.

Les élections législatives sont alors réalisées amenant seize (16) femmes au Parlement Haïtien. Dix mois après, le 3 décembre 2006, les élections pour les administrations locales et municipales sont convoqués. Avec une participation de 36%, de nombreuses femmes ont été élues au niveau local.

En mars et avril 2008, le parlement, suite aux émeutes de la faim du mois de mars et avril à cause de l'augmentation du prix du sac de riz, a fait une vote de non-confiance au gouvernement Suite à ces événements, le premier ministre Alexis, est destitué. Madame Michèle Pierre Louis est désignée à ce poste par le président René Préal, le jeudi 23 juin 2008 et son gouvernement est installé en août 2008. En Septembre 2008 le pays est frappé par quatre ouragans successifs causant des dégâts énormes

Le 19 avril 2009, les élections sénatoriales, sont réalisées. Aucun candidat-te n'est élu au premier tour. Le CEP annonce la tenue du deuxième tour (7 juin 2009) pour renouveler 12 des 30 sièges du sénat; il invite les femmes (52% de la population) à participer activement et à voter pour tous les candidats pourvu que ces derniers soient honnêtes.

Dans l'actualité, les femmes sont de plus en plus nombreuses à briguer des charges publiques. Elles veulent, avec leur droit de vote, renforcer leur importance au sein de groupes d'intérêts, notamment de groupes visant à l'instauration de l'égalité de sexes.

Ainsi, dans le but de « Consolider le leadership des femmes haïtiennes pour participer et influencer les processus de gouvernabilité afin d'obtenir des résultats basés sur des principes de justice de genre, développement et de paix. », UNIFEM, avec le financement d'UNDEF, exécute un projet intitulé « **Support à la participation politique des femmes en Haïti** ».

Fanm Yo La et l'Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC sont d'emblée partenaires de ce projet et interviennent à des moments différents pour

le démarrage de leurs activités; deux stratégies complémentaires sont mises en place autour d'un objectif commun.

L'Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC; (juin 2006–décembre 2007) propose un programme Coaching pour un nouveau leadership de femmes (femmes élues ou candidates potentielles).

Fanm Yo La (mai 2007-janvier 2009) se lance dans trois actions fondamentales : le plaidoyer et la communication, la formation des femmes candidates ou potentiellement candidates et la formation des élus-es locales.

Le travail d'appui d'UNIFEM est reflété à travers son soutien et son accompagnement des partenaires, le développement d'outils de communication (affiches, spots de radio, TV, etc.) pour soutenir et accompagner les femmes candidates avec l'aval de l'État et la participation du Ministère à la Condition Féminine et des Droits des Femmes ainsi que la création d'un *roster* de *Gender Advocates*.

L'accroissement du nombre de femmes parlementaires contribue généralement à renforcer l'attention accordée aux questions relatives aux femmes. La présence des femmes dans les instances publiques, encourage les femmes du grand public à participer davantage à la politique. Mais leur seule présence ne suffit pas nécessairement à modifier les politiques publiques. Il faut d'autres mécanismes institutionnels et informels pour renforcer les compétences et appuyer les programmes en faveur de l'égalité des sexes. D'où, l'importance des mouvements des femmes dans un pays. Ces associations et organisations jouent un rôle essentiel dans les progrès de la démocratisation des relations de pouvoir publiques et privées. Et dans ce processus, elles sont particulièrement efficaces lorsqu'elles réussissent à transformer les « questions féminines » en des questions qui vont dans le sens de l'intérêt de l'ensemble du public.

Le projet « **Support à la participation politique des femmes en Haïti** » est financé par UNDEF (United Nations Democracy Fund) ou FNUD (Fond des Nations Unies pour la Démocratie). C'est un fond établi en Juillet 2005 par le Secrétaire General des Nation Unies pour « appuyer les processus de démocratisation dans le monde ». Parmi les projets appuyés par l'UNDEF sont ceux qui « Encouragent la participation de tous les groupes dans les processus démocratiques ». Tous exigent la réalisation d'une évaluation externe.

Les objectifs de l'évaluation sont contenus dans les termes de référence préparés pour cette évaluation soit:

- Evaluer le projet en regard de son efficacité, sa durabilité, sa pertinence, et son efficience;
- Analyser l'impact du projet en regard de la promotion de la participation politique des femmes ;

- Documenter les leçons apprises avec un regard particulier sur les deux stratégies mises en œuvre dans le domaine du renforcement des capacités des femmes dans le champ de la participation politique
- Sur la base des leçons apprises, formuler des recommandations pour un travail continu sur la participation politique des femmes et le développement des capacités de leadership.

L'évaluation est réalisée par une personne sur une durée de six semaines allant de mai à la fin juin 2008. La démarche doit être **participative**. Aussi les partenaires du projet ont-ils été impliqués dans toutes les phases de l'évaluation ; leurs commentaires et expériences ont représenté un atout essentiel dans cette l'évaluation.

Deux types de données complémentaires ont été relevées pour l'évaluation : des données quantitatives tirées de la revue documentaire (document du projet, matériel de formation, produits de sensibilisation et de communication, des petits projets, listes des participants-tes, etc.) et des données qualitatives recueillies auprès de partenaires et de bénéficiaires).

L'analyse des résultats du projet s'est réalisée en regard de son efficacité, sa durabilité, sa pertinence, son efficience et son impact sur la base de l'objectif général du projet qui était de « consolider le leadership des femmes haïtiennes en vue de participer et influencer les processus de gouvernabilité afin d'obtenir des résultats basés sur des principes de justice de genre, développement et de paix » et des objectifs spécifiques dont : développement des capacités pour la gouvernance, renforcement des réseaux politiques des femmes, renforcement de la quantité et de la qualité des femmes participant aux élections.

En regard de son efficacité on peut constater que les objectifs du projet, en général, ont été atteints.

Par rapport au développement des capacités pour la gouvernance (élues et potentielles), 78 femmes ont reçu des formations spécifiques pour le développement de leurs capacités; 18 femmes ont reçu une formation spécifique (coaching) pour développer leur leadership; 78 personnes, 20 hommes et 57 femmes, ont participé aux séminaires de formation sur le thème perspectives de genre dans la gestion des collectivités territoriales ».

Par rapport au renforcement des réseaux politiques des femmes, les liens entre les différentes organisations de femmes engagées dans la participation politique ont été renforcés ou créés afin de promouvoir la participation politique effective des femmes. Six d'organisations féminines ont travaillé ensemble pour élaborer de commentaires sur l'avant projet de la loi électorale de janvier 2008. Une nouvelle plateforme d'organisation des femmes FEPOCHAH est apparue (les 18

femmes qui ont finalisé la formation de coaching, ont créé cette plateforme); il y a eu une augmentation en quantité et qualité des femmes participant aux élections.

Les canaux de communication pour le dialogue entre les institutions publiques, le gouvernement, le ministère de la condition féminine, le CEP, les partis politiques et la société civile a été renforcé.

La date de début du projet, fixée par UNDEF, était le 25 janvier 2007 et sa finalisation était prévue le 31 décembre 2008, avec une durée de 23 mois.

Cependant, il a été nécessaire d'adapter la stratégie du projet à la fragilité du contexte sociopolitique en Haïti notamment les retards répétés dans le cycle électoral. Les deux partenaires du projet ont démarré leurs activités à différents moments, raison pour laquelle il n'y a pas pu avoir d'interrelation de collaboration entre ces activités de formation.

- Date du projet pour l'unité de genre MINUSTAH/CERAC juin 2006-décembre 2007,
- Date du projet Fanm Yo La 10 mai 2007- janvier 2009.

Toutefois, les deux partenaires ont mis à profit les retards dans le cycle électoral en réalisant des activités de plaidoyer et de sensibilisation sur la participation politique de femmes et Fanm

De manière générale, les activités du projet ont été en adéquation avec les résultats escomptés.

Pour le volet relatif à la formation, UNIFEM a facilité au tout début du projet la venue pour deux jours en Haïti, d'une formatrice du Centre for Gender & Development Studies (CGDS) de l'Université des West Indies. Elle a pu rencontrer Fanm Yo La et l'appuyer pour que la conception et le développement de l'approche de la formation puisse permettre la prise en compte de la dimension genre et de l'engagement des femmes dans les prises de décision politiques.

Pour le volet relatif à la formation de coaching mise en place pour l'Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC, il y a eu un écart significatif entre les femmes qui ont commencé la formation (30) et celles qui ont finalisé la formation, (18). Les réunions et entrevues téléphoniques individuelles avec les femmes qui ont suivi la formation relèvent toutefois un haut degré de satisfaction. Cependant, il faut évaluer plus minutieusement les causes de cette déperdition (au delà de l'aspect pilote de l'intervention). Par ailleurs, aucun support matériel, (guides de formation, support matériel de la démarche méthodologique, etc.) n'est disponible pour avoir une vision plus large de cette activité.

Les résultats du projet sont en relation avec les objectifs programmés et sont reflétés dans les trois grands thèmes : l'augmentation des actions de

Plaidoyer et communication (Fanm Yo La), le renforcement des capacités des femmes pour assurer leur visibilité et pour renforcer leur efficacité au Parlement et dans institutions publiques et les sessions de formation (aux femmes candidates ou potentielles candidates et aux élus-es locales).

Au niveau du cadre politique, la trajectoire de plaidoyer que Fanm Yola a suivi, a donnée des fruits et leurs recommandations ont été retenues dans la Loi électorale promulguée. Diverses rencontres ont eu lieu avec le Conseil Électoral Provisoire (CEP) pour traiter de la prise en compte des intérêts des femmes dans toute la machine électorale ; la nomination d'une femme au CEP et aux postes de décision; les informations sur plus d'une douzaine de ressources féminines aptes à faire partie des nouvelles structures envisagées par le Président de la République et la sensibilisation des partis politiques sur la parité politique.

Le projet a contribué aussi au **renforcement des capacités** des femmes, capable de leur assurer une meilleure visibilité et de renforcer leur efficacité au Parlement et dans les institutions publiques.

Fanm Yo La, a réalisé une formation pour renforcer leurs capacités comme cadres politiques et pour comprendre mieux les rapports inégaux de sexe et pouvoir. Deux sessions de formation d'une durée de (4) quatre jours chacune (78 femmes y ont participé) ont été organisées. Les contenus ont visé l'amélioration de leurs compétences professionnelles pour se présenter aux élections et leurs compétences de leadership. Ainsi, dans le cadre des séminaires de formation à l'intention des élus-es au niveau local, un total de soixante dix huit (78) personnes, ont suivi des cours des mois de mars à juin 2008 sur le thème Perspectives de Genre dans la Gestion des Collectivités Territoriales. Les contenus de la formation sont basés sur la formation à la problématique de genre et la formation sur les collectivités territoriales toujours en renforçant la gestion d'équipe (mairie, organisation groupes de femmes).

Pour sa part, l'*Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC* a réalisé une formation (en groupe et au travers de séances de coaching) pour renforcer les capacités de femmes qui ont été des candidates aux fonctions électives ou des élues. 30 femmes ont commencé la formation ; 18 femmes ont finalisé cette formation. Cette formation a duré une année et demie en sessions de sept cycles chaque deux mois. Le contenu de cette formation est basé sur le renforcement du leadership des candidates pour mieux s'affirmer comme gestionnaire d'équipe en se focalisant sur l'importance du rôle de la participation des femmes dans la politique et non comme victime.

Les **liens** entre les organisations des femmes engagées dans la participation politique se sont renforcés, ainsi que la **collaboration** avec des autres groupes féminins pour élaborer des propositions qui bénéficient aux femmes. De plus, une nouvelle plateforme d'organisation des femmes FEPOCHAH (Femmes en Politique pour Changer Haïti) a été créée. Les femmes qui ont suivi les séminaires de formation se sentent plus outillées pour réaliser leur travail. Les élus-es locales commencent à inclure timidement, les droits des femmes et l'égalité de sexes dans leurs

activités de leur localités. Le fait que les femmes commencent à participer à la chose publique, en se sentant plus capables d'exercer le pouvoir, donnerait des changements à long terme.

En regard de sa pertinence

Les objectifs ont été compatibles avec les besoins et priorités définis. Il faut souligner toutefois qu'en raison de la situation sociopolitique, ils se sont adaptés à la réalité du pays (voir la stratégie de mitigation). Dans le cas de ce projet, toutes les activités de formation visent l'élimination des formes de discrimination à l'égard des femmes. La présence des femmes parmi les représentants du peuple a fait l'objet d'une attention accrue ces dix dernières années. Elle constitue un indicateur de l'objectif 3 des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) des Nations Unies, qui est de « promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ». La plate-forme d'action de Beijing quant à elle, s'est fixé pour cible une participation minimum de 30% des femmes au sein des assemblées représentatives. Dans les démocraties, les partis politiques sont la principale voie de la participation à la politique et de la représentation de divers groupes d'intérêts. Les partis politiques jouent un rôle déterminant dans le changement des attitudes envers le leadership des femmes. Les systèmes de quotas, les codes de conduite des partis et des médias et les contrôles financiers de campagnes contribuent à égaliser le terrain pour les candidates. Aussi le projet a accordé beaucoup d'attention aux attitudes des partis politiques. Ainsi la stratégie adoptée par le projet a été réaliste et a bien reflété les besoins prioritaires compte tenu de la situation sociopolitique du pays.

Il faut signaler que la fragilité du contexte en Haïti a entraîné d'importants retards répétés dans le cycle électoral. Pour rendre le projet plus réaliste et pour ne pas se centrer sur le contexte des élections, une stratégie de mitigation est mise en place dans deux domaines :

- *les modules de formation*; Fanm Yo La, a élaboré d'un design de formation capable d'être utilisé en dehors de la période électorale et
- *les outils de communication* (spots, affiches) mis en place par UNIFEM avec l'aval de l'état qui vont au delà de l'action ponctuelle de la campagne électorale et qui pourront être réutilisés à tout moment.

En regard de sa durabilité

L'appui que le projet a reçu de la part des institutions publiques, Ministère de la Condition Féminine, UNIFEM, tout comme une certaine appropriation de la part des partis politiques, une plus grande sensibilisation de la population par rapport à la situation des femmes en général et la participation au plaidoyer mis en place par les mouvements et organisations de femmes, donnent un indice de la continuité de ce processus initié déjà depuis longtemps et qui, bien sur, continuera au-delà de ce projet. À travers des rencontres avec les élus-es locales du département du sud, on a pu constater que certains changements ont été mis en pratique : on note plus de respect mutuel entre hommes et

femmes dans le travail, plus de femmes occupent de postes à la mairie, une plus grande information à la radio sur les droits de femmes et une augmentation des femmes dans les institutions publiques. Bien que le programme soit soutenu par les institutions locales (un exemple concret en est la création d'une association de magistrats incluant la présence de femmes dans le département du sud), certains élus-élues locales expriment leur préoccupation sur l'obtention de résultats de changement en mettant l'accent sur :

- les nécessités d'un renforcement institutionnel (suivi et encadrement au moins chaque six mois et formation continue pour l'accompagnement de femmes)
- le manque de ressources matérielles pour mettre en marche des projets dans des organisations des femmes.

Il est très important que les élus-élues locales puissent montrer à la population *des résultats* d'où l'importance de pouvoir compter avec un minimum de financement pour mettre en pratique des actions concrètes, capables de leur donner une visibilité. Les femmes qui ont participé au coaching et qui ont réalisé de petits projets avec les groupes de femmes de leur localité, se trouvent dans la même situation.

Les partenaires nationaux, tant Fanm Yo La que l'ONG CERAC, ont renforcé leur présence active dans le pays. Fanm Yo La a renforcé sa capacité de mise en œuvre des projets ainsi que sa maîtrise du processus de développement de matériel de formation. Le CERAC (Centre de Formation pour l'Engagement, la Responsabilité et le Développement de Capacités), créé en 2006, a travaillé en partenariat avec L'unité de genre de la MINUSTAH, a renforcé sa capacité de gestion, appuyant la MINUSTAH dans la logistique du projet et en prenant en charge la gestion du décaissement et contrôle les reçus. CERAC a augmenté également sa visibilité dans l'appui à l'encadrement du projet (accompagnement pour la réalisation du suivi de coachs et de la consultante internationale pour mieux s'approprier la situation du terrain).

En même temps, les élus-es locales et les femmes qui ont suivi la formation ainsi celles qui ont suivi le coaching (petits projets) sont mieux outillées et ont plus d'expérience en gestion d'équipe; surtout sur les capacités qui concernent la bonne gouvernance, le respect des lois, l'équité, ou la responsabilité et l'honnêteté du gouvernement local dans ses relations avec la citoyenneté.

En regard de son efficience

Le fait que les deux partenaires nationaux aient commencé leurs activités de manière très décalée dans le temps, a rendu difficile une bonne interaction entre eux; toutefois, il faut souligner qu'un grand nombre de femmes ayant participé à la formation de coaching, ont participé également, à niveau personnel, aux formations de Fanm Yo la.

De toute façon, une action simultanée aurait été souhaitable mais il faut être très réaliste et s'adapter à la situation sociopolitique du pays.

En termes de finances, de ressources humaines, de supervision et de support, on peut dire en général que le projet a été géré d'une manière efficace. Cependant, il faut constater qu'il y a eu différents types de retards administratifs au début du projet et qui ont été résolus par la suite.

Concernant le volet coaching, il ne reste ni équipe constituée pour continuer ni matériel didactique. Tous les participants-tes désirent en priorité un accompagnement et un suivi plus réguliers de la formation.

L'agence d'exécution du projet est UNIFEM (Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme), créée en 1976, contribue à améliorer la vie des femmes et des filles et à faire entendre leurs voix au sein de l'Organisation des Nations Unies et d'autres instances internationales où sont déterminées les grandes orientations. Entre ses objectifs figure celui de « Faciliter la participation des femmes à la direction des affaires de leurs pays et des activités de reconstruction après les conflits ». Dans ce projet, elle a joué le rôle de soutien, d'accompagnement et de suivi des partenaires par des visites périodiques sur le terrain, le développement d'outils de communication et la création d'un *roster* de *Gender Advocates*; ce site Web d'UNIFEM Caraïbes qui permettra la diffusion et la mise à jour de une base de données sur les femmes professionnelles disponibles pour réaliser des activités d'appui, d'encadrement et de formation pour les partenaires intéressés et les parties prenantes.

UNIFEM, a maintenu tout au long du projet d'excellentes relations avec ses partenaires. Elle aussi a collaboré à ouvrir des canaux de communication entre les institutions publiques, le Ministère de la Condition féminine et les partenaires.

En regard de son impact

En ce qui concerne *le renforcement des capacités de leadership*, le projet a eu un impact direct sur les bénéficiaires. Différents témoignages exprimés par les femmes qui ont suivi la formation de coaching sur le leadership, démontrent l'impact qu'a eu pour elles: augmentation de la confiance en soi; capacité de discuter face à face avec un homme; capacité de transformer leurs faiblesses en forces; échanges d'expériences avec les autres; délégation de pouvoir aux autres, etc.

Concernant *le renforcement des compétences* en gestion, administratives et maîtrise de processus électoral, les femmes participantes à cette formation, ont déclaré se sentir de véritables leaders, plus outillées et plus capables de remplir leurs fonctions et comptent développer des mécanismes de participation citoyenne au niveau local et national. D'ailleurs, dans le séminaire, les intervenantes ont même donné des exemples à ce sujet pour améliorer la gestion d'équipe en tenant compte de la perspective de genre (élus-es locales). Elles ont également apprécié d'autres thèmes tels le lobbying, le contentieux électoral et la problématique de genre qui leurs permettraient de défendre leurs droits si toutefois elles étaient victimes dans les élections.

L'émergence à travers de ce projet, de cadres féminines mieux informées et mieux formées, de mouvements de femmes présents dans la chose publique, et de leur visibilité, représente un acquis pour la continuité des réformes de gouvernance capable d'alimenter les institutions publiques en initiatives, et de les doter des procédures nécessaires pour répondre aux besoins des femmes.

Depuis toujours, la politique a été considérée, par les hommes mais aussi par les femmes, comme une affaire d'hommes. Sauf circonstances exceptionnelles, les femmes ont jusqu'à très récemment été tenues écartées de la politique active et de la direction des affaires de l'état, de celle des partis politiques ou de la fonction publique. Les partis politiques prennent lentement conscience au moins d'une donnée fondamentale : 52% des votants sont des femmes. Plusieurs hommes politiques ont aussi accepté, au moins au niveau de discours, le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans l'actualité, des femmes assument la responsabilité de ministères, de collectivités territoriales et même comme premier ministre. Cette visibilité sur la scène politique active, constitue en soi un acquis.

Ce projet pourra voir ses effets catalysés dans la mesure où les femmes continuent à occuper des postes de responsabilité, étant ainsi une référence pour des autres femmes.

La visibilité des femmes dans les institutions publiques, et dans les partis politiques doit également s'accompagner de mesures d'équité pour avoir un effet catalyseur. En parlant avec les femmes, elles soulignent « Nous revendiquons l'égalité, nous disons que nous devrions partager les tâches équitablement, mais c'est nous, en définitive, qui faisons la majorité des travaux ménagers. La situation est la même dans les partis politiques : c'est nous qui faisons les travaux matériels et les hommes imposent les règles et prennent des décisions ».

Les spots publicitaires en faveur de la visibilité et l'égalité des femmes développés par UNIFEM dans le cadre du projet et avec la collaboration du Ministère de la Condition Féminine, peuvent avoir un effet catalyseur en donnant aux jeunes du pays une image positive et en leur montrant que certaines voies non- traditionnelles peuvent maintenant leur être ouvertes.

En général, le projet a répondu aux besoins/attentes des bénéficiaires; cependant et à travers les entrevues et les réunions de travail tenues tout au long de cette évaluation, on a pu constater un certain degré de frustration des femmes qui ont suivi la formation coaching par rapport à la question sur la relation entre le travail individuel (les petits projets) des participantes du coaching, la consolidation des groupes des femmes et leur participation réelle en tant que citoyennes organisées. Le besoin persiste pour les élus-élues locales d'un appui plus concret pour mettre en pratique les changements appris dans les sessions de formation.

Les leçons apprises

Elles sont sorties de la méthodologie de l'évaluation. Les résultats quantitatifs ont permis une vision plus claire du projet; mais, les aspects qualitatifs ont alimenté la réflexion et ajouté des dimensions aux résultats du projet. Tant les différentes rencontres et réunions de travail avec les responsables d'UNIFEM, les diverses réunions avec les partenaires, les entrevues avec les bénéficiaires directes, et spécialement la visite de terrain à la mairie de Cayes, ont contribué à clarifier les observations et à améliorer la réflexion. Les arguments alors apportés par les divers interlocuteurs permettent de mieux comprendre la réalité actuelle ainsi que l'apport reçu des personnes clés et des partis politiques sur la vision et la situation du pays de ces dernières années ; ces apports permettent d'améliorer certaines activités du projet et constituent des « leçons apprises ». Nous présenterons ces apports dans la logique des thèmes abordés.

Thème formation

Formation coaching : La méthode de coaching est une expérience très nouvelle en Haïti; pour éliminer l'écart de déperdition des participants, une campagne d'information et de sensibilisation avant le commencement, serait importante. Le besoin s'est fait sentir d'établir les critères de sélection des femmes participantes en tenant compte de leur niveau académique afin de créer des groupes de discussion plus homogènes. Certaines femmes ont eu des problèmes de compréhension en français dans le coaching personnel; il serait souhaitable de le faire en créole. L'élaboration de petits projets, s'avère comme un moyen de mettre en pratique les leçons apprises dans la formation de coaching; mais, il serait intéressant de savoir ce que pensent les femmes impliquées dans ces organisations, surtout parce que la plus grande partie des projets a pris fin en même temps que le programme. Les femmes candidates n'ont en général pas trouvé les ressources nécessaires pour les poursuivre. Il en va de leur crédibilité et de leur visibilité, ce qui est très important, surtout quand elles représentent leurs localités.

Concernant la réalisation des projets individuels, un encadrement plus systématique pour leur réalisation est requis; une formation en techniques de planification et de gestion de projets serait nécessaire pour trouver un appui financier. Les deux suivis de terrain durant toute la formation ont été jugés insuffisants. Le suivi de terrain est fondamental dans toutes les formations puisqu'il doit permettre d'identifier les problèmes de mise en pratique, permettre de les dépasser et éventuellement de corriger des erreurs.

Formation des femmes candidates ou potentiellement candidates : Les modules de formation sont très concentrés; Il serait souhaitable de les alléger en incluant une méthodologie plus adaptée aux besoins et au rythme des participantes. La sensibilisation sur la problématique de genre, est faite; maintenant il est nécessaire de donner une continuité à cette formation.

Formation des élus et élues locales : on ressent le besoin de continuer à renforcer la formation et le suivi. La sensibilisation sur la problématique de genre, étant faite, il est maintenant nécessaire de poursuivre cette formation. Il serait souhaitable de prendre en compte le désir des élus-es locales et de réaliser une formation continue avec un accompagnement et un suivi au moins chaque six mois.

Concernant la visibilité des changements en termes d'attitudes et de comportements par rapport aux autres, il s'agit sans doute en premier lieu de mesurer et de suivre l'évolution de ces changements induits par la formation et le coaching. Dans un deuxième temps de publiciser ces changements.

Enfin il faut les appuyer dans le renforcement et l'appui aux activités communautaires des organisations de femmes impliquées d'une manière ou d'une autre dans la formation offerte par le projet.

Dans un esprit de critique constructive, et toujours en essayant de mettre l'accent sur les questions qui peuvent faciliter l'avance vers l'instauration d'une plus grande égalité de sexes, deux types de recommandations viennent en tête concernant les partenaires et les bénéficiaires.

Pour les partenaires

L'unité de genre MINUSTAH/CERAC et tout partenaire impliqué dans la formation doivent veiller à l'avenir à la disponibilité, à la diffusion et à l'extension de l'utilisation de tous les modules de formation et outils méthodologiques produits par les projets et utilisés dans les sessions de formation. Dans les projets à venir il sera important d'inclure dans le contrat des concepteurs de modules ou de guides le droit pour l'institution d'utiliser, de reproduire et diffuser les matériels didactiques et outils méthodologiques produits par les projets ainsi que tous les outils nécessaires pour la systématisation de la formation.

Fanm Yo La : pour poursuivre le renforcement des capacités :

- un appui à la formation d'une équipe de formatrices doit être envisagé pour continuer le suivi et l'accompagnement des élus-es locales. Il faudrait sans doute aussi appuyer la constitution d'une équipe de concepteurs-trices de modules didactiques mieux adaptés aux caractéristiques des participants-tes (en français et en créole) en tenant compte des précautions sur la propriété intellectuelle énoncées précédemment Ces deux dimensions supposent évidemment une augmentation des ressources humaines.
- En fin un appui au renforcement des capacités en gestion des projets, administration et formation (en incluant la perspective de genre)

Pour les femmes candidates ou potentiellement candidates et les élus-es locales

Il importe de continuer avec l'encadrement, l'accompagnement et le suivi de la formation et de prendre des mesures pour augmenter la visibilité des résultats de changement. Il faudra également collaborer étroitement à l'identification des ressources matérielles nécessaires à la réalisation des projets élaborés par les candidates afin d'aboutir à leur mise en œuvre et à de réels changements pour faciliter l'émergence de petits projets mais aussi pour améliorer l'accès des bénéficiaires à des sources de financements plus diversifiées. Il s'agira dès lors de suivre, mesurer et publiciser les impacts des actions.

Parallèlement il faut encourager et appuyer les associations de femmes et de magistrats.

Et en plus ...

Assurer le renforcement des organisations de femmes engagées dans la participation politique, assurer le suivi des actions prises au niveau institutionnel et impliquer ou renforcer d'autres acteurs clés pour l'avancement de la participation politique des femmes.

2. CONTEXTE ET HISTORIQUE DU PROJET

En Haïti et surtout à partir de 1986, les femmes ont participé d'une manière active aux changements sociopolitiques du pays. Elles se signalent d'une manière spéciale dans les actions que la société civile a mené au long des années, pour l'arrivée de la démocratie en Haïti.

« Moins d'un mois après le départ de Jean- Claude Duvalier, le 3 avril 1986, une manifestation gigantesque de plus de 30000 personnes secoue Port-au-Prince. Les femmes de divers secteurs sociaux revendiquent leurs droits de participer aux affaires du pays, dénoncent les préjugés, les conditions d'exploitation et l'oppression liés à leur situation sociale. En tant que catégorie sociale spécifique, elles réclament le droit d'avoir une déléguée à la Constituante qui devra préparer le Projet de Constitution de la nouvelle Haïti libérée » (témoignage de Mme. Suzy Castor)

L'irruption des femmes sur la scène politique semble annoncer que les luttes de cette période seront marquées par la participation des femmes. Les revendications pour la participation et l'organisation des femmes iront de pair et seront façonnées par la lutte démocratique. Dans cette conjoncture, plusieurs organisations de femmes se reconstituent : la Ligue Féminine de l'Action Sociale (1934), le Mouvement Féminin Haïtien (1982), Kay Fanm (1985), etc.... De nouvelles organisations sont créées, parmi lesquelles : Fanm d'Haïti, Solidarité Fanm Aysyen, etc. Mais, si le rôle important de la femme est perçu et reconnu par beaucoup, sa condition d'exploitée et d'opprimée reste en grande partie invisible. Dans cette société de 1986, la part congrue revient encore à la femme en termes d'alimentation, d'alphabétisme, de conditions de santé, de travail et de vie en général. Le livre de Mireille Anglade, publié en octobre 1986, *L'autre moitié du développement*, serait le premier effort de théorisation de la situation et du travail des femmes en Haïti.

C'est à partir de cette époque, que certains organismes internationaux tels le PNUD, l'UNESCO, le BIT, le FNUAP, des institutions comme l'ACDI, ou des ONG étrangères, commencent à élaborer des rapports documentés sur la situation des femmes haïtiennes. Cependant, et d'une manière générale, la portée de ces publications se circonscrit à une minorité de lettrés. Il reste encore beaucoup à faire dans le chemin de la connaissance et de la prise de conscience pour arriver à articuler les luttes sociales et les problèmes des femmes.

Suzy Castor, reflète bien la situation de l'époque « Nous arrivons donc à un cercle vicieux qu'il faut rompre à tout prix : l'absence d'expression claire et nette des problèmes des femmes, handicape à un très grand degré la formulation d'une alternative politique efficace visant à changer leur situation. En même temps, l'absence d'une participation politique cohérente et organisée ne facilite nullement cette expression. »

Toutefois, et malgré les espoirs envers un avenir meilleur, Haïti a souffert depuis beaucoup d'années une crise profonde qui a abouti le 29 février 2004, au départ du Président Aristide vers l'exil, en laissant un pays soumis au chaos et à la terreur. Pendant la période 2000-2004

notamment, la réalité politique, liée étroitement à la situation économique, a été caractérisée par la répression et la terreur des bandes armées, le manque de respect de la personne humaine dans ses valeurs profondes et l'aliénation de ses droits les plus fondamentaux comme le droit à la vie. Toutes les catégories sociales ont été victimes du système politique marqué également par la corruption, et les femmes en ont été les principales victimes.

Après une période de transition de 2004 à 2006, le 7 février 2006, plus de 3,2 millions d'électrices et électeurs haïtiens héraient un Président et un Parlement dans ce pays "toujours au bord du chaos social", selon la Fédération des ligues des droits de l'homme. Quatre millions et demi de personnes étaient en âge de voter. 1,3 million d'entre eux n'ont pas pu être inscrits, par manque d'information ou de ressources. Les responsables du scrutin avaient prévu plus de 800 centres de votes comprenant quelque 9.000 bureaux de vote. 32 candidats étaient en lice pour un mandat présidentiel de cinq ans, parmi lesquels une seule femme.

René Préal est élu président de la République le 16 février 2006 et installé en mai 2006. Le Conseil de Sécurité de Nations Unies, la MINUSTAH, l'OEA et les autres membres de la Communauté internationale qui avaient apporté un concours vital au gouvernement de transition et au Conseil Électoral Provisoire, ont salué l'élection et ont renouvelé leurs engagements en faveur de la démocratisation d'Haïti. Les partis politiques ont donné aussi un vote de faveur au nouveau gouvernement ; ils essayent parallèlement de se reconstituer et de se fixer de nouvelles stratégies.

C'est à ce moment que les élections législatives sont réalisées. Le parlement haïtien, officiellement appelé « Assemblée nationale », est bicaméral. En application de l'article 88 de la Constitution, le pouvoir législatif est exercé par la Chambre des députés et le Sénat. La Chambre de députés est composée de 99 membres. Le Sénat est composé de 30 membres. Ces élections ont amené au Parlement Haïtien huit (8) femmes : quatre (4) au Sénat et quatre (4) à la Chambre Basse, sur un ensemble de 129 parlementaires. Notons qu'avec la fin des mandats des personnes élues au Sénat de la République pour une période de deux (2) ans, on ne compte plus, depuis le mois de mai 2008 que deux (2) sénatrices.

Dix mois après l'élection présidentielle du mois de février 2006, soit le 3 décembre 2006, les élections locales et municipales sont convoquées. Avec une participation de 36%, nombreuses femmes ont été élues au niveau local (Mairies et Collectivités Territoriales) où elles occupent généralement une seconde ou troisième place. Ces élections s'inscrivent positivement dans le cheminement démocratique des Haïtiens.

Le contexte de l'exercice de la citoyenneté des femmes en Haïti est particulier et très relié à une transition difficile qui perdure. Car cette citoyenneté est liée à des rôles et des relations sociales qui sont sexués et qui déterminent la possibilité de son exercice. Si les relations entre

hommes et femmes diffèrent selon les sociétés, l'accès au pouvoir et aux ressources est presque toujours différent pour les hommes et pour les femmes. Tant les citoyens que les citoyennes sont des objets de droit, mais l'exercice des droits et des libertés garantis par l'État de droit, dans lequel la justice a un rôle central, est difficile en Haïti, en particulier pour les femmes. De plus, la citoyenneté politique (le droit de vote et de se présenter aux élections est fragile) tout comme l'exercice de la citoyenneté sociale et économique (protection sociale, éducation, santé, etc.). Peut être que la prochaine conquête citoyenne serait donc de faire passer la citoyenne d'objet à sujet de droit.

Le travail conjoint entre le gouvernement et la MINUSTAH (chargée par le conseil de sécurité des Nations Unies de soutenir les réformes constitutionnelles et politiques ainsi que la bonne gouvernance et le développement), a contribué au soutien de la réforme, à la consolidation institutionnelle de la police, et au rétablissement de l'ordre public, en finissant avec les agissements des bandes armées. Lentement, la situation haïtienne avait commencé à changer ; mais les événements du de 2007 et de 2008 bouleversent le processus.

Au cours de la première quinzaine du mois d'avril 2008, des manifestations pour protester contre le prix de denrées comme le riz ont eu lieu dans plusieurs villes haïtiennes et ont parfois dégénéré en émeutes, comme à Port-au-Prince et aux Cayes. C'était la première grave crise politique et sociale du pays depuis l'élection en février 2006 de René Préval à la présidence. La flambée des prix des produits alimentaires, enregistrée dans le monde entier, est très fortement ressentie dans un pays comme Haïti où 70% de la population vit avec moins de 2 dollars par jour. Ces émeutes de la faim avaient fait au moins 5 morts et 200 blessés, selon un bilan non officiel.

Pour tenter de calmer la population, le président René Préval annonce le samedi 12 avril 2008 un plan d'urgence pour faire baisser de 15% le prix du riz et empêcher la destitution de son premier ministre Jacques Édouard Alexis. Chahuté depuis par le parlement, le premier ministre est renversé par une motion de censure votée à l'unanimité des 16 sénateurs présents.

Après une période d'instabilité et deux rejets par le Parlement depuis le 12 avril 2008, c'est avec une majorité très forte que la Chambre basse, la Chambre des députés, se prononce de façon positive le 17 juillet 2008 sur une nouvelle candidate. Les députés ont alors ratifié la troisième candidature à titre de premier ministre, celle de Mme Michèle Duvivier. Une candidature proposée par le chef de l'État, René Préval, et acceptée par un vote concluant de 61 pour, 1 contre et 20 abstentions. La seconde étape fut d'obtenir la confiance de la Chambre haute, le Sénat, afin d'officialiser son accession au poste de chef du gouvernement. Ce fut chose faite le 31 juillet 2008 par un vote favorable de 12 des 18 sénateurs présents. Le mois d'août 2008 fut consacré donc à l'installation de la première ministre et de son gouvernement.

Au mois de septembre 2008, Haïti a été, de plus, frappée par trois ouragans qui ont fait des milliers de morts, laissé des dizaines de milliers de personnes sans abri et menacé la vie et les moyens de subsistance de millions d'autres. Les glissements de terrain et les rivières en crue ont inondé des villes entières sous 4,5 mètres d'eau et laissé à leur passage plus de 15 millions de mètres cubes de boue. Rien que dans la ville des Gonaïves, plus de 500 personnes ont perdu la vie à la suite du passage de Hanna et de Ike, près de 70 000 sont restées sans abri et environ 300 000 ont perdu leurs biens.

Les élections sénatoriales partielles, prévues initialement en novembre 2007 suite au report antérieur, sont reportées à nouveau au 19 avril 2009 ; une trentaine de partis et regroupements politiques se sont officiellement inscrits auprès du Conseil électoral provisoire (CEP) en vue de participer à ces joutes partielles devant élire 12 sénateurs.

Le 19 avril 2009, les élections sénatoriales, sont réalisées. Aucun candidat-te n'est élu au premier tour. Sur ce, le CEP annonce que la tenue du deuxième tour est prévue finalement pour le 21 juin 2009 pour renouveler 12 des 30 sièges du sénat, et invite les femmes à participer activement et à voter pour tous les candidat-e-s pourvu que ces derniers soient honnêtes.

A l'heure actuelle, les femmes sont de plus en plus nombreuses à briguer des charges publiques. Elles veulent, avec leur droit de vote, renforcer leur importance au sein de groupes d'intérêts, notamment de groupes visant à l'instauration de l'égalité de sexes.

Malgré le fait que les femmes représentent 52% de la population et en dépit d'une mobilisation de plus en plus active des femmes, en Haïti, la presque totalité des membres des trois composantes des pouvoirs d'État (Exécutif, Législatif et Judiciaire), sont essentiellement des hommes. La discrimination à l'endroit des femmes, qui se reflète dans ces institutions, viole de façon constante et systématique la Constitution qui reconnaît dans son article 18 l'égalité de tous les citoyens.

Ainsi, dans ce contexte de construction démocratique, et dans un effort pour promouvoir l'égalité des chances, l'accès des femmes à tous les niveaux de la prise de décision et leur participation à la bonne gouvernance, en octobre 2006 UNIFEM, soumettait un projet intitulé « **Support à la participation politique des femmes en Haïti** » au Fonds des Nations Unies pour la Démocratie (UNDEF).

Ce projet vise à « Consolider le leadership des femmes haïtiennes en vue de participer et d'influencer les processus de gouvernabilité afin d'obtenir des résultats basés sur des principes de justice de genre, développement et de paix. »

Les élections locales initialement prévues pour 2007-2008 ont été une occasion importante de faire progresser la participation des femmes et le leadership à l'échelle provinciale, au niveau communautaire et au niveau national ; en plus, l'augmentation de la participation des femmes n'est

pas seulement une composante essentielle de la démocratie, mais aussi contribuera à renforcer l'engagement à la justice de genre. Les questions perçues à une époque comme essentiellement féminines, telles que la violence à l'égard des femmes, ou le manque de services pour les enfants et la protection sociale, doivent être intégrées dans les priorités des politiques publiques.

L'accroissement du nombre de femmes parlementaires contribue généralement à renforcer l'attention accordée aux questions relatives aux femmes. La présence de femmes dans les instances publiques, encourage les femmes du grand public à participer davantage à la politique; mais leur seule présence ne suffit pas nécessairement à modifier les politiques publiques. Il faut d'autres mécanismes institutionnels et informels pour renforcer les compétences et appuyer les programmes en faveur de l'égalité des sexes.

D'où, l'importance des mouvements des femmes dans un pays. Ces associations et organisations, jouent un rôle essentiel dans les progrès de la démocratisation des relations de pouvoir publiques et privées. Et dans ce processus, elles sont particulièrement efficaces lorsqu'elles réussissent à transformer les « questions féminines » en des questions qui vont dans le sens de l'intérêt de l'ensemble du public.

Le projet reconnaît également la nécessité de renforcer les capacités dans le domaine politique et en matière de gestion. Il soutiendra le leadership des femmes élues par le coaching, la participation politique dans les élections en 2007/2008 par le renforcement des capacités, de plaidoyer, de facilitation et de canaux de dialogue entre les organisations de femmes, de la société civile, le gouvernement et le système des Nations Unies.

Fanm Yo La et l'Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC sont d'emblée partenaires de ce projet et interviennent à des moments différents pour le démarrage de leurs activités; deux stratégies complémentaires sont mises en place autour d'un objectif commun.

L'Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC; (juin 2006-décembre 2007) propose un programme Coaching pour un nouveau leadership de femmes (femmes élues ou candidates potentielles). Ils seront les partenaires de mise en œuvre de la composante du projet en ce qui a trait à l'encadrement de femmes élues représentantes parlementaires

Fanm Yo La (mai 2007-janvier 2009) se lance dans trois actions fondamentales : le plaidoyer et la communication, la formation des femmes candidates ou potentiellement candidates et la formation des élus-es locales. La mission fondamentale de Fanm Yo La est d'œuvrer à l'intégration des femmes dans les espaces de pouvoir et de prise de décision. Cela implique la sensibilisation, l'identification des formateurs et des personnes à former, le développement de matériels de formation, la supervision de formateurs et de préparation de rapports sur les activités.

Le travail d'appui d'UNIFEM est reflété à travers le soutien et l'accompagnement des partenaires, le développement et la dissémination des outils de communication (affiches, spots de radio, TV, etc.) avec l'aval de l'État et la participation du Ministère de la Condition Féminine et des Droits des Femmes pour encourager la participation dans les campagnes électorales, le développement et la dissémination des pancartes et d'une brochure le leadership des femmes en vue de soutenir le leadership des femmes ainsi que la création d'un *roster* de *Gender Advocates*. UNIFEM sera chargé du suivi et du soutien à la mise en œuvre des activités du projet, des décaissements financiers aux agences d'exécution en conformité avec les procédures des Nations Unies et le FNUD, pour l'établissement de rapports narratifs et financiers et pour assurer la diligence raisonnable dans l'exécution des projets, y compris la conduite d'une évaluation indépendante de toutes les activités du projet. UNIFEM sera spécifiquement responsable de l'élaboration et la production du matériel de sensibilisation à être utilisés dans le projet.

3. OBJECTIF DE L'ÉVALUATION

Le projet « **Support à la participation politique des femmes en Haïti** » est un projet financé par UNDEF.

UNDEF (United Nations Democracy Fund) ou FNUD (Fond des Nations Unies pour la Démocratie) est un fond établi en juillet 2005 par le Secrétaire Général des Nations Unies. Il a pour objectif d'« appuyer les processus de démocratisation dans le monde ». Parmi les projets appuyés par l'UNDEF on retrouve ceux qui « Encouragent la participation de tous les groupes dans les processus démocratiques ».

Pour UNDEF, la promotion de la démocratie constitue un élément clé et indispensable pour assurer la sécurité, le développement, et les Droits Humains. Un système démocratique contribue de même à la promotion du développement social et économique équitable.

Tous les projets d'UNDEF exigent la réalisation d'une évaluation externe.

Les objectifs de l'évaluation sont contenus dans les termes de référence préparés pour cette évaluation, soit:

- Évaluer le projet en regard de son efficacité, sa durabilité, sa pertinence, et son efficience ;
- Analyser l'impact du projet en regard de la promotion de la participation politique des femmes ;
- Documenter les leçons apprises avec un regard particulier sur les deux stratégies mises en œuvre dans le domaine du renforcement des capacités des femmes dans le champ de la participation politique
- Sur la base des leçons apprises, formuler des recommandations pour un travail continu sur la participation politique des femmes et le développement des capacités de leadership.

4. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

La durée de l'évaluation; est de six semaines; du 12 mai à la fin juin:

- **12-16 mai; Madrid** lecture, appropriation du projet et préparation des termes de références.
- **17-18 mai; voyage Madrid - Port-au-Prince**
- 18-27 mai; diverses réunions de travail à Port-au-Prince (responsable UNIFEM, responsables des partenaires, personnes clés, entrevues téléphoniques sur des échantillons de femmes bénéficiaires établis avec les deux partenaires (Unité genre MINUSTAH/CERAC et Fanm Yo La).
- 28-29 mai ; voyage au département sud (aux Cayes, Torbeck) groupe de travail avec les élus-es locales et le responsable de Fanm Yo La.
- 30 mai- 1 juin ; entrevues de travail avec des partis politiques et rencontres avec des personnes clés.
- 2 juin ; réunion de restitution des résultats de l'évaluation avec les responsables d'UNIFEM et des partenaires du projet. Présentation d'un PowerPoint et discussion.
- **3 juin ; voyage retour Port-au-Prince - Madrid.**

Dates buttoirs acceptés des parties prenantes

- 14 juin; envoyer le premier draft pour commentaires à UNIFEM et à tous les partenaires
- 19 juin ; retour des commentaires d'UNIFEM et des partenaires
- 25 juin ; envoyer le rapport final à UNIFEM et les partenaires en incluant les commentaires

Composition de l'équipe d'évaluation.

Une seule personne a été appelée pour réaliser l'évaluation. Toutefois, grâce à la mise en place d'une méthodologie participative, l'évaluatrice a pu profiter de l'expérience, de l'appui et la compréhension des responsables de deux partenaires. Ces responsables l'ont aidé à mieux comprendre le parcours du projet, les solutions trouvées pour dépasser les obstacles rencontrés au long du projet. Ces personnes ont été disponibles pour travailler sur l'évaluation, lever certains doutes et ont même pu accompagner l'évaluatrice dans les départements du sud pour avoir une réunion avec un échantillon des élus-es locales.

L'évaluatrice a reçu également toute l'information et l'appui de la responsable d'UNIFEM et de son équipe pour mener à bien cette évaluation.

Méthodologie suivie

La démarche suivie dans l'évaluation ainsi que dans toutes les activités réalisées, a été **participative**. Les partenaires du projet ont été impliqués dans toutes les phases de l'évaluation et leurs commentaires et expériences ont représenté un atout essentiel pour alimenter l'évaluation.

Deux types de données complémentaires ont été relevés pour l'évaluation :

- Des données quantitatives
- Des données qualitatives.

Les données quantitatives

L'analyse se réalise à travers un travail individuel de l'évaluatrice, et sur les résultats de réunions de travail avec les responsables du projet (UNIFEM, Fanm Yo La, l'Unité de genre/MINUSTAH et CERAC).

Sur la base du tableau des principales questions posées dans les termes de référence de l'évaluation et les méthodes de mesure («tableau des principales questions et méthodes de mesure»), les données quantitatives à analyser sont tirées de la revue des documents suivants;

- Le document du projet.
- Les rapports des partenaires.
- Le matériel de formation.
- Le matériel de sensibilisation et communication produit.
- Les petits projets mis en œuvre.
- Les listes de participants-es.

Ce travail permet d'avoir une vision générale des résultats du projet, des activités, de l'évolution du contexte, de l'implication des partenaires et des bénéficiaires.

Les données qualitatives sont aussi très importantes pour connaître les changements réels produits pour les personnes bénéficiaires du projet.

Au niveau des partenaires

- Cinq réunions de travail avec les partenaires (sur place et par téléphone avec des personnes en Haïti et à Genève) sont réalisées afin de s'imprégner du projet mis en œuvre par chacun et ainsi d'avoir une meilleure compréhension du projet et de son appréciation par les parties prenantes.

Au niveau de bénéficiaires les activités de collecte d'information sont réalisées au moyen d'entrevues individuelles, soit sur place, soit par téléphone. Dans certains cas ces entrevues sont faites en petits groupes avec de techniques très participatives. Les discussions ont eu lieu en français et en créole afin de faciliter la participation de tous et de toutes (voir guides de discussion).

- Deux rencontres de travail avec deux échantillons de femmes.
- Une rencontre travail avec un échantillon d'élus-e-s locales au département du sud.
- Une entrevue avec l'élue locale de Torbeck.

- Une rencontre de travail avec l'organisation FEPOCHAH.
- Six entrevues téléphoniques (formation coaching).

Aussi afin de mieux apprécier le projet dans son contexte, des rencontres ont eu lieu avec des personnes clés dans d'autres institutions concernées par la participation politique de femmes telles le Ministère a la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MCFDF) et des partis politiques (voir guide de discussion).

- Quatre rencontres avec de personnes clés.
- Une rencontre avec la cheffe du cabinet du Ministère a la Condition féminine.
- Deux entretiens avec des partis politiques.

5. ANALYSE DU PROJET EN REGARD DE SON EFFICACITÉ, SA DURABILITÉ, SA PERTINENCE, SON EFFICIENCE ET SON IMPACT

Les résultats du projet sont analysés sur la base des objectifs poursuivis. Ils sont analysés également pour répondre aux questions principales définies dans les termes de référence de l'évaluation, en considérant l'approche méthodologique participative souhaitée et avec une attention particulière aux dimensions d'efficacité, de pertinence, de durabilité et d'efficacité des projets.

L'objectif général du projet ;

- Consolider le leadership des femmes haïtiennes en vue de participer et influencer les processus de gouvernabilité afin d'obtenir des résultats basés sur des principes de justice de genre, développement et de paix.

Objectifs spécifiques (voir page 4 des termes de référence de l'évaluation et page 4 du rapport final UNIFEM);

- Développement des capacités pour la gouvernance, élues et candidates potentielles, (compétences en planification stratégique, en administration, résolution de problèmes, circonscription de sensibilisation, procédures parlementaires, l'analyse de genre);
- Renforcement des réseaux politiques des femmes.
- Renforcement de la quantité et qualité des femmes participant aux élections (renforcement des capacités, plaidoyer, création de canaux de communication pour le dialogue entre les organisations de femmes, de la société civile, le gouvernement et le système des Nations Unies.)

Stratégies fondamentales utilisées dans le projet:

- Plaidoyer et dialogue politique en faveur d'une mise en œuvre des engagements à l'égalité des sexes, en mettant l'accent sur les préjugés culturels et la participation politique des femmes.
- Construction durable de la connaissance et l'action des réseaux pour promouvoir la participation des femmes à la gouvernance et processus politique. Le projet permettra également de faciliter le développement et la diffusion d'une base de données multidisciplinaire entre les sexes pour soutenir les défenseurs du genre.
- Renforcement des capacités des acteurs politiques féminins, des femmes au gouvernement et des organisations non gouvernementales pour influencer leurs priorités, leurs politiques et les programmes qui affectent leurs vies.

Résultats attendus

Résultat 1: Augmentation de la participation et de l'influence des femmes en 2007/2008 des élections locales et municipales en Haïti

- Préparation et diffusion des kits de formation sur la question de la participation politique, y compris des modules sur le sens du leadership transformationnel, des mécanismes de participation aux élections, des campagnes politiques, de plaider et de mobilisation
- Organisation et mise en œuvre d'un atelier de quatre jours pour 80 femmes des candidats de différents partis politiques et des indépendants. (mars-mai 2008)
- Développement et diffusion à des organisations de femmes, d'une base de données multidisciplinaire pour soutenir la formation des femmes candidates, les organisations de femmes et d'élus. Préparation d'une liste préliminaire des femmes défenseurs disponibles pour soutenir la prise en compte du genre.

Résultat 2 : Les femmes parlementaires et d'autres femmes décideurs politiques sont plus compétentes en matière de gouvernance, d'habiletés et plus sensibles aux prises de décision

- 30 femmes sont mieux placées pour participer avec succès aux législatives et des processus de gouvernance. (Conduite de "coaching" / sessions de mentorat avec des femmes élues et des décideurs de haut niveau) La formation a été organisée en sept cycles (4 cycles ont été soutenus par le FNUD) pendant un an et demi, et comprenait des ateliers et des séances de formation individuelles.
- Au cours des deux mois de pause entre les sessions de coaching, les participantes ont travaillé sur leurs différents projets « Petits projets » avec le soutien du consultant national et à distance sous la supervision des consultants internationaux.
- Au cours du sixième cycle de formation, toutes les participantes ont passé une semaine ensemble en dehors de Port-au-Prince, pour un exercice de team building. Leur mission était de construire une "ville dans le sable», et ainsi d'apprendre à s'organiser pour gérer les différentes étapes de la construction .

Résultat 2a : Ateliers pour les autorités élues locales:

- Organisation et mise en œuvre de trois(3) séminaires de formation de trois (3) jours chacun, (juin 2008) pour 78 personnes à l'intention des élus-es au niveau local.

Résultat 3 : Le réseau politique des femmes est renforcé par l'établissement d'alliances stratégiques entre les organisations de femmes, de la société civile, le gouvernement et le système des Nations Unies.

- Alliances de lobbying des organisations de femmes pour l'amélioration des réponses politiques sur les questions de sécurité et les droits des femmes.
- Action de sensibilisation menée par les organisations de femmes sur l'intégration du genre dans avocat-conseil électoral.
- Groupe de travail de l'égalité des sexes, entre le CEP et des organisations de femmes sur la loi électorale et de la production de documents.
- Atelier sur la participation politique des femmes avec le CEP, NWM partis politiques et des représentants d'organisations de femmes, octobre 2007 et 2008.
- Sensibilisation du public, y compris les programmes radio de discussion pour le grand public visant à accroître le vote des femmes.
- Diffusion de 1500 brochures sur le leadership des femmes.
- Diffusion de l'audio-visuel et de 1500 affiches.

5. 1. En regard de son efficacité ;

La notion de l'efficacité renvoie à l'ampleur avec laquelle les objectifs déclarés du projet sont atteints ou la probabilité avec laquelle ils seront atteints. L'efficacité du projet doit être évaluée par rapport aux activités, aux effets et aux résultats détaillés dans le cadre de résultats joint dans le document de projet. Les facteurs ayant contribué ou porté atteinte aux résultats doivent également être inclus dans l'analyse.

5.1.1 Dans quelle mesure est-ce que les objectifs du projet ont été atteints ?

Oui, en général les objectifs du projet ont été atteints dans l'ensemble, le projet a été globalement satisfaisant compte tenu de la très volatile et complexe situation du pays, des défis pour la planification des programmes et la mise en œuvre; et en regardant les objectifs spécifiques, on peut constater :

Développement des capacités pour la gouvernance (élues et potentielles)

- 78 femmes élues potentielles ont reçu des formations spécifiques pour le développement de leurs capacités pour la gouvernance, sur les thèmes suivants : Problématique de genre, espaces de pouvoir et décision, engagement politique et candidature, cadre légal des élections, campagne électorale, financement de la campagne électorale, contentieux électorale
- 18 femmes (sur 30 prévues) élues ou potentielles candidates ont reçu une formation spécifique pour développer la capacité de leadership (coaching).
- 77 personnes, 20 hommes et 57 femmes, ont participé aux séminaires de formation sur le thème « Perspectives de genre dans la gestion des collectivités territoriales ».

Renforcement des réseaux politiques des femmes

- Les liens entre les différentes organisations de femmes engagées dans la participation politique ont été renforcés ou créés afin de promouvoir la participation politique effective des femmes. Ainsi, un groupe de six organisations féminines a travaillé pour élaborer des commentaires sur l'avant-projet de la loi électorale de janvier 2008. Ces commentaires visaient entre autres, la prise en compte des intérêts des femmes dans tout le processus électoral; commentaires sur l'intégration des questions de genre et d'inclusion de mesures spéciales pour favoriser la parité; ils ont été adressés aux deux branches du parlement (Le Senat et la chambre des représentants-tes) de l'exécutif, (la présidence et la primature) et au conseil Électoral provisoire. Ces organisations sont les suivantes : Collectif Féminin Haïtien pour la Participation Politique des femmes, Fanm Yo La; Femmes en Démocratie; Enfo Fanm; Kay Fanm; Mouvement des femmes haïtiennes pour l'éducation et

le Développement (MOUFHED); Réseau des femmes Candidates pour Gagner.)

- Le projet a permis la création d'une nouvelle plateforme d'organisation des femmes « Femmes en Politique pour Changer Haïti » FEPOCHAH (les 18 femmes qui ont finalisé la formation de coaching, ont créé cette plateforme)
- La création de la plateforme, Femme en Politique pour Changer Haïti FEPOCHAH, est le " feed-back" concret de six cycles de Formation, sur le leadership politique qui vise à renforcer les capacités des femmes en politique dans leurs vies personnelles, professionnelles et politiques. Selon les informations provenant de FEPOCHAH, cette formation a été organisée par le bureau de Genre de la Minustah et supportée par l'Ambassade de France, USAID et le Ministère des Affaires étrangères de la Norvège. En tant que plateforme, leur but est d'encourager la participation des femmes dans la vie publique et encadrer les femmes dans tous les domaines d'intervention qui peuvent contribuer à leur Indépendance pour arriver à une intégration politique de 50% de femmes dans la structure de l'État haïtien pour exiger l'application de la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF).

Renforcement de la quantité et qualité des femmes participant aux élections (renforcement des capacités, plaidoyer, création de canaux de communication pour le dialogue) »

- Les canaux de communication pour le dialogue entre les institutions publiques, le gouvernement, le ministère de la Condition féminine, le CEP, les partis politiques et la société civile ont été renforcés.
- Plaidoyer de l'exécutif sur les femmes capables d'assumer des responsabilités au sein du gouvernement.
- Atelier sur la participation politique des femmes avec le CEP, les partis politiques et des représentants d'organisations de femmes, Octobre 2007 et 2008
- À l'aide des outils de plaidoyer, réalisation de deux ateliers de discussion, avec les partis politiques pour les sensibiliser à l'importance de la participation politique des femmes.

Des actions d'UNIFEM pour procéder à la sensibilisation du public, y compris les programmes radio de discussion pour le grand public visant à accroître le vote des femmes.

- Le développement des outils de communication (affiches, spots de radio, TV, etc.); production et diffusion des outils de sensibilisation

en créole pour la sensibilisation de l'électorat et l'encouragement à la prise en compte des « voix des femmes ».

- Panels sur les figures emblématiques dans le mouvement des femmes au niveau national et international ainsi à promouvoir le leadership des femmes.
- Brochure sur le leadership des femmes en Haïti, sur la base des panneaux ci-dessus.
- Production de deux spots radio.
- Un spot radio audio-visuel, affiches produites sur la participation politique des femmes et la consolidation du processus démocratique dans le processus de publication.

5.1.2. Est-ce que le projet a été mis en œuvre tel que prévu dans le document de projet ? Sinon, pourquoi ?

La date de début du projet, fixée par UNDEF, était le 25 janvier 2007 et sa finalisation était prévue le 31 décembre 2008, avec une durée de 23 mois.

Cependant, il a été nécessaire d'adapter la stratégie du projet à la fragilité du contexte sociopolitique en Haïti ; les retards répétés dans le cycle électoral, la longue période de gouvernement intérimaire dans l'attente de la ratification d'un nouveau Premier ministre et l'instabilité politique associée à l'impact de la crise économique a créé des répercussions sur le projet.

Les deux partenaires du projet ont démarré leurs activités à différents moments, raison pour la quelle il n'y a pas pu avoir d'interrelation de collaboration entre ces activités de formation.

Il faut signaler que le Bureau des Questions de Genre, en collaboration avec le centre de Formation de la MINUSTAH, établissait, en juillet 2005, un programme de formation à l'intention des femmes en politique sur le thème « Femmes et leadership ». La première phase de ce programme fut exécutée en 2005 pour un groupe de femmes potentiellement candidates aux élections prévues pour l'année 2005/2006 ; le projet se focalisait sur leur développement personnel et professionnel. Suite aux résultats des élections, et après une analyse de la situation, la seconde phase de ce programme a été créée qui consiste en la continuation de la formation en période postélectorale afin de renforcer les capacités des femmes élues, mais aussi de celles qui n'ont pas été élues, mais souhaitent continuer leur carrière politique.

En résumé :

- Phase 1, période pré-électorale : formation pour les femmes potentiellement candidates (juillet-août 2005)

- Phase 2, période post électorale : formation et coaching pour les femmes élues qui restent engagées en politique (juin 2006-décembre 2007) Seulement une partie de cette phase a été financée par UNDEF, et cette phase est finie quelques mois après le démarrage du projet de Fanm Yo La. Cette nouvelle phase a ainsi pour objectif de soutenir le développement personnel des femmes en politique à travers des séances de formation et de coaching aussi bien pour les femmes élues que des candidates potentielles.

Le Centre de Formation pour l'Engagement, la Responsabilité et le Développement de Capacités (CERAC) est choisi comme partenaire national de mise en œuvre du projet de formation. La Coopération française en Haïti, le Ministère des Affaires Étrangères de Norvège et le Fonds des Nations Unies pour la Démocratie (UNDF), à travers le soutien du Fonds de Développement des Nations Unies pour les femmes (UNIFEM), en sont les principaux bailleurs de fonds.

- Date du projet Fanm Yo La 10 mai 2007- janvier 2009.

Dans le cas de Fanm Yo La, le projet, écrit en anglais a dû préalablement être traduit en français pour une compréhension claire des délais et des exigences liées au financement.

Toutefois, les deux partenaires ont mis à profit les retards dans le cycle électoral en réalisant des activités de plaidoyer et de sensibilisation sur la participation politique de femmes et Fanm Yo La, en participant à l'élaboration de la nouvelle Loi électorale.

5.1.3. Est-ce que les activités du projet ont été en adéquation avec les résultats escomptés ?

De manière générale, les activités du projet ont été en adéquation avec les résultats escomptés. (Voir les résultats escomptés, numéro 5 et les activités réalisées pour atteindre les objectifs du projet, 5.1.1)

Toutefois, et en ce qui concerne le volet relatif à la formation pour la participation politique des femmes, les discussions d'UNIFEM avec Fanm Yo La, ont révélé la nécessité de renforcer l'intégration de l'analyse de genre et de sensibilisation dans les programmes de formation pour les autorités locales qui avaient été prévues pour la mi-août 2007. Ainsi, UNIFEM a facilité la venue pour deux jours en Haïti, d'une formatrice et professeur du Centre for Gender & Development Studies (CGDS) de l'Université des West Indies. Elle a pu rencontrer Fanm Yo La et l'appuyer pour que la conception et le développement de l'approche de la formation puissent permettre la prise en compte de la dimension genre et de l'engagement des femmes dans les prises de décision politiques au niveau local.

Comme résultat de cette intervention, Fanm Yo La, a élaboré des modules de formation avec un design de formation capable d'être utilisé

en dehors de la période électorale (Guide de Formation à l'intention des candidates aux mandats électifs).

Par contre, ces événements ont eu des répercussions sur l'exécution du projet pour le volet formation, ainsi le premier décaissement des fonds n'a été fait à Fanm Yo La qu'en octobre 2007 et la dernière tranche en novembre 2008 ce qui a engendré un retard dans le calendrier d'exécution du projet ;

En plus, Fanm Yo La a développé des outils de communication (spots de radio); pour la préparation des campagnes électorales afin de soutenir et accompagner les femmes candidates.

Pour le volet relatif à la formation par coaching mise en place pour l'Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC, il y a eu un écart significatif entre les femmes qui ont commencé la formation (30) et celles qui ont finalisé la formation (18). Toutefois les entrevues téléphoniques individuelles avec les femmes bénéficiaires de la formation et la réunion de groupe avec un échantillon de ces femmes, relèvent le haut degré de satisfaction et de leadership acquis ; cependant, il faut évaluer plus minutieusement les causes de cette déperdition (au-delà de l'aspect pilote de l'intervention).

Dans les réunions de travail tenues le 22 et 27 mai 2009 au bureau de la MINUSTAH à Port-au-Prince, avec M. Coty Beauséjour, chargé de Programme à l'Unité Genre et "COACH National " du Programme de Coaching, il a souligné comme possibles causes de déperdition et d'abandon des participantes les hypothèses suivantes :

- C'était la première expérience pour ce groupe de femmes de la méthode de coaching.
- Beaucoup d'exigences de la part du coach internationale et responsable du coaching ;
- Acceptation de compromis des participantes sur la réalisation des projets individuels (organiser une équipe), le respect des normes, le respect des engagements (avertir par écrire ou appeler si on arrive en retard), et savoir accepter la responsabilité de chacune.
- Dans les critères de sélection, on n'a pas eu tenu compte du niveau des participantes.
- Difficultés de compréhension du français (notamment dans le coaching individuel).

Par ailleurs, le fait d'avoir une attente de respect envers la propriété intellectuelle au détriment de la collectivité, a rendu impossible la divulgation de la méthode et des modules de formation que les participantes ont suivis dans la formation en groupe, tout comme la démarche méthodologique réalisée dans le coaching personnel. Pour ces motifs, aucun support matériel de formation pour le cette formation de

coaching, (guides de formation, support matériel de la démarche méthodologique, etc.) n'est disponible pour avoir une vision plus large du déroulement de cette formation.

5.1.4. Quels sont les résultats du projet? S'il y a des résultats qui n'ont pas été atteints, veuillez expliquer pourquoi ?

Les résultats du projet sont en relation avec les objectifs programmés; on peut dire en général que les résultats sont reflétés dans les trois grands thèmes ;

- L'augmentation des actions de Plaidoyer et communication (Fanm Yo La).
- Le renforcement des capacités des femmes pour assurer leur visibilité et pour renforcer leur efficacité au Parlement et dans les institutions publiques.
- La réalisation de sessions de formation pour des femmes candidates ou potentielles candidates et des élus-e-s locales.

Résultats attendus	Résultats atteints	Commentaires
Résultat 1: Augmentation de la participation et l'influence des femmes en 2007/2008 des élections locales et municipales en Haïti		
Préparation et diffusion des kits de formation sur la question de la participation politique,	Élaboration d'une « guide de formation à l'intention des candidates aux mandats électives » pour Fanm Yo La	Résultat inattendu et résultat de plus : Modules de formation avec un design de formation capable d'être utilisé en dehors de la période électorale Elle permet donc d'en maximiser les applications et une pérennisation des acquis.
Réalisation d'un atelier de quatre jours pour 80 femmes candidates de différents partis politiques et des indépendants.	78 femmes élues potentielles ont reçu des formations spécifiques pour le développement de leurs capacités pour la gouvernance	Cette formation a renforcé leurs capacités comme cadres politiques et en tant que femmes pour comprendre mieux les rapports inégaux de sexe et de pouvoir.
Développement et diffusion à des organisations de femmes, d'une base de données multidisciplinaire entre les sexes	La création d'un <i>roster</i> de <i>Gender Advocates</i> (mois de mai 2009); sur le site Web d'UNIFEM Caraïbes Le lancement le mois de juillet d'un Centre sur la participation politique des femmes (au niveau des Caraïbes).	Très important le rôle joué par UNIFEM dans le projet

Résultat 2 : Les femmes parlementaires et d'autres femmes décideurs politiques sont plus compétentes en matière de gouvernance des habiletés et des femmes sensibles de prise de décision		
30 femmes sont mieux placées pour participer avec succès aux législatives et des processus de gouvernance. (Conduite de "coaching")	18 femmes élues ou potentielles candidates ont reçu une formation spécifique pour développer la capacité de leadership (coaching).	La méthode de coaching est une expérience très nouvelle en Haïti; pour éliminer l'écart de déperdition des participants, une campagne d'information et de sensibilisation avant le commencement, serait importante
Réalisation de différents projets « Petits projets » (Conduite de coaching)	Liste de projets en annexe.	Problèmes de continuité pour manque de financement
Réalisation d'un exercice de team building. Leur mission était de construire une "ville dans le sable», et ainsi d'apprendre à s'organiser pour gérer les différentes étapes de la construction.	Élaboration d'un livre « une ville dans le sable » dans le cadre de la formation de coaching de l'Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC	Travail en groupe qui recompile les apprentissages réalisés au long de la formation
Résultat 2a : Ateliers pour les autorités élues locales:		
Organisation et mise en œuvre de trois(3) séminaires de formation de trois (3) jours chacun, (juin 2008) pour 78 personnes à l'intention des élus-es au niveau local.	77 personnes, 20 hommes et 57 femmes, ont participé aux séminaires de formation sur le thème « Perspectives de genre dans la gestion des collectivités territoriales ».	Renforcement des compétences en gestion, administratives et maîtrise de processus électoral avec une perspective de genre
Résultat 3 : Politique des femmes du réseau renforcé par l'établissement d'alliances stratégiques entre les femmes		
Alliances de lobbying des organisations de femmes pour l'amélioration des réponses politiques sur les questions de sécurité et les droits des femmes	Diverses activités réalisées en partenariat avec un ensemble d'organisations de femmes Action de sensibilisation menée par les organisations de femmes sur l'intégration du genre dans conseil électoral- intégration de militante féministe dans le conseil et adoption des mesures au sein de les procédures de fonctionnement du CEP Groupe de travail des organisations de femmes sur la loi électorale et de la production de document de plaidoyer et intégration des mesures temporaires spéciales dans la loi électorale	Les liens entre les différentes organisations de femmes engagées dans la participation politique ont été renforcés ou créés afin de promouvoir la participation politique effective des femmes

	Participation accrue des femmes dans la vie publique et encadrement accrues des femmes dans tous les domaines d'intervention	La visibilité des femmes dans les institutions publiques, et dans les partis politiques doit venir accompagnée de mesures d'équité pour avoir un effet catalyseur
	Plaidoyer de l'exécutif sur les femmes capables d'assumer des responsabilités au sein du gouvernement	
	Atelier sur la participation politique des femmes avec le CEP, NWM partis politiques et des représentants d'organisations de femmes, 2008	Les canaux de communication pour le dialogue entre les institutions publiques, le gouvernement, le ministère de la condition féminine, le CEP, les partis politiques et la société civile ont été renforcés
Sensibilisation du public, en vue d'accroître le vote des femmes	Le développement et dissémination des outils de communication (affiches, spots de radio, TV, etc.) sur la participation politique des femmes via des médias d'état, des médias privés et des radios communautaires	Les outils de communication (spots, affiches) mis en place par UNIFEM avec l'aval de l'état, vont au-delà de l'action ponctuelle de la campagne électorale; ils pourront être réutilisés à tout moment
	<p>Panels sur les figures emblématiques dans le mouvement des femmes au niveau national et international ainsi à promouvoir le leadership des femmes</p> <p>Brochure sur le leadership des femmes en Haïti, sur la base des panneaux ci-dessus, en cours de publication. Diffusion auprès des partenaires</p>	Tous ces outils pourront être réutilisés à tout moment, ils donnent un indice de la continuité de ce processus initié déjà depuis longtemps et qui, bien sûr, avancera au-delà de ce projet.
	<p>Un spot radio audio-visuel, affiches produites sur la participation politique des femmes et la consolidation du processus démocratique dans le processus de publication.</p> <p>Production de deux spots radio par Fanm Yo La</p>	

5.1.5. Y a-t-il eu des changements au niveau du cadre politique ou légal national ?

Grâce au projet, Fanm Yo La, a renforcé sa stratégie de plaidoyer pour la participation politique des femmes et communication qui a donné des fruits.

Diverses rencontres avec le Conseil Électoral Provisoire (CEP) pour traiter de la prise en compte des intérêts des femmes dans toute la machine électorale. Ces recommandations ont été retenues dans la Loi électorale promulguée. De plus, une femme a été nommée au CEP.

Le CEP fait appel aux femmes dans l'objectif d'augmenter le taux de participation au deuxième tour. Le conseil électorale provisoire décide d'intensifier la mobilisation en vue d'obtenir un meilleur taux de participation des électeurs.

Lors d'un point de presse mardi 2 juin 2009 le président du CEP Frantz Gérard Verret qui était entouré de ses collègues Ginette Chérubin et Michelle Eveillard, respectivement Conseillère et Consultante, et de trois représentantes d'associations féministes, (Fanm Yo La, entre autres) a fait appel aux femmes comme agents mobilisateurs. Il les a invités à mener un combat sans répit pour l'avenir et le devenir de la démocratie en Haïti par des élections de qualité.

Fanm Yo La, a fourni des informations sur plus d'une douzaine de ressources féminines aptes à faire partie des nouvelles structures envisagées par le Président de la République.

Diverses rencontres avec les partis politiques.

Durant la période de mars- mai 2008, Fanm Yo La, a effectué des consultations auprès des principaux partis politiques. Dans le cadre du séminaire sur la « Parité politique et construction démocratique en Haïti » (juillet 2004), ce collectif avait formulé un ensemble de recommandations aux partis politiques. Les rencontres avaient par objectif de collecter des informations sur la mise en œuvre des recommandations (sur l'adoption et mise en pratique d'actions positives, telles que les quotas ou la parité) et d'obtenir la liste de leurs candidates confirmées ou de leurs candidates potentielles aux prochaines sénatoriales.

En termes de sensibilisation des partis politiques, il faut constater que la situation générale dans la plupart des partis politiques (aussi bien les conservateurs que les progressistes), est la reproduction et l'imposition de schèmes masculins. Ils ne répondent ni dans leurs discours ni dans leurs pratiques aux attentes des femmes. L'oppression des femmes, dans ces multiples manifestations dans le quotidien, les relations de travail, la famille, les relations personnelles avec les hommes, etc., ne sont pas traitées comme un problème social. Plusieurs partis ont une section des femmes. Celle-ci consiste la plupart du temps en un organe auxiliaire qui

se réactive à chaque période électorale pour réaliser dans le domaine politique les traditionnelles tâches de la femme dans la sphère domestique.

Cette situation favorise sa marginalisation dans le processus de décision et dans la participation effective au pouvoir parce que l'accès des femmes aux partis politiques est donc souvent limité par des attentes liées aux rôles de genre.

5.1.6. Comment est-ce que le projet a contribué au renforcement des capacités des femmes (détentrices de droits) ou bien des capacités de l'état en regard des obligations en matière de Droits des Femmes ?

Le renforcement des capacités des femmes va assurer une visibilité des femmes et renforcera leur efficacité au Parlement et aux institutions publiques.

Le projet a contribué au travers des:

a. Sessions de formation: femmes candidates ou potentielles candidates

Fanm Yo La, a réalisé une formation pour renforcer leurs capacités comme cadres politiques et en tant que femmes pour comprendre mieux les rapports inégaux de sexe et de pouvoir.

Deux sessions de formation d'une durée de (4) quatre jours chacune ont été offertes à 78 femmes (Liste des participantes en annexe).

Cette formation s'adresse aux candidates aux compétitions à des postes électifs, qui nécessitent une certaine préparation, avec des objectifs très clairs :

- Comprendre le sens et les enjeux de leur engagement, à la fois en tant que cadres politiques, mais également en tant que femmes, dans un contexte de rapports inégaux de sexe et de pouvoir ;
- Appréhender les aspects importants du cadre administratif et juridique des élections, notamment et ceux relatifs à la candidature, au financement des partis politiques et au contentieux électoral ;
- S'approprier, à travers les thématiques et exercices proposés, les outils, aptitudes et astuces susceptibles de leur permettre de mieux affronter les diverses étapes et les défis d'une compétition électorale afin d'optimiser leurs chances de gagner ;
- Promouvoir la culture politique et contribuer à l'émergence de cadres féminins mieux informées et mieux formées.

Les contenus de cette formation ont visé leurs compétences professionnelles pour se présenter aux élections et sur leurs capacités de leadership; tels quels : La problématique de genre; les espaces de pouvoir et de décision; l'engagement politique et candidature; le cadre légal des élections; la campagne électorale; le financement de la campagne électorale; et le contentieux électoral

La méthodologie de cette formation a été très dynamique, axée sur la transmission de savoir, de savoir-faire, de savoir agir et de savoir être en combinant les méthodes affirmatives, de découvertes et actives.

Il faut signaler, que les contenus de ces séminaires, sont reconvertis en une guide de formation, intitulée « Guide de formation à l'intention des candidates aux mandats électifs » Devant le glissement du calendrier électoral, mais surtout compte tenu justement de nombreuses échéances électorales à l'horizon (2009,2010), Fanm Yo La a pensé faire œuvre utile élargissant le champ en ce qui concerne la population cible. Cette formation s'adresse aux candidates aux compétitions à des postes électifs, qui nécessitent, tout en étant moins contraignants, une certaine préparation. Elle permet donc d'en maximiser les applications et une pérennisation des acquis grâce à la conception et au développement de modules qui pourraient être utilisés ultérieurement pour d'autres formations.

Ce guide a pour but d'offrir aux intervenants-es et aux participantes un ensemble de lignes directrices sur les plans cognitifs et pédagogiques qui permettent de cerner et comprendre de manière interactive les différents modules.

Dans le cadre de cette évaluation, une réunion a eu lieu avec un échantillon de neuf (9) femmes a eu lieu au local de Fanm Yo la pour répondre aux questions contenues dans le « guide de discussion avec les femmes participantes de la formation » (listes en annexe).

La réunion de groupe avec un échantillon de ces femmes, révèle le haut degré de satisfaction pour la formation reçue Elles se sentent plus outillées par rapport aux thèmes spécifiques des élections et évaluent très positivement le degré de leadership acquis.

Certains de ces commentaires peuvent illustrer leurs intérêts.

- « Être femme en Haïti est difficile ; nous voulons développer toutes nos capacités et rechercher la compétence et l'efficacité dans nos différentes sphères d'action »
- « Nous, femmes politiques, nous avons des intérêts que les hommes comprennent peu ou mal ; Nous avons des intérêts sexospécifiques, relatifs à la grossesse, à l'accouchement, à l'alimentation et à l'éducation des enfants »

- « Les systèmes de quotas doivent être une réalité pour les partis politiques ; il faut changer leurs mentalités à l'intérieur même ; il faut militer activement et efficacement ».

Les points saillants de cette réunion de travail font ressortir :

- Le besoin d'un engagement citoyen et politique de femmes.
- Le renforcement nécessaire de leurs capacités.
- Le besoin d'une présence de femmes bien formées et non-partisanes.
- Le besoin d'un 50% de femmes dans les espaces de pouvoir.
- Le désir d'arriver à une démocratie réelle avec une citoyenneté égalitaire.
- La revendication pour que les droits des femmes soient respectés et qu'il y ait une société égalitaire dans le pays.
- Le besoin de plus de visibilité pour les femmes candidates.
- Le besoin d'une formation civique pour les candidats et candidates.
- Tous et toutes les leaders doivent respecter les mêmes principes.
- Les hommes et les femmes ont les mêmes droits dans la société.

Recommandation des participants

- Approfondir la formation reçue.
- Approfondir la connaissance de la problématique de genre.
- Disposer d'outils pour retransmettre la formation (brochure, livret).
- Assurer le suivi à travers des rencontres.
- Organiser des échanges et des rencontres avec d'autres organisations sœurs.

b. Sessions de formation et de coaching: femmes candidates ou potentielles

L'Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC a réalisé une formation (en groupe et à travers de séances de coaching) pour renforcer les capacités de femmes qui ont été des candidates aux fonctions électives et ou des élues.

Trente (30) femmes ont commencé la formation ; dix huit (18) femmes ont finalisé cette formation

Durée de la formation : une année et demie en sessions de sept cycles chaque deux mois. (Référence point 5.1.2)

Le contenu de cette formation est basé sur le renforcement du leadership des candidates pour mieux s'affirmer comme gestionnaire d'équipe. (Importance du rôle de la participation des femmes dans la politique, non comme victime)

Méthodologie suivie :

Les participantes sont regroupées dans un lieu déterminé pour une durée de deux semaines.

La formation débute par une journée en plénière

Le reste des jours est partagé entre les séances individuelles de coaching (1,30h est consacrée à chaque participante) et l'élaboration du « projet individuel » que chacune doit présenter à la fin de la formation.

Le suivi individuel pour l'élaboration de projets est assuré par les formateurs.

Le Coaching proprement dit consiste en un travail individuel avec le coach (le coach, toujours attentif, disponible, pas de jugement) et aborde les dimensions suivantes :

- Bilan sur sa situation personnelle.
- Réflexion sur elle-même pour faire son plan de travail personnel.
- Élaboration d'un plan actif reflété dans un projet individuel.
- Suivi des changements de la participante et de l'évolution de son équipe.

Le projet individuel ou petit projet doit être pour toutes les candidates un projet **SMART** ; c'est-à-dire ; un projet **S**pécifique, **M**esurable, **A**ccessible, **R**éaliste, dans un cadre de **T**emps bien déterminé, avec un plan d'**E**xécution, et avec des **R**ésultats qui sont en accord avec le plan.

Ce projet est conçu comme un moyen de mettre en pratique les leçons apprises dans la formation de coaching ; en principe, c'est la femme leader qui a créé le projet individuel pour avoir plus de visibilité ; mais, il sera intéressant de savoir ce que pensent les femmes impliquées dans ces organisations ; savoir si elles avaient identifié avant leurs priorités et élaboré ensemble avec la femme leader ce projet individuel ; surtout parce que la plus grande partie des projets a pris fin en même temps que le programme. Les candidates n'ont en général pas trouvé les ressources nécessaires pour leur continuation.

Trois exemples de petits projets ; ces trois projets sont formulés et élaborés dans la formation de coaching. Chacune des candidates a amené l'idée à ses organisations de femmes ou bien a présenté son idée aux membres de la localité et a créé un groupe pour mettre en place le projet (tel est le cas du projet d'alphabétisation) Pour les trois, le plus grand obstacle, le manque de financement.

Marie Sylvia Fabien Moise. Baint. Candidate finaliste aux législatives 2006. Anthropologue, engagée sur le plan religieux. Présidente de l'organisation de femmes COFADES. Elle est allée à NY dans le cadre du projet.

Projet de renforcement du petit projet de microcrédit et de stockage de grain avec COFADES : L'effectif initial des femmes bénéficiaires est de 25. Le nombre de femmes bénéficiaires est passé à 50. Le projet octroie 500 gourdes de prêt sur lequel COFADES prélève 2% (1% pour les

projets à venir, 1% pour COFADES). Les femmes remboursent en 10 versements sur douze mois (deux mois de grâce) Pas de ressources pour continuer.

Ruffine Labbé. La Vallée de Jacmel. Ex-candidate à la députation sud-est. Professeure et animatrice à la radio. Elle est allée au Sénégal dans le cadre du projet.

Projet d'alphabétisation des femmes avec 32 femmes de la localité. Durée 6 mois. Pas de ressources pour continuer.

Marie Denise Bernadeau. Thomonde. Ex-candidate finaliste à la députation aux élections de 2006. Étudiante. Présidente d'une association des femmes appelée OPPF.

Projet de microcrédit avec l'OPPF. En élaboration, pas de structure pour le démarrer.

Comme conclusion de la formation et à la fin du programme de formation et de coaching, les 18 participantes ont réalisé un travail ensemble intitulé «une ville dans le sable » Chacune des participantes devait planifier sa ville, choisir ensuite son équipe, établir un budget, un plan d'action, et l'exécuter. L'expérience a été très intéressante et toutes les participantes ont reconnu avoir gagné en estime de soi et surtout elles ont mis en œuvre tout ce qu'elles ont appris au long de la formation.

Sur le terrain

Les coachs et les formateurs assurent ensuite un suivi des projets sur le terrain consistant en des séances de travail avec la participante et son équipe (ce projet individuel implique des femmes et des hommes). Les constats du suivi sont communiqués à la participante.

Diverses réunions ont eu lieu avec les responsables de l'Unité de genre de la MINUSTAH, Mme. Natalie Ben Zakour, M. Coty Beauséjour et avec Mme. Nadine Puechguirbal par téléphone et par courriel (responsable d'alors, elle est maintenant à Genève) pour comprendre le processus et clarifier certains points. Une réunion a eu lieu également avec M. Hyacinthe Bernardy, président de CERAC, qui était impliqué dans la mise en œuvre du projet.

Enfin, une entrevue collective a été organisée avec trois (3) femmes candidates qui ont suivi la formation de coaching et qui ont répondu aux questions du « guide de discussion avec les femmes participantes de la formation » (liste en annexe).

Les points les plus significatifs de cette réunion de travail

Concernant les raisons qui les ont amenées à participer au Coaching;

- Les trois étaient très désorientées et démoralisées après la campagne électorale du 19 avril 2008.

- Elles sont très déçues des comportements des partis politiques en général.
- Elles sont aussi très isolées par rapport aux activités de formation réalisées à Port-au-Prince.
- C'était une opportunité pour se former.

Certaines conclusions ressorties de cette réunion

- Plus réalistes, acquérir plus de confiance,
- Plus capables de ne pas embrasser trop de choses à la fois.
- Plus capables de se découvrir davantage.
- Plus capables de regarder le passé pour changer de tactique.
- Confiance en soi ; discuter face à face avec un homme.
- Capables de transformer leurs faiblesses en forces
- Préparer de projets SMARTER
- Réaliser des échanges d'expériences avec des autres
- Déléguer le travail aux personnes de mon équipe quand je suis à Port-au-Prince.
- Capacité de mobilisation.

c. Sessions de formation: des élus-es locales

Une mission de terrain a été réalisée avec Mme. Lisa François, responsable de Fanm Yo La, pour visiter certains maires et mairesses du département du sud.

Dans le cadre des séminaires de formation à l'intention des élus-es au niveau local qui ont suivi des cours des mois de mars à juin 2008 sur le thème « Perspectives de Genre dans la Gestion des Collectivités Territoriales ».

Soixante-dix-huit (78) personnes formées en total ; (27) vingt-sept personnes,

Cette formation s'adresse principalement aux maires et mairesses d'une vingtaine de communes. Étaient visés des élus-es de ville, des membres des ASEC (Assemblée des Sections Communales) et de CASEC (Conseil d'Administration des Sections Communales).

Objectifs de la formation :

- Prendre conscience de l'importance que revêt la responsabilité en tant qu'autorité locale gérant les ressources publiques tant matérielles qu'économiques des communes.
- Prendre en compte des problèmes spécifiques des femmes et des petites filles
- Prendre de mesures afin d'obtenir des résultats concrets dans le cadre de leurs gestions de manière à améliorer les conditions de vie des populations.

Les contenus de la formation sont basés sur la formation à la problématique de genre, et la formation sur les collectivités territoriales toujours en renforçant la gestion d'équipe (mairie, organisation groupes de femmes). En tenant compte du public cible, la méthode utilisée a été celle intitulée « le leadership local (LEL) ». Cette méthode consiste à renforcer les capacités clés qui sont indispensables aux élus locaux dans l'exercice de leur fonction. Elle vise aussi, à travers des exposés théoriques clairs, courts et concis, à susciter des réflexions personnelles et à éveiller leurs intérêts.

Les travaux réalisés en atelier ont été surtout portés sur l'étude de cas pratiques et ont reflété les réalités quotidiennes des élus-es locaux, au niveau de la gestion des communes et section communale.

Une première réunion s'est tenue à la mairie de Cayes avec la mairesse adjointe des Cayes et les deux maires d'Aquin et d'Arniquet. Une deuxième rencontre a eu lieu à Torbeck avec la mairesse adjointe de Torbeck.

Les quatre élus sont satisfaits de la formation qu'ils ont reçue à travers Fanm Yo La. Et ils considèrent que déjà, certains changements sont mis en pratique ; en voici quelques exemples :

- Plus de respect mutuel entre hommes et femmes dans le travail ;
- Plus de femmes occupant de postes à la mairie ;
- Des informations à la radio sur les droits de femmes ;
- Présence d'une femme dans le conseil communal à la mairie d'Aquin ;

Toutefois, ils considèrent que le temps a été très court pour tous les thèmes traités et ils demandent pour l'avenir, la participation à la formation de tous les membres d'une collectivité, afin de faciliter la responsabilisation et l'harmonie dans le fonctionnement.

Les points saillants de cette réunion de travail font ressortir les besoins suivants :

- Accompagnement et renforcement institutionnel ;
- Approfondissement de la formation reçue en général et de la problématique de genre en particulier ;
- Suivi et encadrement au moins chaque six mois ; formation continue pour accompagnement de femmes ;
- Manque de ressources matérielles pour mettre en marche des projets dans des organisations des femmes ;
- Formation sur l'élaboration de projets ;
- Appui pour l'identification des bailleurs.

Il est très important que les élus-élues locales puissent montrer à la population **des résultats de changement**; d'où, l'importance de pouvoir compter avec un minimum de financement pour mettre en pratique des actions concrètes, capables de leur donner une visibilité.

5.1.7. Quelles capacités des organisations de femmes ou des militantes ont été renforcées ?

Dans ce domaine on peut noter les effets positifs suivants :

- Le renforcement **de liens** entre les organisations des femmes engagées dans la participation politique, et les femmes qui appartiennent aux institutions publiques (Ministère de la Condition féminine, du CEP, du gouvernement). Atelier sur la participation politique des femmes avec le CEP, NWM partis politiques et des représentants d'organisations de femmes, octobre 2007 et 2008.
- Le renforcement de la **collaboration** avec des autres groupes féminins pour sortir des propositions qui bénéficient aux femmes.
Alliances de lobbying des organisations de femmes pour l'amélioration des réponses politiques sur les questions de sécurité et les droits des femmes. Action de sensibilisation menée par les organisations de femmes sur l'intégration du genre dans avocat-conseil électoral.
- La création d'une nouvelle plateforme d'organisation des femmes FEPOCHAH (voir point 5.1.1.) Les participantes à cette formation proviennent de toutes les régions du pays et sont des responsables d'organisation, des anciennes candidates à la Présidence, au Sénat, à la Députation, aux Municipales et des cadres de l'État. C'est une formation novatrice dans la mesure où elle allie la réalisation de séances plénières et des séances individuelles de Coaching au profit des Femmes en Politique. C'est le 13 décembre 2007 pour répondre à cette obligation, les 19 femmes responsables d'organisations qui ont terminé la formation de coaching, ont décidé de se regrouper dans une plate Forme Nationale dénommée FEPOCHAH. Sa philosophie ; Accéder au poste décisionnel à côté des hommes pour l'équilibre genre dans un pays où 52% de la population sont des femmes.
- Le renforcement de Fanm Yo La, à travers une plus grande visibilité et poids spécifique dans les institutions publiques (participation et collaboration avec différentes institutions pour donner son avis, actions de plaidoyer). Une meilleure capacité dans le domaine de la formation professionnelle des femmes qui désirent participer à la chose publique, ainsi que dans le domaine de la formation des élus-es au niveau local. Plus de capacité pour l'élaboration de modules de formation en prenant

en considération les besoins des femmes et des hommes dans la prise de décisions stratégiques.

5.1.8. Y a-t-il eu des changements significatifs dans le contexte depuis le démarrage du projet? Si oui, expliquer comment cela a affecté le but final et les activités afin d'évaluer l'impact de la conjoncture sur le déroulement du projet.

Au niveau du contexte général du pays, on peut affirmer que grâce au travail de plaidoyer réalisé par les organisations féminines, appuyées toujours par le Ministère de la Condition féminine et par l'UNIFEM, et de la formation suivi au long du projet, on a commencé une conscientisation dans la société en général, les instances gouvernementales et les médias vers les femmes et leurs besoins de participation à la chose publique.

Toutefois et bien qu'il y ait eu certains progrès, les faits reflètent très peu des femmes qui ont été élues dans les élections législatives. Cela veut dire que les changements réels se feront à long terme.

Et pour y arriver, il faut, en même temps réaliser des changements chez les femmes et hommes qui participent à la politique ; ils se produiront petit à petit à travers la formation. Citons des exemples :

- Les femmes qui ont suivi les séminaires de formation se sentent plus outillées pour réaliser leur travail. Les élus-es locales commencent à inclure timidement, les droits des femmes et l'égalité de sexes dans les activités de leurs localités.
- Le fait que les femmes commencent à participer à la chose publique avec plus de capacités pour l'exercice du pouvoir, donnera des changements à long terme.

5. 2. En regard de sa pertinence

Ceci vise à regarder jusqu'à quel point le projet était justifié et approprié par rapport au besoin et à la situation au niveau national/régional/mondial.

5.2.1. Les objectifs ont été compatibles avec les besoins et les priorités définis ?

Oui, les objectifs ont été compatibles avec les besoins et priorités définis.

Une des hypothèses pour la réalisation du projet (*Soutien à la participation politique des femmes en Haïti*) a été centrée sur l'importance de l'augmentation de la présence des femmes dans le processus politique du pays. Cette augmentation n'est pas seulement une composante essentielle de la démocratie, mais aussi renforce l'engagement dans la justice de genre. Il est reconnu que la bonne gouvernance est essentielle pour la réduction de la pauvreté et le respect des droits de la personne, ainsi que pour la prévention des conflits, la croissance et la protection de l'environnement.

Les définitions de la gouvernance vont d'une vue restreinte portant sur la bonne gestion de l'économie à une vue plus large englobant la libéralisation politique et la prise en compte des problèmes de l'inégalité sociale. Au sens large du terme, la bonne gouvernance implique une gouvernance démocratique, à savoir un ordre du jour axé sur la participation, le respect des droits fondamentaux et la justice sociale. Les femmes devraient bénéficier autant que les hommes des réformes de la gouvernance visant la réduction de la corruption et de l'élargissement des possibilités de participation au processus décisionnel des entités publiques.

Une d'entre elles nous rappelle les objectifs et nous démontre qu'ils sont compatibles avec les besoins et les priorités définies.

L'objectif général du projet ;

- Consolider le leadership des femmes haïtiennes en vue de participer et influencer les processus de gouvernabilité afin d'obtenir des résultats basés sur des principes de justice de genre, développement et de paix.

Objectifs spécifiques

- Développement des capacités pour la gouvernance, élues et candidates potentielles,
- Renforcement des réseaux politiques des femmes.
- Renforcement de la quantité et qualité des femmes participant aux élections (renforcement des capacités, plaidoyer, création de canaux de communication pour le dialogue entre les organisations

de femmes, de la société civile, le gouvernement et le système des Nations Unies.)

Cependant, compte tenu de la situation sociopolitique, (déjà expliquée) ils se sont adaptés à la réalité du pays. (Voir stratégie de mitigation)

5.2. 2. Quels sont les droits tels que définis par la CEDAW et les objectifs de développement du Millénaire (OMD) qui ont été promu ?

La présence des femmes parmi les représentants du peuple a fait l'objet d'une attention accrue ces dix dernières années. Elle constitue un indicateur de l'objectif 3 des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) des Nations Unies, qui est de « promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ». La plate-forme d'action de Beijing quant à elle, s'est fixé pour cible une participation minimum de 30% des femmes au sein des assemblées représentatives. Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) suivent également les progrès relatifs à la capacité des femmes à se livrer à des activités économiques et à participer aux processus décisionnels publics sur un pied d'égalité avec les hommes.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, CEDAW, reflète dans l'article 17 de la Convention, l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, à l'examen des progrès réalisés dans la mise en œuvre de ses dispositions. Il rappelle que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et le respect de la dignité humaine, ce qui entrave la participation des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes dans la vie politique, sociale, économique et culturelle de son pays, ce qui constitue un obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et la famille et la rend plus difficile le développement des potentialités des femmes dans le service de leur pays et l'humanité.

Dans les démocraties, les partis politiques sont la principale voie de la participation politique et de la représentation de divers groupes d'intérêts. Les partis politiques jouent un rôle déterminant dans le changement des attitudes envers le leadership des femmes. Les systèmes de quotas, les codes de conduite des partis et des médias et les contrôles financiers des campagnes contribuent à égaliser le terrain pour les candidates.

Dans le cas de ce projet, toutes les activités de formation visent à l'élimination des formes de discrimination à l'égard des femmes.

5.2. 3. Est-ce qu'une stratégie différente de celle-ci utilisée aurait pu mieux refléter les besoins et priorités ? Si oui pour quoi ?

La stratégie adoptée par le projet a été réaliste et a bien reflété les besoins prioritaires en tenant compte de la situation sociopolitique du pays.

Stratégies fondamentales utilisées dans le projet: (rappel)

- Plaidoyer et dialogue politique en faveur d'une mise en œuvre des engagements à l'égalité des sexes, en mettant l'accent sur les préjugés culturels, la participation politique des femmes)
- Construction durable de la connaissance et l'action des réseaux pour promouvoir la participation des femmes à la gouvernance et processus politique. Le projet permettra également de faciliter le développement et la diffusion d'une base de données multidisciplinaire entre les sexes pour soutenir les défenseurs du genre.
- Renforcement des capacités des acteurs politiques des femmes, des femmes gouvernementales et les organisations non gouvernementales pour influencer sur les priorités, les politiques et programmes qui affectent leurs vies.

5.2. 4. Est-ce que les risques du projet ont été identifiés de façon appropriée ? Est-ce que les stratégies de mitigation des risques ont été appropriées ?

La fragilité du contexte en Haïti a entraîné d'importants retards répétés dans le cycle électoral. Pour plus de réalisme le projet et pour ne pas se centrer dans le seul contexte des élections, une stratégie de mitigation très appropriée est mise en place dans deux domaines :

Concernant les modules de formation, Fanm Yo La, a élaboré un design de formation capable d'être utilisé en dehors de la période électorale. (Reprise du numéro 5.1.6) Il faut signaler, que les contenus des séminaires, sont reconvertis en un guide de formation, intitulée « Guide de formation à l'intention des candidates aux mandats électifs » Devant le glissement du calendrier électoral, mais surtout compte tenu justement de nombreuses échéances électorales à l'horizon (2009,2010), Fanm Yo La a pensé faire œuvre utile élargissant le champ en ce qui concerne la population cible. Cette formation s'adresse aux candidates aux compétitions à des postes électifs, qui nécessitent, tout en étant moins contraignants, une certaine préparation. Elle permet donc d'en maximiser les applications et une pérennisation des acquis grâce à la conception et au développement de modules qui pourraient être utilisés ultérieurement pour d'autres formations.

Ce guide a pour but d'offrir aux intervenants-es et aux participantes un ensemble de lignes directrices sur les plans cognitifs et pédagogiques qui permettent de cerner et comprendre de manière interactive les différents modules.

Concernant UNIFEM, les outils de communication (spots, affiches) mis en place par UNIFEM avec l'aval de l'état, vont au-delà de l'action ponctuelle de la campagne électorale; ils pourront être réutilisés à tout moment. (Reprise du numéro 5.1.1)

- le développement des outils de communication (affiches, spots de radio, TV, etc.) tels quels; production et diffusion des outils de sensibilisation tels que des brochures, des dépliants et des affiches pour la sensibilisation
- Panels sur les figures emblématiques dans le mouvement des femmes au niveau national et international ainsi à promouvoir le leadership des femmes.
- Brochure sur le leadership des femmes en Haïti, sur la base des panneaux ci-dessus
- Production de spots radio
- Un spot audio-visuel, affiches produites sur la participation politique des femmes et la consolidation du processus démocratique dans le processus de publication.

5. 3. En regard de sa durabilité

Jusqu'à quel point le projet a-t-il établi des processus et des systèmes qui sont susceptibles de soutenir la poursuite de la mise en œuvre du projet ?

5.3.1. Dans quelle mesure est-ce que le projet a établi des processus et/ou des systèmes qui pourront continuer au-delà du projet ?

L'appui que le projet a reçu de la part des institutions publiques, Ministère de la Condition Féminine, UNIFEM, le niveau d'appropriation de la part des partis politiques, la plus grande sensibilisation de la population par rapport à la situation des femmes en général, l'effort de plaidoyer mis en place par les mouvements et organisations de femmes, ainsi que les matériels didactiques élaborés par Fanm Yo La, et les outils de communication (spots, affiches) mis en place par UNIFEM et qui pourront être réutilisés à tout moment, donnent un indice de la continuité de ce processus initié déjà depuis longtemps et qui, bien sûr, avancera au-delà de ce projet.

De plus, UNIFEM a mis en place pour arriver à certains résultats d'autres actions non prévues dans le projet comme :

- La création d'un *roster de Gender Advocates* (mois de mai 2009); ce site Web d'UNIFEM Caraïbes permettra la diffusion et la mise à jour d'une base de données sur les femmes professionnelles disponibles pour réaliser des activités d'appui, d'encadrement et de formation pour les partenaires intéressés et les parties prenantes. Ceci pourrait contribuer à jeter les bases, au delà de la durée du projet, d'un outil de référence pour les partenaires en Haïti et dans la région.
- Le lancement prévu en juillet avec l'appui du Bureau Régional d'un centre régional sur la participation politique et le leadership des femmes en vue de constituer un centre d'excellence/référence dans la région.

Elle aussi a collaboré à ouvrir des canaux de communication entre les institutions publiques, le Ministère de la Condition féminine et les partenaires.

5.3.2. Comment est-ce que le projet a utilisé les compétences locales des détenteurs de droits (citoyennes et citoyens) et des représentants de l'état pour atteindre les objectifs ?

Le projet a utilisé les compétences locales externes au projet dans les cas suivants ;

- Développement des capacités pour la gouvernance, élues et candidates potentielles,

- Séminaires de formation à l'intention des élus-es au niveau local; les deux aspects abordés; les mécanismes de la gestion locale et la problématique de genre, ont respectivement été traités par les ressources externes suivantes : Mme. Sandy François, formatrice en genre, a bénéficié de la contribution de Danièle Magloire, membre d'ENFOFAM, pour développer le plan de formation.
- Séminaire de formation à l'intention des candidates et des potentielles candidates. Les aspects de la formation abordés par les ressources externes, sont les suivantes : Gracien Jean, Espaces de pouvoir et décision. Danièle Magloire, Cadre légal des élections, Campagne électorale et Financement électorale. Mosler Georges, Contentieux électorale. Et comme ressource témoin, Ghislaine Monpremier, candidate au sénat, lors des élections générales de 2006.
- Renforcement de la quantité et qualité des femmes participant aux élections (renforcement des capacités, plaidoyer, création de canaux de communication pour le dialogue entre les organisations de femmes, de la société civile, le gouvernement et le système des Nations Unies.)
- Commentaires des organisations des femmes sur l'avant-projet de Loi électorale de janvier 2008. Le conseil Électoral Provisoire (CEP) ayant élaboré l'Avant-projet de Loi Électorale, il lui revenait de collecter et surtout de traiter les commentaires de la Société Civile et des partis politiques, afin d'améliorer le texte. Les organisations de femmes, impliquées dans l'élaboration des recommandations, sont les suivantes.
 - Collectif Féminin Haïtien pour la Participation Politique de Femmes, Fanm Yo La.
 - Femmes en Démocratie
 - EnfoFanm
 - Kay Fanm
 - Mouvement des Femmes Haïtiennes pour l'Éducation et le Développement (MOUFHED)
 - Réseau des femmes Candidates pour Gagner.
- (Reprise du numéro 5.1.5) Le CEP fait appel aux femmes dans l'objectif d'augmenter le taux de participation au deuxième tour. Le conseil électoral provisoire décide d'intensifier la mobilisation en vue d'obtenir un meilleur taux de participation des électeurs. Lors d'un point de presse, le mardi 2 juin, le président du CEP Frantz Gérard Verret qui était entouré de ses collègues Ginette Chérubin et Michelle Eveillard, respectivement Conseillère et Consultante, et de trois représentantes d'associations féministes, (Fanm Yo La, entre autres) a fait appel aux femmes comme agents mobilisateurs. Il les a invitées à mener un combat sans répit pour l'avenir et le devenir de la démocratie en Haïti par des élections de qualité.

- (Reprise du numéro 2) Le travail d'appui d'UNIFEM est reflété à travers le soutien et l'accompagnement des partenaires, le développement des outils de communication (affiches, spots de radio, TV, etc.); la préparation des campagnes électorales pour soutenir et accompagner les femmes candidates (avec l'aval de l'État et la participation du Ministère de la Condition Féminine et des Droits des Femmes).

5.3.3. Est-ce que le programme est soutenu par les institutions locales ? Est-ce que ces institutions ont fait preuve de leadership, d'engagement et des capacités techniques pour poursuivre le programme et les activités ou de la répliquer ailleurs ?

Oui, le programme est soutenu par les institutions locales soit : Le Ministère de la Condition Féminine (MCFDF); les membres du Conseil Électoral Provisoire (CEP), des membres du gouvernement, des représentants des partis politiques, des représentants de la société civile, des représentants des organisations des femmes, des femmes parlementaires, des élus-es locaux, des médias de communication.

Toutefois, il sera important de voir dans quelle mesure les acquis de ce projet seront institutionnalisés et intégrés dans le fonctionnement régulier des municipalités et de la chose publique. Il est encore trop tôt.

Si le projet a contribué à faire progresser la participation politique des femmes, il reste de nombreux défis ; mais ce projet a le mérite d'avoir précisé ces défis et de démontrer l'importance de combiner les types de stratégies mises en place pour promouvoir l'égalité entre les sexes et l'inclusion de la voix des femmes dans les processus de décision.

Il est clair aussi qu'il aura besoin d'un engagement à long terme associé à des stratégies complémentaires de ciblage individuel, institutionnel et politique afin de faire des progrès substantiels dans ce domaine.

5.3.4. Est-ce que les conditions de base pour une appropriation nationale sont réunies ?

Dans un État fragile comme Haïti, les années d'instabilité politique et structurelle, ont entravé les efforts en vue d'institutionnaliser le processus démocratique et la scène politique a trop souvent été le théâtre de violence et de persécution. Maintenant, existe la nécessité pour les femmes et les hommes, d'investir dans la scène politique avec une voix et une perspective différente, afin de participer activement à la consolidation de la démocratie. Mais cela ne peut se faire sans la participation active et la voix des femmes.

Dans ce pays, les femmes constituent 52% de la population ; mais, la volonté des femmes, la voix des femmes, leurs intérêts, leurs priorités et leurs besoins sont restés ignorés, n'ont pas déterminé qui gouverne, n'ont pas guidé les pouvoirs publics qui gouvernent et n'ont pas défini à quelles fins ils gouvernent. Étant donné que les femmes figurent parmi les moins puissantes des citoyennes et disposent du moins de ressources

sociales et économiques sur lesquelles bâtir le pouvoir politique, des efforts particuliers sont nécessaires dans toutes les couches sociales afin de changer les conditions initiales. Ce sera l'unique moyen pour arriver à une société plus égalitaire.

5.3.5. Au niveau des partenaires nationaux, quelles capacités opérationnelles ont été renforcées ?

Centre de Formation pour l'Engagement, la Responsabilité et le Développement de Capacités, CERAC

- Renforcement des capacités d'encadrement et suivi des petits projets (la consultante internationale est accompagnée par un consultant national choisi par CERAC pour mieux s'approprier la situation du terrain. Accompagnement et du suivi petits projets sur le terrain).
- Renforcement des capacités dans le domaine de la communication, et la facilitation.

Fanm Yo La

- Renforcement des capacités pour la gouvernance (aux élues et potentielles).
- Renforcement des capacités professionnelles et didactiques en élaboration des modules de formulation avec une perspective de genre.
- Renforcement des réseaux politiques des femmes.
- Renforcement de la quantité et qualité des femmes participant aux élections (renforcement des capacités, plaidoyer, création de canaux de communication pour le dialogue).

5.3.6. Quelles sont les capacités de gestion qui ont été renforcées ?

Centre de Formation pour l'Engagement, la Responsabilité et le Développement de Capacités, CERAC

- Renforcement des capacités en gestion et planification (il a travaillé en partenariat avec l'Unité de genre MINUSTAH dans la logistique du projet comme responsable du décaissement et contrôle des reçus).

Fanm Yo La

- Renforcement de capacités en gestion à travers de l'organisation et logistique des séminaires de formation réalisés au long du projet.
- Renforcement des capacités de mise en œuvre de projet allant de la gestion des finances aux capacités de reportage

Et en général, les élus-es locales et les femmes qui ont suivi la formation ainsi que celles qui ont suivi le coaching (petits projets) sont mieux outillées et ont plus d'expérience en gestion d'équipe;

5.3.7. Est-ce que les résultats du projet sont susceptibles d'être pérennes ? Sinon, pourquoi ? Et quelles seront les mesures correctives qui auraient dû être prises ?

En regard des résultats, on peut dire que sont susceptibles d'être pérennes à long terme. (Voir numéro 5.1.1)

Développement des capacités pour la gouvernance (élues et potentielles)

- 78 femmes (sur 100 prévues) femmes élues potentielles ont reçu des formations spécifiques pour le développement de leurs capacités pour la gouvernance,
- 18 femmes (sur 30 prévues) élues ou potentielles candidates ont reçu une formation spécifique pour développer la capacité de leadership (coaching).
- 77 personnes, 20 hommes et 57 femmes, ont participé aux séminaires de formation sur le thème « Perspectives de genre dans la gestion des collectivités territoriales ».

Renforcement des réseaux politiques des femmes

- Les liens entre les différentes organisations de femmes engagées dans la participation politique ont été renforcés ou créés afin de promouvoir la participation politique effective des femmes.

Le projet a permis la création d'une nouvelle plate-forme d'organisations des femmes « Femmes en Politique pour Changer Haïti » FEPOCHAH.

Renforcement de la quantité et qualité des femmes participant aux élections (renforcement des capacités, plaidoyer, création de canaux de communication pour le dialogue) »

Des actions d'UNIFEM pour procéder à la sensibilisation du public visant à accroître le vote des femmes. (Voir 5.2.4)

5. 4. En regard de son efficience

L'analyse et l'évaluation de la performance globale du projet, les résultats/produits par rapport aux ressources, la gestion financière, le programme/calendrier de mise en œuvre

5.4.1. Le design du projet est-il adéquat ? Sinon, pourquoi ?

Le fait que les deux partenaires nationaux aient commencé leurs activités de manière très décalée dans le temps, a rendu difficile une bonne interaction entre eux; toutefois, il faut souligner que grâce à cette

situation on a pu travailler plus long temps sur la présentation des femmes candidates aux élections, ainsi qu'un grand nombre de femmes ayant participé à la formation de coaching, ont participé également, à niveau personnel, aux formations de Fanm Yo la.

En tenant compte la situation du pays, on peut dire que le design a été adéquat, mais, pour l'avenir, il serait souhaitable de chercher une stratégie différente avec les partenaires pour avoir une meilleure synergie et une plus grande collaboration entre eux.

5.4. 2. Est-ce que le projet a été géré de manière efficace en termes de finances, ressources humaines, de suivi, de supervision et de support ?

Malgré divers retards administratifs au commencement du projet, on peut dire que le projet à été bien géré en termes de finances, de ressources humaines, de suivi, de supervision et de support.

« Tous les fonds du projet ont été commis. Le seul montant non dépensé est engagé à soutenir plusieurs activités de communication sociale dans le cadre des élections d'avril 2009 et le montant pour la fin de l'évaluation du projet » (UNIFEM. Rapport final : Date du rapport: février 7, 2009).

Dans les diverses réunions tenues avec les responsables de Fanm Yo La, comme de l'unité de genre de la MINUSTAH/CERAC, ils ont constaté, à travers les budgets élaborés pour les différentes activités, le bon décaissement des fonds reçus d'UNDEF.

UNIFEM a été chargée du suivi et du soutien à la mise en œuvre des activités du projet pour des décaissements financiers à des partenaires d'exécution en conformité avec les procédures des Nations Unies et le FNUD, l'établissement de rapports narratifs et financiers et pour assurer l'exécution des projets dans un délai raisonnable, y compris la conduite d'une évaluation indépendante de toutes les activités du projet.]

UNIFEM s'est bien déchargé de l'ensemble des/activités responsabilités qui lui sont dévolus dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

De plus, UNIFEM, a maintenu tout au long du projet d'excellentes relations avec ses partenaires.

5.4. 3. Quel a été le rôle joué par l'organisation d'exécution et par les agences d'implémentation impliquées dans le projet dans la mobilisation des ressources, internes et externes, et dans le développement des partenariats avec d'autres acteurs pour appuyer et étendre le projet ?

UNIFEM et les autres agences d'implémentation ont pu mettre en œuvre des actions visant à appuyer et étendre le projet.

- Au niveau de Fanm Yo La, l'organisation a pu mettre en œuvre des actions de sensibilisation des populations autour du scrutin de 2009 dans le cadre d'un partenariat avec d'autres organisations non gouvernementales nationales. L'organisation a également mis à profit les modules développés avec le support du projet soutenu par UNDEF pour le développement d'un guide de formation plus succinct dans le cadre du projet « Appui pour la Participation de la Société civile et la démocratisation en Haiti » et notamment le volet « Ecole de Plaidoyer » soutenu par OXFAM Grande Bretagne et l'Union Européenne. Mis en œuvre à partir de 2008, ceci a permis de former des femmes et des hommes sur l'importance de la participation des femmes dans le champ politique.
- Au niveau de la MINUSTAH, le Bureau de Parité a pu développer un partenariat avec le Centre Parlementaire, dans le cadre d'un projet soutenu par l'ACDI, pour assurer la formation de quelques cadres dans les techniques de coaching. Ceci se réalisera au cours de 2009.
- Au niveau de l'UNIFEM, basé sur les leçons apprises et dans le cadre d'un projet de trois ans soutenu par le gouvernement Norvégien, a mobilisé des fonds pour soutenir une action substantielle autour de la participation politique et citoyenne des femmes. Les actions mises en œuvre touchent la mise en relation des femmes organisées et des candidates/candidats en vue de discuter des intérêts stratégiques et des besoins pratiques des femmes, ainsi que la poursuite des actions autour du soutien aux femmes candidates, un travail avec des parlementaires et le déploiement d'un ensemble d'activités en préparation des élections générales de 2010. Les actions s'articulent autour de l'importance de la voix des femmes dans la construction de la démocratie- tant au niveau de l'exercice du vote qu'au niveau de la participation dans les structures de gouvernance.

5.4.4. Évaluer la pertinence/adéquation des actuels canaux de communication formels et informels, entre les partenaires nationaux, les agences d'exécution et le personnel d'UNDEF, y compris identifier les recommandations d'amélioration

UNIFEM, comme agence d'exécution, a maintenu tout au long du projet d'excellentes relations avec ses partenaires. Elle aussi a collaboré à ouvrir des canaux de communication entre les institutions publiques, le Ministère de la Condition féminine et les partenaires.

5. 5. En regard de son impact

Évaluer l'impact qu'a eu le projet et qu'il est susceptible d'avoir à l'avenir, en mesurant les changements à la fois positifs et négatifs, prévus et imprévus, et les effets sur la société provoqués par le projet ainsi que les effets de canalisateur du projet.

5.5.1. Dans quelle mesure est-ce que la mise en œuvre du projet a eu un impact sur le problème spécifique ciblé et sur les bénéficiaires directes ?

En ce qui concerne **le renforcement des capacités de leadership**, le projet a eu un impact direct sur les bénéficiaires.

Voici des témoignages exprimés pour les femmes qui ont suivi la formation de coaching sur le leadership en termes de gain de capacités:

- Confiance en soi; discuter face à face avec un homme.
- Capable de transformer leurs faiblesses en forces.
- Réaliser des échanges d'expériences avec des autres.
- Déléguer le travail aux personnes de mon équipe quand je suis à Port-au-Prince.
- Capacité de mobilisation.

Pour le renforcement des compétences en gestion, administratives et maîtrise de processus électoral, les femmes et les élus-es locales qui ont suivi la formation témoignent des éléments suivants :

- En tant que candidates, nous avons jugé bon de participer à cette formation ;
- En faisant des formations sur la problématique de genre, tout en montrant l'impact positif que la femme peut donner à la société;
- Avec le thème leadership qu'on a développé dans le séminaire, nous sommes maintenant des véritables leaders, capables d'accompagner nos concitoyens et concitoyennes dans leur quête du bien-être. Bien évidemment à travers une gestion saine, participative, de la chose publique qui nous est confiée.
- D'autres thèmes tels le lobbying, le contentieux électoral et la problématique de genre nous permettent d'abord, de mieux comprendre le fonctionnement du patriarcat dans sa politique et ses structures ; ensuite, les moyens de renverser cette tendance en travaillant à construire de nouveaux rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes dans notre société. Enfin de défendre nos droits si toutefois nous étions victimes dans les élections.
- Nous comptons développer des mécanismes de participation citoyenne au niveau local et national. D'ailleurs, dans le séminaire, les intervenantes nous ont même donné des exemples à ce sujet.
- Préparer de projets SMARTER (femmes formation coaching)
- Amélioration de la gestion d'une équipe en tenant compte de la perspective de genre (élus-es locales)

5.5.2. Dans quelle mesure est-ce que le projet a pu induire, ou pourra à l'avenir induire des changements, soit positifs soit négatifs, attendus ou inattendus, sur la société ?

La politique a été considérée, par les hommes, mais aussi par les femmes, comme une affaire d'hommes. Sauf circonstances exceptionnelles, les femmes ont, jusqu'à très récemment, été tenues écartées de la politique active et de la direction des affaires de l'État, de celle des partis politiques ou de la fonction publique.

Les partis politiques prennent lentement conscience au moins d'une donnée fondamentale: 52% des votantes sont des femmes. Plusieurs hommes politiques ont aussi accepté, au moins au niveau du discours, le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans l'actualité, les femmes assument certaines responsabilités dans les ministères, les collectivités territoriales et même comme premier ministre. Cette visibilité sur la scène politique active, constitue en soi un gain. Les populations du pays sont conscientes qu'il faut plus de femmes au pouvoir pour qu'il y ait de vrais changements qui répondent aux aspirations du peuple Haïtien. C'est une évidence, l'implication des 52% de la population dans les affaires du pays. Néanmoins, il reste beaucoup à faire pour traduire cette vérité dans la réalité des urnes et des nominations.

L'émergence, au travers de ce projet, de cadres féminines mieux informées et mieux formées, de mouvements des femmes présentes dans la chose publique, et de leur visibilité, représente un acquis pour la continuité des réformes de gouvernance capables de doter les institutions publiques des initiatives, et des procédures nécessaires pour répondre aux besoins des femmes.

5.5.3. Est-ce que ce projet pourrait avoir un effet de catalyseur ? Comment et pourquoi ? Donner des exemples.

La visibilité des femmes dans les institutions publiques, et dans les partis politiques doit venir accompagnée de mesures d'équité pour avoir un effet catalyseur.

En parlant avec les femmes, elles soulignent : « Nous revendiquons l'égalité, nous disons que nous devrions partager les tâches équitablement, mais c'est nous, en définitive, qui faisons la majorité des travaux ménagers. La situation est la même dans les partis politiques; c'est nous qui faisons les travaux matériels et les hommes imposent les règles et prennent des décisions ».

Les spots publicitaires en faveur de la visibilité et de l'égalité des femmes, développés par UNIFEM dans le cadre du projet et avec la collaboration du Ministère de la Condition Féminine, constituent un effet catalyseur en donnant une image positive aux jeunes du pays et en leur montrant que certaines voies non traditionnelles peuvent maintenant leur être ouvertes.

5.5.4. Est-ce que le projet a répondu aux besoins/attentes des bénéficiaires ? Sinon, pourquoi ?

En général, le projet a répondu aux besoins et aux attentes des bénéficiaires.

- Acquisition de connaissances ;
- Renforcement de Leadership ;
- Habilitation dans la gestion ;
- Sensibilisation au genre ;
- Renforcement des liens entre les acteurs tant publics que civils;
- Mise en place de mesure d'équité de genre dans les domaines de l'Éducation, de l'emploi.

Cependant, à travers les entrevues et les réunions de travail qui ont jalonné cette évaluation, on a pu constater un certain nombre de frustrations.

Pour les femmes qui ont suivi la formation de coaching

En réponse à la question sur la relation entre le travail individuel (petits projets) des participantes et la consolidation des groupes des femmes et dans leur participation réelle en tant que citoyennes organisées, il faut constater :

- L'idée de petits projets est très intéressante.
- Les projets sont formulés et élaborés dans la formation de coaching.
- Chacune des candidates a amené l'idée dans les organisations de femmes ou bien l'a présentée aux membres de la localité et a créé un groupe pour mettre en place le projet (tel est le cas du projet d'alphabétisation notamment).

Les frustrations sont les suivantes :

- Beaucoup de projets élaborés ne sont pas exécutés.
- Le manque de financement est le plus grand obstacle.
- Il n'y a pas de continuité à la fin du projet.

Pour les élus-élues locales

- Besoin d'un appui plus concret pour mettre en place des résultats de changement.

6. LEÇONS APPRISES

Les leçons apprises sont sorties de la méthodologie de l'évaluation. Les résultats quantitatifs ont permis une vision plus claire du projet; mais, les aspects qualitatifs ont alimenté la réflexion et ajouté des dimensions aux résultats du projet.

Tant les différentes rencontres et réunions de travail avec les responsables d'UNIFEM, les diverses réunions avec les partenaires, les entrevues avec les bénéficiaires directes, et spécialement la visite de terrain à la mairie de Cayes, ont contribué à clarifier les observations et à améliorer la réflexion.

Les arguments alors apportés par les divers interlocuteurs permettent de mieux comprendre la réalité actuelle ainsi que l'apport reçu des personnes clés et des partis politiques sur la vision et la situation du pays de ces dernières années ; ces apports permettent d'améliorer certaines activités du projet et constituent des « leçons apprises ».

Nous présenterons ces apports dans la logique des thèmes abordés.

Thème formation de femmes candidates ou potentielles.

a) Formation coaching:

- La méthode de coaching est une expérience très nouvelle en Haïti; pour éliminer l'écart de déperdition des participants, une campagne d'information et de sensibilisation avant le commencement, serait important.
- Le besoin s'est fait sentir d'établir les critères de sélection des femmes participantes en tenant compte du niveau académique des femmes afin de créer des groupes de discussion plus homogènes.
- Certaines femmes ont eu des problèmes de compréhension en français dans le coaching personnel; il serait souhaitable de le faire en créole.
- L'élaboration de petits projets, s'avère comme un moyen de mettre en pratique les leçons apprises dans la formation de coaching; mais, il serait intéressant de savoir ce que pensent les femmes impliquées dans ces organisations, surtout parce que la plus grande partie des projets a pris fin en même temps que le programme. Les femmes candidates n'ont en général pas trouvé les ressources nécessaires pour les poursuivre. Il en va de leur crédibilité et de leur visibilité, ce qui est très important, surtout quand elles représentent leurs localités.
- Concernant la réalisation des projets individuels, un encadrement plus systématique pour leur réalisation est requis; une formation en techniques de planification et de gestion de projets serait nécessaire pour trouver un appui financier.

- Les deux suivis de terrain durant toute la formation ont été jugés insuffisants. Le suivi de terrain est fondamental dans toutes les formations puisqu'il doit permettre d'identifier les problèmes de mise en pratique, permettre de les dépasser et éventuellement de corriger des erreurs.

b) Formation des femmes candidates ou potentiellement candidates

- Les modules de formation sont très concentrés; Il serait souhaitable de les alléger en incluant une méthodologie plus adaptée aux besoins et au rythme des participantes.
- La sensibilisation sur la problématique de genre, est faite ; maintenant il est nécessaire de donner une continuité à cette formation.

c) Formation des élus et élues locales

On ressent le besoin de :

- Continuer à renforcer la formation et le suivi.
- La sensibilisation sur la problématique de genre, étant fait, il est maintenant nécessaire de poursuivre cette formation.
- Il serait souhaitable de prendre en compte le désir des élus-es locales et de réaliser une formation continue avec un accompagnement et un suivi au moins chaque six mois.
- Renforcement de la visibilité des changements des attitudes et des comportements par rapport aux autres. Il s'agit sans doute en premier lieu de mesurer et de suivre l'évolution des changements de comportements induits par la formation et le coaching. Dans un deuxième temps de publiciser ces changements.
- Renforcement et appui aux activités communautaires des organisations de femmes impliquées d'une manière ou d'une autre dans la formation offerte par le projet.

7. RECOMMANDATIONS

Dans un esprit de critique constructive, et toujours en essayant de mettre l'accent sur les questions qui peuvent faciliter l'avance vers l'instauration d'une plus grande égalité de sexes, deux types de recommandations viennent en tête concernant les partenaires et les bénéficiaires.

Pour les partenaires

a) L'unité de genre MINUSTAH/CERAC

- Renforcement de l'équipe de formation en coaching (actuellement, une seule ressource nationale).
- Disponibilité de tous les modules de formation utilisés dans les sessions de formation en groupe pour leur diffusion et l'extension de leur utilisation.
- Disponibilité d'un support écrit sur la démarche méthodologique suivie dans la formation en coaching et atelier de groupe, pour sa diffusion et utilisation
- Importance d'inclure contractuellement dans les projets à venir le droit d'utiliser les matériels didactiques produits par le projet et utilisés dans la formation, ainsi que tous les outils nécessaires pour la systématisation de la formation. (Aucun droit de propriété intellectuelle individuelle) pour sa diffusion et utilisation.

b) Fanm Yo La

- Renforcement des capacités; appui à la formation d'une équipe de formatrices pour continuer le suivi et accompagnement des élus-es locales.
- Appui à la formation d'une équipe de travail pour l'élaboration de modules plus didactiques et adaptés aux caractéristiques des participants-tes (en français et en créole)
- Augmentation des ressources humaines (formatrices et concepteurs).
- Appui au renforcement des capacités en gestion des projets, administration et formation (en incluant la perspective de genre).
- Importance d'inclure contractuellement à l'avenir le droit de diffusion et d'utilisation des matériels didactiques élaborés pour la formation, ainsi que les outils nécessaires pour la systématisation de la formation. Aucun droit de propriété intellectuelle individuelle ne devrait limiter la diffusion et l'utilisation de ce qui est conçu grâce au financement du projet.

Pour les femmes candidates ou potentiellement, candidates et les élus-es locales

- Continuer avec l'encadrement, l'accompagnement et le suivi de la formation.
- Prendre des mesures pour augmenter la visibilité des résultats de changements.
- Collaboration dans l'identification des ressources matérielles nécessaires pour la réalisation des projets élaborés par les candidates afin d'aboutir à leur mise en œuvre et à de réels changements. Il s'agira dès lors de suivre, mesurer et publiciser les impacts des actions.
- Encouragement et appui aux associations des femmes et aux associations des magistrats.

Et en plus ...

- Assurer le renforcement des organisations de femmes engagées dans la participation politique;
- Assurer le suivi des actions prises au niveau institutionnel;
- Impliquer ou renforcer d'autres acteurs clés pour l'avancement de la participation politique des femmes.

8. ANNEXES

8.1 Acronymes

8.2 Liste de personnes clef rencontrés

8.3 Listes de groupes/personnes bénéficiaires rencontrées

8. 4 Listes des participants-tes aux sessions de formation

8. 5 Références bibliographiques et documents consultés

8. 6 Termes de référence de l'évaluation

8. 7 Plan de travail et outils pour l'évaluation

8.1 Acronymes

ASEC	Assemblée de Section Communale
CASEC	Conseil d'Administration des Sections Communales
CEDAW	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
CGDS	Centre for Gender & Development Studies
CEP	Conseil Électoral Provisoire
CERAC	Centre de Formation pour l'Engagement, la Responsabilité et le Développement de capacités
FANM YO LA	Collectif Féminin Haïtien pour la Participation Politique des Femmes
FEPOCHAH	Femmes en Politique pour le Changement Haïti
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la Stabilité en Haïti
OEA	Organisation des États Américains
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
UNDEF	Fonds des Nations Unies pour la Démocratie
UNIFEM	Fonds de Développement des Nations Unies pour les Femmes

8. 2 Liste de personnes clef rencontrés

Kathy Mangones, Coordonnatrice Programme Pays UNIFEM
Selma Villa Bergman, Officier de Projet, UNIFEM
Fritzlaine Thezan, Spécialiste Communication, UNIFEM
Natalie Ben Zakour Mann, OIC MINUSTAH Gender Unit
Coty Beauséjour, Charge de Programme, MINUSTAH Gender Unit
Claudine Joseph, MINUSTAH Gender Unit
Nadine Puechguirbal, Responsable d'alors du MINUSTAH Gender Unit (Genève)
Hyacinthe Bernady Président CERAC
Lisa François, Directrice Exécutive, Fanm Yo La
Marie Hérolle François, Responsable, Fanm Yo La
Marie Michelle Vernet Louis, Fanm Yo La
Dr Judie C Roy, Cheffe de Cabinet Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes
Marie Sylvia Baintet, présidente de Femmes dans la Politique pour le Changement (FEPOCHAH)
Deux (2) membres de FEPOCHAH
Edgar Leblanc, responsable du parti politique OPL
Neuf (9) participantes des sessions de formation pour les femmes potentiellement candidates
Quatre (4) participants et Participantes des sessions de formation pour les élu-e-s locaux
Trois (3) participantes dans la session de coaching
Dr. Susy Castor, CRESFED
Dr. Ernst Mathurin

8. 3 Listes de groupes/personnes bénéficiaires rencontrées

Unité de genre de la MINUSTAH/CERAC

- **Entrevue femmes candidates coaching ;**
 1. Marie Sylvia Fabien Moise, candidate à la députation sud-est
 2. Ruffine Labbé, candidate à la députation sud-est
 3. Marie Denise Bernadeau, candidate à la députation ouest.

- **Entrevue femmes FEPOCHAH**
 1. Marie Sylvia Fabien Moise, présidente
 2. Ruffine Labbé, membre fondatrice
 3. Marie Denise Bernadeau, membre fondatrice

- **Entrevues téléphoniques femmes candidates coaching**
 1. Hélène Célan Alexis, Candidate Marie Pétion Ville
 2. Gustave Rosenie, Réseau des Femmes Candidates Pour Gagner
 3. Macillon Josette, Candidate Députation Aquin, Sud
 4. Pacaud Marie Thérèse, Candidate Députation Grande Anse, Jérémie
 5. Jacques Betty Vivianne, Candidate députation l'Ouest / Fonds Verettes

Fanm Yo La

- **Entrevue femmes candidates et potentielles candidates;(session de formation)**
 1. Silote Adam, département ouest
 2. Ismène Garçonnet, département ouest
 3. Elsie Théano, département ouest
 4. Beatrice Rosulme, département sud
 5. Petrica Saint Jean, département ouest
 6. Rebecca Guillaume, département ouest
 7. Yvette Paillant, département ouest
 8. Marjory Jolicoeur, département ouest
 9. Eunide Innocent, département ouest

- **Rencontre groupe des élus-es locales département du sud (Cayes et Torbeck)**
 1. Mme. Adine Mona Hervé Hector, mairesse adjoint/Cayes
 2. M. Jean Marie Valentin, maire d'Arniquet
 3. M. Constin Momferousse, maire d'Aquin
 4. Mme. Marie Claude Dorival, mairesse adjointe Torbeck

8. 4 Listes des participants-tes aux sessions de formation

PROJET UNITÉ DE GENRE MINUSTAH/CERAC : COACHING

Liste des femmes qui ont commencé le coaching

GROUPE I 16 participantes sélectionnées pour le coaching du 5 au 9 juin 2006

1. Aubourg Marie Roselore, Candidate Députation Grande Anse
2. Bernadeau Mona, Candidate Sénat, Centre
3. Bernadeau Marie Denise, Candidate Députation Ouest, Thomonde
4. Ganette Galiotte, Candidate Députation, La Gonâve, Ouest
5. Amédée Denise, Cadre Ministère Condition féminine
6. Laguerre Jacqueline, Candidate Mairie Arnaud
7. Macillon Josette, Candidate Députation Aquin, Sud
8. Moise Marie Sylvia Fabien, Candidate Députation Sud Est, Bainet
9. Monpremier Ghislaine, Candidate Sénat, Nord
10. Pacaud Marie Thérèse, Candidate Députation Grande Anse, Jérémie
11. Romain Florence, Candidate Mairie de Port-au-Prince
12. Roy Judy C, Candidate à la Présidence
13. Télusma Gérardale, Candidate Députation Artibonite, Gros Morne
14. Théano Elsie Joseph, Candidate Mairie Croix-de- Bouquet
15. Sifrin Francesca, candidate Députation Ouest, Carrefour
16. Jean Philippe Marie Edvard, candidate députation, Artibonite, Gonaives

GROUPE II, 14 participantes sélectionnées pour le coaching du 12 au 16 juin 2006

1. Gustave Rosenie, Réseau des Femmes Candidates Pour Gagner
2. Dumay Marie Cluny, Député de l'Ouest, Croix-des-bouquets
3. Etienne Marie Jossie, Député du nord, Milot
4. Etienne Youslande, organisation KOFANO, Cap Haïtien
5. Guillaume Rébéca, Candidate Mairie Cité Soleil
6. Jacques Betty Vivianne, Candidate députation l'Ouest / Fonds Verettes
7. Joseph Charles Carline, Candidate députation, Artibonite, Gonaives
8. Lainé Marie Aurore, Candidate Sénat, Grande Anse
9. Lamour Huguette, Sénatrice des Nippes
10. Labbé Ruffine, Candidate députation, Sud
11. Pierre Oglie, Candidate députation, Sud, Camp Perin
12. Toussaint Sonia Michele, Candidate Sénat, Nippes
13. Hélène Célan Alexis, Candidate Marie Pétion Ville
14. Tania Jean Pierre, Réseau des Femmes Candidates pour Gagner.

Liste de femmes qui ont finalisé le coaching

1. Aubourg Marie Roselore, Candidate Députation Grande Anse
2. Bernadeau Mona, Candidate Sénat, Centre
3. Bernadeau Marie Denise, Candidate Députation Ouest, Thomonde
4. Laguerre Jacqueline, Candidate Mairie Arnaud
5. Macillon Josette, Candidate Députation Aquin, Sud
6. Moise Marie Sylvia Fabien, Candidate Députation Sud Est, Bainet
7. Monpremier Ghislaine, Candidate Sénat, Nord
8. Pacaud Marie Thérèse, Candidate Députation Grande Anse, Jérémie
9. Roy Judy C, Candidate à la Présidence
10. Gustave Rosenie, Réseau des Femmes Candidates Pour Gagner
11. Guillaume Rébéca, Candidate Mairie Cité Soleil
12. Jacques Betty Vivianne, Candidate députation l'Ouest / Fonds Verettes
13. Joseph Charles Carline, Candidate députation, Artibonite, Gonaives
14. Lainé Marie Aurore, Candidate Sénat, Grande Anse
15. Labbé Ruffine, Candidate députation, Sud
16. Pierre Oglie, Candidate députation, Sud, Camp Perin
17. Hélène Célan Alexis, Candidate Marie Pétion Ville
18. Tania Jean Pierre, Réseau des Femmes Candidates pour Gagner.

Liste des petits projets élaborés par les femmes qui ont finalisé le coaching

Noms	Department	Projets
Bernadeau Denise	Centre/Thomonde	Magasin Communautaire/Micro Crédit
Pacaud Marie Thérèse	Grande Anse	Transformation de produits agricoles
Aubourg Roselo Re	Grande Anse, Anse D'Ainault	Commercialisation de poissons séchés, micro crédit.
Gustave Rosenie	Sud Est, Marigot	Formation Professionnelle pour jeunes filles
Laguerre Jacqueline	Nippes, Arnaud	Vente de produits agricoles
Macillon Josette	Sud	Production de poussins
Pierre Oglie	Sud	Artisanat
Guillaume Barbara	Ouest	Orphelinats d'enfants à Cité Soleil
Vivianne Bettie	Ouest	Reboisement de Fonds Verettes
Alexis Helene	Ouest	Ecole Communautaire
Joseph Carline	Artibonite	Formation
Monpremier Giselhaine	Nord	Plan de Campagne Electorale au Sénat
Aurore Laine	Grande Anse	Renforcement d'une Ecole
Tania Jean Pierre	Ouest	Renforcement d'organisation
Roy Judie C	Ouest	Cadre d'accueil pour les Femmes Victimes de Violence.

PROJET Fanm Yo La

Formation des femmes candidates ; Présences du 10 au 13 juillet 2008 (Trois (3) listes manuscrites avec signature des participantes pour les jours, vendredi 11, samedi 12 et dimanche 13)

	Nom	Prénom	Parti politique/ORG
1	Larochele	Marie carmelle	Fanmi Lavalas
2	Gustave	Rosenie	Fanmi Lavalas
3	Pacaud	Marie Thérèse	Fanmi Lavalas
4	François	Rose André	Fanm Yo La
5	Théano Joseph	Marie Usie	OPL/Fanm Yo la
6	Noël	Marie Florence	Fusion
7	Jean- Baptiste	Marie Nadine	Fusion/AFK
8	Amérique	Marie Cécile	Fanm Yo La
9	St. Jean	Petrica	Fusion
10	Jocelyn	M.C. Maguy	KOFASID
11	Bernadeau	Marie Denise	UNION
12	Georges	Mosler	Fanm Yo La
13	Damus	Béatrice	Fanm Yo La
14	Macillon	Josette	Femmes en action
15	Souffrant	Legette	RDOM
16	Baille	M. Paris	Fanm Yo La
18	Pierre Louis	Marie Arnelle	MOFAM
19	Jean Philippe	Marie Edvard	Lespwa/Fanm Yo La
20	Corvil	Immacula	MODEREH
21	Philippe	Rosaline	MRN
22	Casimir	Guerline	
23	Jacques	Betty Viviane	Allians
24	Joachin	Adeline	Alyans
25	Edumié	Marie Lucelle	Fusion
26	Jean Pierre	Tania	Fanm Yo La /Fusion
27	Banate	Cécile Masie	Ligue féminine
28	Cadet	Marie josette	Fanm Yo La
29	Millien	Lourde Régis	Fanm Yo La
30	Jean	Gracien	Indépendante
31	Joseph	Marie Denise	
32	Michel	Marie Herelle	Fanm Yo La
33	François	Lisa	Fanm Yo La
34	Adam	Marie	
35	M. Pierre		
36		Mosemene	

Formation des femmes candidates; présences du 24 au 27 juillet 2008 (Quatre (4) listes manuscrites avec signature des participantes)

	Nom	Prénom	Parti politique/org
1	Fleurival	Ladenson	Fanm Yo La
2	Joseph	Carline	FEPOCAH
3	Moise	Marie Sylvia	FEPOCHA
4	Jean Loudone	Aure	Fanm Yo La
5	Lamarre	Chantal	Fanm Yo La
6	Réne	Winsy	Fanm Yo La
7	Henry Joseph	Jeudeline	OFTD
8	Paillent	Ybette Maxi	Fusion
9	Richard	Erline	PLH/MFVF
10	Jean Marie	Yavelina	RDNP
11	Duverger	Darlyne	RDNP
12	Etienne	Marie Anne France	REFOS/UFPC
13	Byron	Marie Nelège	ARPH
14	Laguerre	Jacqueline	MOFADEM
15	Andrevil	Marie Bertha	MORAHLD
16	Jean	Philona	Fusion
17	Altidor	Marie L. Josie	MOFAPA
18	Georges	Mosler	Fanm Yo La
19	Fetiene	Myrlande	Fanm Yo La
20	Altidor	Jollette	RDNP
21	Antenor	Yveline	Fusion
22	Lesperence	Myrian	COSPAN
23	Jean	Josemie	Fanm Yo La
24	Seïde Leonard	Rose Marla	COEHFEL
25	Michel	Marie Hérolle	Fanm Yo La
26	Lacouronne	Margarette	RPM
27	Louis	Marie Suzie	MORAHLD
28	Poleau	E. Patricia	COFEHAPS
29	St. Juscar	Relande	COFEHAPS
30	Legenor	Janick Auguste	REFANO
31	Erélus	Alexandrine	REFANO
32	Fertir	Marie Anaise	REFANO
33	Jolissaint	Marie Mana	COHFEL
34	Benoit	Augusta	AFASDA
35	Demoratte	Mireille	RDMP
36	Nelson	Marie Nicole	RDNP
37	Tousaint Georges	Margarette	COHFEL
38	Thénélus	Calourdes	KOFADEL
39	Toussainl		COHFEL
40	Monpremier	Marie Giselhamé	Fusion
41	Eugène	Elsie	AFASDA
42	Noël Martine	Elarture	Fanm Yo La
43	Colas	Monise	CFDN
44	Joseph	Margarette	Fanm Soleil
45	Sifrin	Marie Francesca	Alyans
46	Jean	Gracien	Indépendante
47	Agam	Slotte	Fanm Yo La
48	François	Lisa	Fanm Yo La
49	Damus	Beatrice	Fanm Yo La
50	Altidor	Marie Josie	MOFAPA
51	Guillaume	Rebecca	KOUNBIT

Listes de participants-tes des séminaires des élus-es locales

Formation, thème : « Perspective genre dans la gestion des collectivités territoriales »

Département du Centre - Hinche/Centre EMAIS/Papaye 14,15 et 16 décembre 2007.

	Nom	Prénom	Poste	Commune
1	Mme. Etienne	Solomon	Maire adjoint	Thomasique
2	Della	M. Dila	Marie adjointe	Hinche
3	Felix	Aniolie	ASEC	Maïsade
4	Auguste	Delicie	ASEC	Maïsade
5	Belinaire	Irlanche	Maire adjointe	Maïsade
6	Belzy	Jeonne	Délegue ville	
7	Belfort	Jeantés	Maire	Savanette
8	Camille	Yvrose	ASEC	Thomonde
9	Saint Fleur	Gislaine	ASEC	Papaye
10	Elmaide	Desarmes	ASEC	Maïsade
11	Israel	Marie Lourde	ASEC	Trianon
12		Isma	CASEC	
13	Saint-Sauvé	Wilner	Maire adjoint	Thomasique
14	Jean	Amarise		Maïsade

Département du Sud - La Glacière 14,15 et 16 mars 2008.

	Nom	Prénom	Poste	Commune
1	Dorival	M. Claude	Maire adjointe	Torbeck
2	Valentin	Jean Marie	Maire adjointe	Arniquet
3	Veillard	Mme. Vita	ASEC	Arniquet
4	Joseph	Rose Sanette	Mairesse	Chantal
5	Bernêche	Pierre Jude	ASEC	Torbeck
6	Anesteus	Naomie	ASEC	Cavaillon
7	Samedi	Nerva	CASEC	Cavaillon
8	JN Claude	Lucette	Maire adjoint	Chards
9	Delcius	Rose Manette	ASEC	Melonnière
10	Cema	M. Carmelle	ASEC	Port Salut
11	Veillard	Mme. Vita	ASEC	Arniquet
12	Momperouse	Constin	Maire	Aquin
13	Mathie	M. Jeanine	CASEC	Torbeck
14	Fleury	Josette	CASEC	Brodquin
15	Pierre	Fulmie	Étudiante	
16	Hervé Hector	Adine Mona	Maire adjointe	Cayes

Département du Nord Ouest – Port- de –paix – Brise Marina 23, 24, et 35 mai 2008

	Nom	Prénom	Poste	Commune
1	Augustin	Nelly	Directeur	Port- de- Paix
2	Aristide	Marc André	Maire	Chansolme
3	Jean Pierre	France	ASEC	Cotes de fer
4	Mena	Emantide	Delegué ville	Jean Rabel
5	Saint Juste	Marielle	Association	Bac de Henne
6	Todor	Eliette	Délégué ville	St. Luis du Nord
7	Eugene	Porlie	CASEC	Port de Paix
8	Joseph	Aurna	CASEC	Meance
9	Agenor	Janick Auguste	Délégué ville	Port de Paix
10	Norelia	Joslène	ASEC	Plaine Dorees
11	François	Luzianne		
12	Joseph	Alina		Baie de Henne
13	Jules saint	Anne Marie	CASEC	Baie de Henne

Camping des Orangers - Jacmel 6,7 er 8 juin 2008

	Nom	Prénom	Poste	commune
1	Etvil	Evonie	ASEC	Grand Goaves
2	Jean	Venante	ASEC	Grand Goaves
3	Rabel Adelle	Belek	ASEC	
4	Dieudonné	Oraciane	ASEC	Bainet
5	Alcide	Thomas	Maire	Gosier
6	Isidor	Chrisner	Secrétaire	A. Apitres
7	Tolin	Ivose	ASEC	Jacmel
8	Jean	Leon	SK	Grand Gosier
9	François	Viergéla Moïse	Maire adjoint	Jacmel
10	Pierre Louis	Pauline	CASEC	La vallée
11	Jean Louis	Nanecite	ASEC	Bélans
12	Frédérie	Jesula	CASEC	La Vallée
13	Bretour	Dieunette	ASEC	Cay Jacmel
14	Petion	Odette	ASEC	Bainet
15	Pierre	Odette	ASEC	Bainet
16	Elve	Sylvia	CASEC	
17	samedy	Darley		
18	Andredid	Diejuce	CASEC	
19	Noël	Jolene	CASEC	Belle Anse
20	Pierre	Bernardette	Mairesse	Belle Anse
21	Pierre	Jean Roda	Maire adjoint	Cayes Jacmel

Nippes 9 - 12 - 2007

	Nom	Prénom	Poste	commune
1	Osson	Ménos		Grand Boucan
2	Volcy	Nicole	CASEC	4 ^{ème} section
3	Fleury	Enel	ASEC	
4	Alexis	Dieunet	Anse-a- Veau	
5	Dédé	Jn. Thony		
6	Justin	Benoit	CASEC	Pomerle
7	Joseph	Amos	Asec	Anse -a- Veau
8	Elisma	Guif		Saillont
9	Lesir	Lourdes	ASEC	Permelet
10	Jean Luis		ASEC	Petite Rivière
11	Jean		Maire adjoint	Petite Rivière
12	Pierre	Jolicoeur	ASEC	Miragoane
13		Magdala	ASEC	Fond-des-nègres
14	Laurent	Rigueur	3 ^{ème} . séction	Fond-des-nègres
15	Derané	Iméla	ASEK	Miragôâne
16	Brice	Alins	CASEC	Miragôâne
17	Alterat	Eval	ASEK	Miragôâne
18	Victor	Prénor	CASEC	Paillant
19	Désir	Oltone	ASEC	Arnaud
20	Claude	Prúnien	CSEC	Fond-des-nègres
21	Michel	Rose	Maire adjointe	Paillant
22	Detouches	Marie Moude	ASEK	Arnaud
23	Jacques	Jn. François	ASEC	Fond-des-nègres
24	Elusson	Elouse	ASEC	Fond-des-nègres
25	Edouard	Françoise		Morisseau
26	Oreste	Lerciène		Miragoâne
27	Lespérance	Palmyre		Anse-a-Veau
28	François	Neslie		Baradère
29	Saintil	Dieuhome	2ème séction	Anse-à Veau
30	Jn Baptiste	Yves		Arnaud
31	Baptiste	Sony	CSEC	Anse-a- Veau

8. 5 Références bibliographiques et documents consultés

Pilar López y Díez (2004) **Manual de información en género**. Secretaría General y políticas de igualdad

Magdalena León (compiladora) (2007) **Poder y empoderamiento de las mujeres**. TM Editores UN. Facultad de ciencias humanas

Observatorio DESC/Terre des Hommes-France (2002) **El derecho a exigir nuestros derechos**. Icaria editorial

Nélida Ruiz de Azua (2004) **Indicadores para el estudio social de la exclusión social desde la perspectiva de género**. Instituto de la Mujer. España

Julia Pérez Cervera Suman Bhattacharjea y Berta Ornelas (2004) **La perspectiva de género en las instituciones públicas; notas para el trabajo cotidiano**. Gem y Vereda/Themis y la Secretaría de desarrollo social de México

Teresa Valdés, Ana María Muñoz 1995-2003 **¿Han avanzado las mujeres? Índice de compromiso cumplido latinoamericano**. FLACSO, Chile y UNIFEM

Mireille Neptune Anglade (1986) **L'autre moitié du développement**. Editions des Alizés.

UNIFEM **Rapport annuel 2007 -2008**

UNIFEM **Final Projet narrative Rapport 2009**

UNIFEM, **Aide Mémoire pour Une Gouvernance Inclusive des Femmes, Randonnée Féministe**, 2009

Fanm Yo La **Rapport narratif # 1 Période avril à décembre 2007**

Fanm Yo La **Rapport narratif # 2 Période janvier à août 2008**

Fanm Yo La **Rapport narratif # 3 Période août 2008 à janvier 2009**

Fanm Yo La **Guide de formation à l'intention des Candidates aux mandats électifs 2008**

Fanm Yo La **Guide de formation à l'intention des élus locaux 2007 Fanm Yo La, Ecole de Plaidoyer Haiti : Femmes Participation Politique, Gid pou Fomasyon #7, 2008**

Fanm Yo La, **Évaluation de la mise en œuvre des recommandations du séminaire de juillet 2004. Rencontre avec les partis politiques Haïtiens**

Fanm Yo La, ***Evaluation de la mise en oeuvre du Séminaire « Perspective de genre dans la gestion des Collectivités Territoriales » 28 janvier 2009***

MINUSTAH Unité de genre CERAC ***Final project report from implementing partner***

Questionnaire pour les interviews projet de coaching 2006

Nava Almog et Nadine Puechguirbal ; MINUSTAH Unité de genre ***Une ville dans le sable***

Le progrès des femmes à travers le monde 2008 - 2009. Qui est responsable envers les femmes? Genre et redevabilité. UNIFEM

8. 6 Termes de référence de l'évaluation



Terms of Reference for the End of Project Evaluation

Project: Women's Political Participation in Haiti
Project partners: Center for Engagement, Responsibility and Capacity Building (CERAC), MINUSTAH Gender Unit, and Fanm Yo La
Country: Haiti
Funding Source: United Nations Democracy Fund
Date: February 2009

1. Title

The project to be evaluated is "Women's Political Participation in Haiti" executed by the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) with support from the United Nations Democracy Fund (UNDEF).

2. Background and Purpose of the Evaluation

This evaluation focuses on the issue of women's political participation in Haiti and more specifically looks at the project carried by UNIFEM and its partners with support from the United Nations Democracy Fund.

Developed in 2006, the underlying assumption and assertion of the project was that the period of democratic renewal in Haiti will not be sustained in the absence of a significant increase in the involvement and influence of women in their country's political processes. Chronic political crisis and severe economic deprivations have exacerbated women's insecurity as women are a main target of sexual violence and economic marginalisation in Haiti. As such, increased women's participation is not only a core component of democracy but also enhances commitment to gender justice. Local government elections scheduled for 2007/2008 would provide an important opportunity to advance women's participation and leadership at the provincial and community levels and at national levels. Sustainability of

the new governance moment would also depend on concerted capacity building in gender analysis for women and men policy makers.

The evaluation exercise is a mandatory exercise vis-à-vis UNDEF and was triggered by the end of the above mentioned project in view of assessing the performance of the project and documenting the lessons learned.

For UNIFEM, this evaluation is also a prospective exercise through identifying the lessons learned and formulating recommendations which could inform future work supporting women's political participation in Haiti in conformity with the CEDAW recommendations regarding women's effective participation in the political arena.

The key objectives of the evaluation are the following:

- Assess the project with regard to its effectiveness, sustainability, relevance and efficiency;
- Assess the impact of the project with regard to the promotion of women's political participation;
- Document the lessons learned with a particular focus on the two strategies implemented in the area of capacity building for women in the area of political participation;
- Based on the lessons learned, formulate recommendations for continued work on women's political participation and leadership skills.

The results of the evaluation will be used by the United Nations Democracy Programme to inform their future work, by UNIFEM and by UNIFEM's partners in the implementation of this project to inform and guide their work on political participation in Haiti..

Therefore the key users and target audience are the following institutions and organizations:

- The United Nations Democracy Fund
- The United Nations Development Fund for Women
- The Centre for Commitment, Responsibility and Capacity Building (CERAC)
- The MINUSTAH Gender Unit
- Fanm Yo La

3. Context of the project

The project was developed in 2006 and was implemented from March 2007 through January 31 2009.

The project was implemented within a national context which has been characterized by major challenges in the area of political governance marked by a certain degree of vulnerability and weakened institutional environment, a deteriorating economic situation further exacerbated by the economic crises and natural disasters of 2008, and mechanisms of marginalization.

Despite increased focus by the state on the importance of gender equality as reflected in public statements and inclusion of certain gender equality programme within the DSNCRP, the most recent report to the CEDAW committee, clearly demonstrated that despite

progress in certain areas such as education, or recent developments with regard to state response to gender based violence, there needs to be concerted and sustained effort toward greater compliance with women's human rights treaties and international commitments such as CEDAW, Beijing Declaration and Platform for Action, SCR 1325 and MDGs, to say nothing of regional instruments such as Belem Do Para.

Women's political participation is one such area in which significant progress needs to be made. This was signaled both in the national report and during deliberations with the CEDAW committee and is reflected in the concluding observations. With a level of political participation of under 5%, there is a need for robust actions to move toward gender equality and compliance with international standards.

4. The subject of the evaluation

The project focused on strengthening the transformational leadership of Haitian women to participate in and influence governance processes and outcomes based on principles of gender justice, development and peace. The project also recognized the need for capacity building in political and managerial skills. It planned to support elected women's leadership through coaching; political participation in government elections in 2007/2008 through capacity building, advocacy, and facilitation of channels for dialogue between women's organizations, civil society, the government and the UN system.

Historically, very few women in Haiti have been elected into politics as unstable governance systems and the persistence of cultural, economic and social barriers against women limit political participation. Political parties are not fully committed to the promotion of women's participation and the violence of politics deepens women's insecurity. Many women also lack enabling family support systems and mentoring systems. Consequently, not only did very few women seek office in the 2006 elections, those who did lacked a sufficiently supportive network, experience, required competencies in the political arena, as well as exposure to political management. Nine percent (9%) of candidates were women. Four women were elected at the Senate (out of 30 seats), and 2 in the Chamber of representatives (out of 99 seats). This represents a necessary, albeit modest, step to address good governance, corruption, decentralization and gender equality.

Haitian women's organisations have consistently sought to deepen women's involvement in politics. While these efforts resulted in small successes, at the level of cultural transformation, there is little doubt that there is more acceptance of the need for a more equitable role for women in state decision-making.

The goal of the project was to strengthen the transformational leadership of Haitian women and defined the following objectives:

- 1) Build competencies of elected women and other key female political decision-making in governance related skills (strategic planning; administration, problem solving, constituency outreach, speech-making; parliamentary procedures, gender analysis);
- 2) Strengthen the women's political network
- 3) Strengthen the quality and quantity of women's political participation in elections in 2007 through capacity building, advocacy, and facilitation of channels for dialogue between women's organizations, civil society, the government and the UN system.

Three core strategies were defined:

- Advocacy and policy dialogue for stronger implementation of commitments to gender equality:
- Building sustainable knowledge and action networks to advance women's participation in governance and political processes:
- Capacity-building of female political actors, women's governmental and non-governmental organizations to influence the priorities, policies and programmes that affect their lives:

The expected outcomes were the following;

- Increased participation of women in the national and municipal elections of 2007 and 2008
- Women parliamentarians and other key women political decision-makers more competent in governance-related skills and gender-responsive decision-making.
- Women's political network strengthened through establishment of strategic alliances among women's governmental and non-governmental gender equality organisations.

The implementing partners were Fanm Yo La, the Center for Commitment, Responsibility and Capacity Building (CERAC) and the MINUSTAH Gender Unit.

The project had a budget of USD 349,940.00

5. Scope of the Evaluation

The evaluation should cover all activities undertaken under this project and should cover the period from the beginning of activities in March 2007 through January 31, 2009

The geographical coverage is national as project activities covered beneficiaries in all of the departments. However given the time and budgetary constraints and to ensure efficient use of financial resources, the proposed methodology could include for example a representative sampling could be developed by the consultant or consultants to gather sufficient information to analyze the effectiveness, sustainability, relevance and impact of the project and ensure participation of relevant stakeholders in project implementation.

6. Evaluation questions

Based on the UNDEF Guidelines, the evaluation should seek to address the following questions:

Effectiveness

- To what extent have the project's objectives been reached?
- To what extent was the project implemented as envisaged by the project document? If not. Why not ?
- Were the project activities adequate to realize the objectives?
- What has the project achieved? Where has it failed the outputs identified in the project document and why was this?
- What are the changes produced by the project on legal and policy frameworks at the national level?
- What capacities of duty-bearers and or rights-holders have been strengthened?
- What capacities of gender equality advocates have been enhanced?

- Have any significant developments taken place since the project started and if so, explain how they affected the project goal, activities and evaluate the impact that they had on the project?

Relevance

- Were the objectives of the project in line with defined needs and priorities?
- What rights did the project advance under CEDAW, the Millennium Development Goals or other international development commitments?
- Should another project strategy have been preferred rather than the one implemented to better reflect those needs and priorities? Why ?
- Were risks appropriately identified by the project? How appropriate were the strategies developed to deal with the identified risks?

Sustainability

- To what extent has the project established processes and systems that are likely to support the continued implementation of the project?
- How did the programme utilize existing local capacities of right-bearers and duty-holders to achieve its outcomes?
- Is the programme supported by local institutions? Do these institutions demonstrate leadership commitment and technical capacity to continue to work with the programme or replicate it?
- Are requirements of national ownership satisfied?
- What operational capacity of national partners, also known as capacity resources, such as technology, finance, and staffing, has been strengthened?
- What adaptive or management capacities of national partners, such as learning, leadership, programme
- Are the project outcomes likely to be sustainable? If not, why not? Which remedial actions have been good to take?

Project design and performance assessment/efficiency

- Was the project design appropriate? If not, why not ?
- Was the project, including its finances, human resources, monitoring, and oversight/support managed effectively?
- What was the role played by the implementing agency and where applicable, the executing agencies in leveraging resources, internal and external, and expanding partnerships with other actors to support and expand this project?
- Assess the appropriateness of current formal and informal communication channels between national stakeholders, implementing and executing agencies and UNDEF staff, including recommendations for improvement.

Impact

- To what extent has or have the realization of project objectives had an impact on the specific problem which the project aimed to address and on the target beneficiaries?
- To what extent the project has caused and is like to cause change and effects, positive and negative, foreseen and unforeseen, on society?
- Is the project likely to have a catalytic effect? How and why? Provide examples.
- Have the needs of the project beneficiaries been met by the project? If not, why not ?

7. Elements of an Approach

The evaluation should be based on a participatory approach with inputs from the principal stakeholders as well as interviews with the beneficiaries of the various activities undertaken

as part of the project. A restitution session should also be organized at the end of the evaluation presenting the major findings and recommendations.

While a results-based framework was developed at the outset of the project with relevant indicators, as a result of the evolution of the situation some of the outcome indicators cannot be used because of the impact of repeated delays in the holding of projected elections. The evaluator or evaluators will thus be required to identify other quantitative and qualitative indicators which may enable them to measure progress on the stated outcomes.

8. Expected products

The consultant or consultants are expected to provide the following deliverables:

- Deliverable 1: A work plan which contains evaluation objectives and scope, description of the methodological approach, data collection tools, data analysis methods, key informants/agencies, evaluation questions, issues to be studied, and time frame.
- Specify Deliverable 2: Power point presentation of preliminary findings to the key stakeholders and animation of workshop. The comments made by key stakeholders should inform the draft report.
- Deliverable 3: Draft evaluation report which should be delivered with adequate time to allow stakeholder discussion of the findings and formulation of recommendations.
- Deliverable 4: Final evaluation report which should be structured as follows:
 - Executive Summary (maximum 10 pages)
 - Context/ background of the project
 - Evaluation purpose
 - Evaluation methodology and composition of the evaluation team
 - Findings organized around the issues of effectiveness, relevance, sustainability, project design/efficiency and impact
 - Lessons learnt
 - Recommendations
 - Annexes (including interview list, data collection instruments, key documents consulted, work plan, and duration of the evaluation, Terms of Reference).
- The language for the report will be in French and the executive summary and key recommendations will also be prepared in English
- The evaluation will take place over a six week period beginning March 2009, the workshop with key stakeholders should be organized during the month of April and the final report is due by April 31, 2009.

9. Composition, skills and experience of the evaluation team

The evaluator should have the following skills, experiences and qualifications:

- A post graduate degree in social sciences, with a degree in political science and or gender studies preferable;
- Experience in working on issues of gender and women’s rights, political participation in Haiti;
- Knowledge of the status of women in Haiti and the obstacles to women’s political participation;
- Knowledge of and experience in conducting quantitative and qualitative evaluations and or research;
- Demonstrated data analysis skills
- Detailed knowledge of the UN and its programming is desirable
- **Language skills:** Fluency in French, English and knowledge of Creole;

10. Management of evaluation

This section of the ToR outlines the key responsibilities of UNIFEM in the process of the evaluation and identifies the responsibilities of the evaluator.

- The UNIFEM Caribbean Section, with delegation to the Haiti Country Programme will be responsible for managing the evaluation. The country programme coordinator in Haiti will be the principal contact person for the evaluator or evaluation team.
- The UNIFEM country programme office will make all relevant information available to the evaluator or evaluation team to facilitate their work.
- The UNIFEM country office will facilitate the evaluation process by presenting the evaluator to the principal stakeholders through a letter of introduction and by providing contact information for principal stakeholders such as email addresses and phone numbers.
- The evaluator or evaluation team will be responsible for logistics including administrative and secretarial support, telecommunications, printing of documentation, as well as local transportation etc.
- The evaluator will be responsible for setting up appointments with stakeholders and organizing field visits in collaboration with stakeholders.
- The evaluator is also responsible for the dissemination of all methodological tools such as surveys to stakeholders.
- The evaluator is responsible for the organization of the restitution workshop with stakeholders.

11. Ethical code of conduct

The [United Nations Evaluation Group Standards for Evaluation in the UN](#) (2005) are appended to this TOR.

12. Estimation on the level of effort required

Based on the objectives and scope of the evaluation, the estimated level of effort is 20 days. This time frame includes desk review, development of tools, field visits, organization of workshop with key stakeholders and write-up of the evaluation report.

8. 7 Plan de travail et outils pour l'évaluation

PROJET : SUPPORT À LA PARTICIPATION POLITIQUE DES FEMMES EN HAÏTI

**Projet réalisé avec l'appui d'UNIFEM (Fonds des nations Unies pour les Femmes)
et UNDEF (The United Nations Democracy Fund)**

Et avec la collaboration de : Fanm Yo La, l'unité de genre de la MINUSTAH et CERAC.

Concha Gonzalez Angulo

INTRODUCTION

L'ensemble du plan de travail est élaboré en référence et en conformité avec les termes de référence qui ont été préparés pour cette évaluation. Donc les termes de référence font parties intégrantes du plan de travail.

A titre de rappel, les objectifs de l'évaluation ont les suivants :

- Evaluer le projet en regard de son efficacité, sa durabilité, sa pertinence, et son efficience;
- Analyser l'impact du projet en regard de la promotion de la participation politique des femmes;
- Documenter les leçons apprises avec un regard particulier sur les deux stratégies qui ont été mis en œuvre dans le domaine du renforcement des capacités des femmes dans le champ de la participation politique.
- Sur la base des leçons apprises, formuler des recommandations pour un travail continu sur la participation politique des femmes et le développement des capacités de leadership.

Ce présent plan est élaboré en cinq parties :

- (1) L'approche méthodologique;
- (2) les principales questions établies dans les termes de référence de l'évaluation et les méthodes de mesure;
- (3) les outils pour la relevée d'information qualitative (guides de discussion);
- (4) le calendrier de travail et
- (5) la liste des personnes clefs pour les entrevues.

1. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉVALUATION

La **méthodologie** à suivre dans toutes les activités présentées, est **participative**. Les partenaires du projet sont impliqués dans toutes les phases de l'évaluation et leurs commentaires et expériences représentent un atout essentiel pour la bonne marche de l'évaluation.

Deux types de données complémentaires seront relevés pour l'évaluation :

- Données quantitatives
- Données qualitatives.

Les données quantitatives vont être travaillées par l'analyse du document de projet, les rapports élaborés par les partenaires et les documents de support disponibles.

De même, d'autres documents d'intérêts pourront être consultés pour mieux comprendre le contexte du déroulement du projet et/ou des enjeux relatifs à la participation politique des femmes.

L'analyse sera faite par un travail individuel de l'évaluatrice, et à travers des réunions de travail avec les responsables du projet (UNIFEM, Fanm Yo La, l'Unité de genre/MINUSTAH et CERAC), notamment sur la base du tableau des principales questions posées dans les termes de référence de l'évaluation et les méthodes de mesure. Ce travail va permettre d'avoir une vision générale des résultats du projet, des activités, de l'évolution du contexte, de l'implication des partenaires et bénéficiaires, etc. (voir « tableau des principales questions et méthodes de mesure »).

Les données qualitatives sont aussi très importantes pour connaître les changements réels produits entre les personnes bénéficiaires du projet.

Pour commencer, une série de rencontres avec chaque partenaire impliqué seront programmées afin de s'imprégner du projet mis en œuvre par chacun et ainsi d'avoir une meilleure compréhension du projet et de son appréciation par les parties prenantes.

Ensuite, les activités de collecte d'information auprès des bénéficiaires se feront par entrevues individuelles, sur place ou au téléphone, et dans certains cas en petits groupes, avec de techniques très participatives. Les discussions auront lieu en français et/ou créole afin de faciliter la participation de tous et de toutes (voir guides de discussion).

De plus, afin de mieux apprécier le projet dans son contexte, des rencontres auront lieu avec des personnes clés dans d'autres institutions concernées par la participation politique de femmes telles l'Etat, le Conseil Electoral Provisoire, ainsi que des partis politiques (voir guide de discussion).

2. TABLEAU DES PRINCIPALES QUESTIONS ET MÉTHODES DE MESURE

Le tableau suivant est proposé, sur la base de (1) l'objectif général du projet « Consolider le leadership des femmes haïtiennes en vue de participer et influencer les processus de gouvernabilité afin d'obtenir des résultats basés sur des principes de justice de genre, développement et de paix » (2) des questions principales définies dans les termes de référence de l'évaluation et (3) de l'approche méthodologique participative.

1. Efficacité	Méthodes de mesure
<p>1. Dans quelle mesure est ce que les objectifs du projet ont été atteints ?</p> <p>2. Est-ce que le projet a été mis en œuvre tel que prévu dans le document de projet ? Si non, pourquoi ?</p> <p>3. Est-ce que les activités du projet ont été en adéquation avec les résultats escomptés ?</p> <p>4. Quels sont les résultats du projet? S'il y a des résultats qui n'ont pas été atteints, veuillez expliquer pourquoi ?</p> <p>5. Y a-t-il eu des changements au niveau du cadre politique ou légal national ?</p> <p>6. Comment est ce que le projet a contribué au renforcement des capacités des femmes (détentrices de droits) ou bien des capacités de l'état en regard des obligations en matière de Droits des Femmes ?</p> <p>7. Quelles capacités des organisations de femmes ou des militantes ont été renforcées ?</p> <p>8. Y a-t-il eu des changements significatifs dans le contexte depuis le démarrage du projet? Si oui, expliquer comment cela a affecté le but final et les activités afin d'évaluer l'impact de la conjoncture sur le déroulement du projet.</p>	<p>1. Analyse comparative des résultats attendus et des résultats obtenus et analyse des écarts en regard de l'évolution du contexte et des contraintes (révision document de projet et rapports).</p> <p>2. Analyse comparative du document de projet et des rapports narratifs et analyse des écarts entre le document de projet et les rapports (révision document de projet et rapports).</p> <p>3. Analyse de la pertinence des activités prévues dans le projet, en relation avec les résultats escomptés (révision document de projet, rapports et entretiens individuels).</p> <p>4. Analyse de résultats du projet et analyse des raisons des écarts (révision document de projet, rapports et entretiens individuels).</p> <p>5. Analyse de l'évolution du cadre politique et/ou légal national dans la période d'implémentation du projet (entretiens personnes clés).</p> <p>6. Analyse du contenu de la formation et du niveau de renforcement des capacités des femmes (détentrices de droits) et de l'état en regard des obligations en matière de Droits des Femmes (entretiens bénéficiaires et rencontres).</p> <p>7. Analyse des capacités des organisations de femmes et/ou militantes renforcées (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>8. Analyse des changements de contexte produits au cours de l'implémentation du projet en regard de l'évolution du contexte sur le but du projet et sur les activités (entretiens personnes clés).</p>
2. Pertinence	Méthodes de mesure
<p>1. Les objectifs ont été compatibles avec les besoins et les priorités définis ?</p> <p>2. Quels sont les droits tels que définis par la CEDAW et les objectifs de développement du Millénaire (ODM) qui ont été promus ?</p> <p>3. Est-ce que une stratégie différente de celle-ci utilisée aurait pu mieux refléter les besoins et priorités ? Si oui pour quoi ?</p> <p>4. Est-ce que les risques du projet ont été identifiés de façon appropriée ? Est-ce que les stratégies de mitigation des risques ont été appropriées ?</p>	<p>1. Analyse des priorités et besoins définis et évaluation de l'adéquation des objectifs définis dans le projet (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>2. Mise en relation des principes de la CEDAW, ODM, etc. et les principes du projet (révision des documents clés, du document de projet et des rapports).</p> <p>3. Analyse et évaluation de la stratégie utilisée dans le projet et proposition d'une stratégie plus pertinente, si nécessaire (révision du document de projet, entretiens et rencontres).</p> <p>4. Analyse de l'adéquation des risques définis et des stratégies de mitigation proposées (révision du document de projet, entretiens et rencontres)</p>

3. Pérennité	Méthodes de mesure
<p>1. Dans quelle mesure est ce que le projet a établi des processus et/ou des systèmes qui pourront continuer au delà du projet?</p> <p>2. Comment est ce que le projet a utilisé les compétences locales des détenteurs de droits (citoyennes et citoyens) et des représentants de l'état pour atteindre les objectifs?</p> <p>3. Est-ce que le programme est soutenu par les institutions locales ? Est-ce que ces institutions ont fait preuve de leadership, d'engagement et des capacités techniques pour poursuivre le programme et les activités ou de la répliquer ailleurs ?</p> <p>4. Est-ce que les conditions de base pour une appropriation nationale sont réunies?</p> <p>5. Au niveau des partenaires nationaux, quelles capacités opérationnelles ont été renforcées?</p> <p>6. Quelles sont les capacités de gestion qui ont été renforcées ?</p> <p>7. Est-ce que les résultats du projet sont susceptibles d'être pérennes ? Si non, pourquoi ? Et quelle seront les mesures correctives qui aurait du être prises?</p>	<p>1. Analyse de la pertinence des processus et/ou des systèmes établis pour assurer la pérennité du projet (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>2. Analyse du niveau de participation des détenteurs de droits et des représentants de l'état dans l'implémentation du projet (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>3. Analyse de niveau de participation des institutions locales et évaluation des possibilités pour poursuivre le programme et les activités ou de la répliquer ailleurs (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>4. Analyse des conditions de base (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>5. Description des améliorations des capacités opérationnelles des partenaires nationaux (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>6. Description des capacités de gestion améliorées (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>7. Analyse des possibilités de pérennité des résultats obtenus et proposition de mesures correctives pour assurer la pérennité des résultats (entretiens individuels et rencontres).</p>
4. Design du projet et évaluation d'efficience	Méthodes de mesure
<p>1. Est il adéquat le design du projet ? Si non, pour quoi?</p> <p>2. Est-ce que le projet a été géré de manière efficace en termes de finances, ressources humaines, de suivi, de supervision et de support?</p> <p>3. Qu'est qui a été le rôle joué par l'organisation d'exécution et pour les agences d'exécution impliquées dans le projet, dans la mobilisation des ressources, internes et externes, et dans le développement des partenariats avec d'autres acteurs pour appuyer et étendre le projet?</p> <p>4. Évaluer la pertinence/adéquation des actuels canaux de communication formels et informels, entre les partenaires nationaux, les agences d'exécution et le personnel d'UNDEF et identifier les recommandations d'amélioration.</p>	<p>1. Analyse du document de projet.</p> <p>2. Analyse et évaluation des rapports soumis par les partenaires.</p> <p>3. Description du rôle joué par l'organisation d'exécution et pour les agences d'implémentation impliquées dans le projet, dans la mobilisation des ressources, internes et externes, et dans le développement des partenariats avec d'autres acteurs pour appuyer et étendre le projet (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>4. Analyse des actuels canaux de communication, formels et informels et, si nécessaire, proposition de recommandations pour l'amélioration des canaux de communication (entretiens individuels et rencontres).</p>
5. Impact	Méthodes de mesure
<p>1. Dans quelle mesure est ce que la mise en œuvre du projet a eu un impact sur le problème spécifique ciblé et sur les bénéficiaires directes ?</p> <p>2. Dans quelle mesure est ce que le projet a pu induire, ou pourra à l'avenir induire des changements, soit positif sou négatifs, attendus ou inattendus, sur la société ?</p> <p>3. Est-ce que ce projet pourrait avoir un effet de catalyseur ? Comment et pourquoi ? Donner des exemples.</p> <p>4. Est-ce que le projet a répondu aux besoins/attentes des bénéficiaires ? Si non, pourquoi ?</p>	<p>1. Évaluation de l'impact sur la problématique traité et les bénéficiaires (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>2. Description des exemples d'activités, projets, etc. mis en place (ou en prévision de mise en place) par les bénéficiaires du projet (entretiens individuels et rencontres).</p> <p>3. Analyse participative de l'effet catalyseur du projet (entretiens individuels et rencontres)</p> <p>4. Analyse participative des besoins/attentes atteints (entretiens individuels et rencontres)</p>

3. OUTILS POUR LA COLLECTE D'INFORMATION (guides de discussion)

3.1. Guide de rencontre avec l'unité de genre/MINUSTAH et guide de discussion avec les femmes qui ont suivies le coaching

L'Unité de genre de la MINUSTAH a réalisé une formation (en groupe et à travers de séances de coaching) pour renforcer les capacités de femmes qui ont été des candidates aux fonctions électives et ou des élues.

Guide de discussion avec les responsables de l'unité de genre/MINUSTAH et leur partenaire national, CERAC

- Présentation de l'unité, de son historique et de son parcours.
- Présentation du projet et historique de leur implication dans le projet
- Comment est-ce que le contexte a influencé le déroulement du projet ?
- Critères pour la sélection de participantes au coaching.
- Liste de participantes au début de la formation et liste des femmes qui ont achevé la formation. Analyse des écarts.
- Analyse des contenus de la formation (aussi bien pour les ateliers en groupe que pour le coaching) du point de vue méthodologique et de la perspective de genre.
- Points forts, et points faibles de la formation.
- Possibilités d'étendre la formation de coaching à d'autres femmes, candidates ou pas (maîtrise et systématisation de la méthodologie, outils etc.).
- Points forts et points faibles pour sa généralisation.
- Consolidation (ou pas) de l'équipe de formation (coachs nationaux) et les opportunités/ possibilités pour sa continuité comme équipe.
- Comment le travail individuel des participantes se reflète-t-il dans la consolidation des groupes des femmes et de leur participation réelle en tant que citoyennes organisées?
- Mesures d'équité mises en place à travers des projets individuels/ impact des projets sur la question de l'égalité de genre.
- Historique de la création de FEPOCHA et sa mission.
- Liste de femmes membres de l'organisation FEPOCHAH.
- Activités réalisés et programmés par l'organisation FEPOCHAH.
- Présentation de CERAC, de sa mission, et de ses programmes.
- Comment sont-ils devenus partenaires du projet ?
- Rôle joué par CERAC dans le cadre du projet et dans sa pérennisation.
- Discussion des capacités renforcées de CERAC à travers ce projet.
- Quelles sont les leçons apprises ?

Guide de discussion avec les femmes qui ont suivi le coaching

A deux niveaux :

- *Entrevues individuelles par téléphone (si possible avec certaines qui ont bouclé le processus et d'autres qui ont démarré le cycle mais n'ont pas achevé)*
- *Discussion en petit groupe (trois ou quatre femmes en Port-au-Prince)*

Sur les questions suivantes ;

- Quelles ont été les raisons qui ont motivé votre participation dans le coaching ?
- Quels sont les changements induits par votre participation dans le coaching ?
- Quels sont les liens entre ces changements et votre participation dans le champ politique ?
- Les capacités de leadership que vous avez appris au cours de la formation de coaching, sont-elles seulement valables pour les femmes ?
- Avec vous réalisé un projet individuel dans votre communauté et si oui lequel ? Si non, quels ont été les obstacles ?
- Comment avez-vous choisi les projets ?
- Quels ont été les impacts du projet sur vous, sur les femmes de votre communauté, et sur la communauté en tant que telle ?
- Avez-vous pensé à développer des mécanismes de participation citoyenne au niveau local autre que des projets individuels ?
- Etes-vous candidates aux élections ?
- Et si oui, comment est ce que le coaching va vous aider lors de la campagne et une fois élue? Quelle proposition publique présenteriez-vous ? Pouvez-vous donner des exemples d'actions concrètes pour réduire l'inégalité de genre ?
- Si non, pourquoi ? et comment compter vous mettre au profit le coaching ?

Guide de discussion avec les femmes membres de FEPOCHAH

Sur les questions suivantes :

- Pouvez-vous m'expliquer l'historique de FEPOCHAH ?
- Pouvez nous expliquer le lien entre le coaching reçu et FEPOCHAH ?
- Quelles sont les objectifs et le plan de travail de FEPOCHAH ?
- Quelles sont les actions menées jusqu'à date ?
- Quels sont les liens avec les autres organisations travaillant sur la participation politique des femmes ?
- Quels sont les modalités d'échange avec les partis politiques ?

3.2. Guide de discussion avec Fanm Yo La et guide de discussion avec les bénéficiaires

Le Collectif Féminin Haïtien pour la Participation Politique des Femmes (Fanm Yo La) et un des partenaires du projet. Ce collectif a réalisé des formations pour préparer des femmes à se présenter aux élections et des formations pour les élu-élues locales.

Guide de discussion avec les responsables de Fanm Yo La

- Présentation de l'organisation, de son historique et de son parcours.
- Présentation du projet et historique de leur implication dans le projet.
- Comment est ce que le contexte a influence sur le déroulement du projet ?
- Critères pour la sélection de participant-e-s aux sessions de formation.
- Analyse des contenus de la formation (aussi bien pour les femmes candidates que pour les élu-e-s locaux) du point de vue méthodologique et de la perspective de genre.
- Points forts, et points faibles des formations.
- Quelles sont les possibilités d'étendre la formation à d'autres femmes, candidates ou pas (maîtrise et systématisation de la méthodologie, outils etc.) ainsi qu'aux élus locaux.
- Points forts et points faibles pour sa généralisation.
- Quels sont les changements survenus au niveau des femmes participantes aux formations.
- Quels sont les changements survenus au niveau des élu-e-s locaux ?
- Quelles sont les actions mises en branle pour adapter le projet au contexte et mener des actions de plaidoyer sur la participation politique des femmes ?
- Quelles sont les actions qui ont été entreprises auprès des partis politiques? Quels sont leurs impacts?
- Quelles sont les actions qui ont été mises en œuvre au niveau de la communication sociale ? Quelles sont les effets des activités de communication ?
- Quels sont les acquis du projet et comment comptez vous construire là-dessus ?
- Est-ce que le projet a pu renforcer les liens entre les organisations de femmes ? et si ou comment ?
- Quelles sont les leçons apprises ?

Guide de discussion avec les femmes participantes à la formation

Thématique 1 : Genre, Participation et Représentation dans les Espaces Pouvoir et de Décision

- Principaux problèmes traités à partir du diagnostic que vous avez réalisé.
- D'entre eux, lesquels sont traité spécifiquement comme un problème de genre?
- Quel type de présence de femmes serait-il souhaitable d'encourager dans les institutions ?

Thématique 2 : Préparation de la candidature

- Quel est le concept de démocratie présenté ?
- Est-ce qu'on peut parler de démocratie réelle sans une citoyenneté égalitaire?
- Est ce qu'il y a une spécificité dont les femmes candidates doivent tenir compte pour l'organisation d'une campagne?
- Quelle serait la différence pour l'organisation d'une campagne électorale pour une candidate et un candidat?
- Avec la participation des femmes, est ce que vous avez pensé à organiser un type de campagne électorale différente?

Thématique 3 : Prise en compte des intérêts des femmes

- Les critères de leadership, est-ce qu'ils sont seulement applicables aux femmes? Pourquoi ? Pouvez-vous nous donner des exemples?
- Avez-vous travaillé une proposition publique pour présenter certaines réponses concrètes sur les inégalités des femmes?

Impact de la formation

- Quelles ont été les raisons qui ont motivée votre participation dans la formation?
- Quels sont les changements induits par votre participation dans le formation?
- Quels sont les liens entre ces changements et votre participation dans le champ politique?
- Etes-vous candidates aux élections?
- Et si oui, comment est ce que la formation va vous aider lors de la campagne et une fois élue? Quelle proposition publique présenteriez-vous? Pouvez-vous donner des exemples d'actions concrètes pour réduire l'inégalité de genre?
- Si non, pourquoi? et comment compter vous mettre au profit la formation?
- Avez-vous pensé à développer des mécanismes de participation citoyenne au niveau local ou national?

Guide de discussion avec les élus-es locales

- Pourquoi avez-vous choisi de participer à la formation?
- En quoi le genre peut-il vous aider à améliorer votre performance en tant qu'élue local?
- En quoi est ce que le genre peut-il contribuer à améliorer la gouvernance de votre localité ?
- Quelles mesures concrètes, avez-vous pris ou allez-vous prendre, par rapport à la problématique de genre et la réduction des inégalités?
- Y a-t-il d'autres changements survenus depuis votre participation dans cette formation? Si oui, lesquels?
- Est-ce que cette formation a changé votre façon de voir et d'analyser les problématiques et les défis de développement de votre localité? Et si oui, comment?
- Est-ce qu'il est possible de faire la politique «d'une autre manière»? Si oui, comment?
- Avez-vous pensé à développer d'autres mécanismes de participation citoyenne au niveau local? Si oui lesquels?
- Avez-vous pensé une implication plus grande avec la citoyenneté pour établir des mécanismes de coresponsabilité? Si oui, lesquels?

3.3 Guide de discussion avec les membres de partis politiques

Dans le cadre du programme d'appui à la participation politique des femmes en Haïti, Fanm Yo La a effectué des consultations auprès des principaux partis politiques en Haïti.

Guide de discussion avec les membres de certains partis politiques.

- Dans quelle mesure le genre est-il pris en compte dans vos documents politiques? Donnez des exemples.
- Est-ce que la prise en compte du genre, des besoins spécifiques et des intérêts stratégiques des femmes est important pour la construction démocratique? Pourquoi?
- Est-ce que le parti considère que la participation des femmes, comme représentantes de la citoyenneté, est importante? Si oui, pourquoi et si non pourquoi?
- Est-ce que le travail des organisations de femmes pour encourager une plus grande participation politique des femmes est important? Est-ce qu'il a porté des fruits? Et si oui, lesquels?
- Quelles sont les mesures à adopter pour faciliter la participation politique des femmes? (par exemple, horaires du travail, responsabilités familiales).
- Est-ce que le parti met en place des mesures spéciales temporaires, telle que la politique de quota pour accroître la participation politique des femmes ?

4. LISTE DES PERSONNES CLEF A RENCONTRER

Kathy Mangones, Coordonnatrice Programme Pays UNIFEM
Selma Villa Bergman, Officier de Projet, UNIFEM
Fritzlaine Thezan, Spécialiste Communication, UNIFEM
Natalie Ben Zakour Mann, OIC MINUSTAH Gender Unit
Coty Beausejour, Formateur, MINUSTAH Gender Unit
Représentatives de CERAC
Lisa François, Directrice Exécutive, Fanm Yo La
Marie Herolle François, Responsable, Fanm Yo La
Dr Judie C Roy, Cheffe de Cabinet Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes
Mme Marie Laurence Jocelyn Lassegue, Ministre à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes
Dr Ginette Cherubin, Membre du Conseil Electoral Provisoire (CEP)
Responsable de Femmes dans la Politique pour le Changement (FEPOCHAH)
Responsable des Partis Politiques (Fusion des Sociaux Démocrates, Organisation du Peuple en Lutte, et un ou deux autres à déterminer avec Fanm Yo La)
Participant des sessions de formation pour les femmes potentiellement candidates
Participants et Participant des sessions de formation pour les élu-e-s locaux
Participant dans la session de coaching
Dr. Susy Castor, CRESFED
Dr. Sabine Manigat, Politologue

5. CALENDRIER DE TRAVAIL (du 18 Mai au 3 Juin 2009)

2009	HAÏTI
Lundi 18 mai	Arrivée à Port-au-Prince Réunion de débriefing avec la responsable d'UNIFEM.
Mardi 19 mai	Réunion de travail avec UNIFEM Discussion générale du Project. Révision du Plan de travail Révision des outils
Mercredi 20 mai	Réunion de travail avec UNIFEM pour validation des outils Rencontre avec la responsable de l'Unité de genre de la MINUSTAH (responsable durant l'exécution du projet) pour agenda des rencontres
Jeudi 21 mai	Rencontre discussion avec Fanm Yo La sur le projet Planification des rencontres avec les bénéficiaires du projet Fanm Yo la Planification de rencontres avec certains partis politiques
Vendredi 22 mai	Réunion du travail avec l'Unité de genre MINUSTAH (formateur) Réunion avec CERAC partenaire de la MINUSTAH Réunion avec la cheffe du cabinet du Ministère de la Condition Féminine Réunion de restitution des travaux avec UNIFEM
Samedi 23 mai	Entrevus personnes ressources dans le milieu sur le contexte Travail personnel
Dimanche 24 mai	Travail personnel
Lundi 25 mai	Rencontre avec des femmes participantes du coaching (rencontres et entrevus téléphoniques) en collaboration avec la MINUSTAH/Genre Rencontre avec FEPOCHA en collaboration avec la MINUSTAH/Genre Réunion du travail avec Fanm Yo La
Mardi 26 mai	Rencontre avec l'échantillon des femmes potentielles candidates à Port au Prince (en collaboration avec Fanm Yo La) Appels téléphoniques avec d'autres participantes à la formation
Mercredi 27 mai	Entrevues par téléphone aux certains candidates et élus élus locales Rencontre partis politiques Rencontre UNIFEM autour de la campagne de communication sociale Rencontre avec le CEP
Jeudi 28 mai	Rencontre avec certains élus et élues locales Aquin et Les Cayes (en collaboration avec Fanm Yo la)
Vendredi 29 mai	Retour à Port-au-Prince Rencontre MCFDF Ministre D'autres réunions selon le besoin
Samedi 30 mai	Réunion UNIFEM sur le déroulement de la mission Travail personnel
Dimanche 31 mai	Travail personnel
Lundi 1 juin	Préparation de la présentation PowerPoint a UNIFEM
Mardi 2 juin	Rencontre avec les parties prenantes du projet avec une présentation power point des observations préliminaires de la mission Compilation des réactions des partenaires sur les observations, suggestions et leçons apprises Réunion de fin de mission avec UNIFEM
Mercredi 3 juin	Départ d'Haïti et démarrage des travaux de rédaction du rapport