

■ Solutions proposées pour la meilleure participation

- Faire des convocations écrites les remettre une semaine à l'avance en précisant l'heure de la réunion, tâche à exécuter par la présidente et le secrétariat.
- Respecter le timing de la réunion, entre 9h et 13h (ainsi disparaît la difficulté de prise en charge des repas)
- Libérer les délégués avant l'heure des repas
- Inscire la réalisation de bornes fontaines (dans les zones éloignées) dans les ordre de jour des réunions, de CD
- Contacter la brigade et chercher des partenaires réaliser une politique de contribution (VP / ASUFOR) pour aller rapidement vers l'extension du réseau

■ Remarques

La majorité des délégués enquêtés assistent toujours. Selon l'enquête, les femmes semblent plus assidues que les hommes. Plus de 80% des délégués femmes enquêtées participent toujours, alors que c'est d'environ la moitié des enquêtés homme qui assistent toujours.

Cependant, l'équipe genre a constaté que ce résultat ne reflète pas la réalité. Une contradiction a été constatée entre le résultat de l'enquête ci-dessus et l'effectif enregistré au PV de la réunion mensuelle du CD. Selon le registre de la réunion, l'état de participation à la réunion mensuelle du CD n'est pas suffisant en nombre même la réunion n'a pas tenu régulièrement.

Rappelons-nous qu'à Dialacoto lors de la visite de courtoisie, d'information aux autorités locales et aux populations : le sous préfet avait attiré notre attention sur certains faits :

- Existence de beaucoup de puits, de mares etc.
- Particularité du site ; d'être spécialement arrosée
- Certaines habitudes socioculturelles qui selon lui pouvaient être des facteurs bloquants par rapport aux activités du projet.

Le présent suivi-évaluation a permis de constater malgré tout que :

- L'eau du forage est particulièrement préférée, le prix de l'eau même s'ils jugent un peu cher est accepté grâce à la manière qu'il a été fixé et la vente au volume qui est impartiale.
- Le projet a contribué à une prise de conscience par rapport à l'hygiène : de nouveaux comportements ont assaini l'environnement (disposition des flaques au niveau des puits d'eau etc.)
- Les maladies ont régressé.
- La vente au volume a permis d'économiser : l'eau, le moteur n'est plus surexploité et les pannes ont disparues.
- La gestion transparente des finances générés par l'exploitation du forage a permis : d'économiser de l'argent pour le remplacement des pièces (économie encore insuffisante) d'alimenter une petite caisse pour les dépenses courantes et les petites réparations mais également une certaine entente entre villageois qui se sentent plus concernés et impliqués dans la gestion de leur destin ainsi donc on peut dire que la création de l'association est une source d'espoir, de volonté d'aller vers le développement, mais surtout une garantie de cohésion et de solidarité selon des villageois concernés.

La direction du projet à travers l'équipe genre s'est inquiétée de la sous exploitation du forage (les puits sont toujours usés) et de la faiblesse des recettes. L'attention des délégués sera aussi attirée sur les manques de régularités aux réunions, ses promesses fermes et des remerciements sur le caractère instructif de la mission des experts du projet formulé par les délégués rendant ainsi l'espoir de réussir possible.

20. GOUMBAYEL

■ **Date de discussion avec les délégués : le 4 juin 2005**

■ **Rappel**

L'analyse sociale et genre effectuée en 2003 montrait déjà que ce site était dominé par la culture Mandingue qui conduit les femmes à la soumission et à l'obéissance. Leur implication au niveau de la communauté rurale est très faible. Pour la gestion du comité de forage, elles sont carrément absentes. Cette situation ne fait que confirmer la place de la femme dans la société mandingue. Reléguées au second plan. Ici il faut avouer que les hommes estiment qu'ils sont les seuls dotés de « l'instinct gestion » par la nature et que les femmes doivent suivre leurs décisions. Donc la femme ne s'associe pas avec les hommes et n'a pas droit à la parole lors des réunions.

Au moment de l'évaluation, le focus groupe avec les femmes a été particulièrement pénible à cause des comportements dictés par la coutume et les mœurs

Le fait de jouer l'interprète entre sa communauté et l'équipe genre du PEPTAC a été presque refusé par la seule femme déléguée qui en avait les capacités, probablement pour une raison qu'elle n'était pas de la caste qui le faisait traditionnellement.

Et pourtant après moult efforts nous avons pu comprendre les différences qu'elles ont notées et apprécier grâce à leur implication à la gestion du forage (ASUFOR)

■ **Discussion en groupe focus (les délégués hommes et femmes)**

● **Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR**

Avant

La reconstitution de l'ex-comité a démontré l'absence des femmes dans la structure. Elles reconnaissent leur ignorance totale par rapport à la gestion ; que la vente de l'eau au forfait était source d'injustice, de gaspillage d'eau et logiquement cause de l'existence de flaques d'eau, de moustiques et de maladies.

Maintenant

Alors qu'aujourd'hui, surtout les femmes reconnaissent être :

- Mieux informées, considérées, écoutées au sein du Bureau Exécutif
- Au sein de la communauté, les points d'eau sont mieux entretenus, l'eau n'est plus gaspillée, les maladies ont régressé.
- Les populations sont mieux informées de ce qui se passe au niveau de l'ouvrage (grâce aux femmes)
- L'information est plus crédible
- La vente au volume est plus impartiale, équitable, source de cohésion sociale

Tandis que pour les hommes :

- L'implication des femmes donne plus de crédit au bureau exécutif
- Assure une meilleure diffusion des informations
- Amène des idées nouvelles à la gestion du forage
- Et contribue à plus de cohésion sociale ce qui aide à l'adhésion plus large à l'ASUFOR.

● **Prise de décision**

Les hommes pensent que leur implication aux instances a permis d'avoir des initiatives de leur part plus ou moins.

■ **Obstacles à la participation aux réunions**

Nous n'avons pas pu progresser avec les femmes dans ce sens, pour les hommes c'est surtout :

- Beaucoup d'absences des délégués surtout les femmes
- Niveau d'instruction des femmes, qui leur empêche probablement de s'exprimer.

■ Remarques

A Goumbayel, l'évaluation s'est passée d'une façon très peu satisfaisante et pourtant on peut dire sans se tromper que le fait d'impliquer les femmes a été fortement apprécié et le résultat peut être perçu à travers cette phrase clairement formulée par les hommes « Les femmes ont la capacité d'accomplir leurs responsabilités »

La recommandation : C'est une continuation de la sensibilisation, un encadrement des populations dans le sens du changement de comportement. Si la volonté de réussir est manifeste, les blocages socioculturels le sont également. Des visites répétées de la part des experts de la direction du projet et particulièrement des femmes pour permettre une ouverture et une adoption plus facile de nouvelles attitudes

21. MERETO DIALLOUBE

■ **Date de discussion avec les délégués** : le 2 juin 2005

■ Rappel

A Méréto Dialloubé, l'analyse social et genre effectuée en 2003 visait déjà à mesurer le degré d'implication, de participation et de mobilisation des femmes dans les instances de prise de décisions tels que le foyer, le village et la communauté. Cela a permis déjà de savoir que si au niveau de la famille, douze personnes sur les vingt enquêtées pensaient que les décisions étaient prises de manière consensuelle, sept sur les vingt pensent le contraire.

- Si dans le village elles sont représentées dans les GPF, et les GIE, au niveau de la communauté rurale, leur participation est nulle.
- Au niveau du comité de gestion du forage, elles ne sont pas du tout représentées

Les raisons évoquées à cet effet sont relatives à l'analphabétisme prononcé des femmes. Quand même le constat était que les hommes ne veulent pas impliquer les femmes dans la gestion des affaires publiques, ce qui demeure une raison plausible au frein de leur implication. La sensibilisation organisée par le PEPTAC a permis d'installer un comité directeur de 26 personnes dont 14 femmes et un bureau exécutif dans lequel il y a 3 femmes sur les 9 membres. Selon leur propre analyse pendant l'évaluation.

■ Discussion en groupe focus (les délégués hommes)

• Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR

Avant

- Il n'y avait pas de femmes dans la structure de gestion malgré les activités actives de la GPF.
- On n'avait pas senti la nécessité d'impliquer les femmes.

Maintenant:

- Il y a plus de personnes impliquées dans la gestion.
- L'implication des femmes s'est trouvée normale maintenant avec l'évolution de temps, surtout grâce à la sensibilisation du PEPTAC.

• Accès à l'information

- Il est amélioré et pousse à la cohésion sociale.
- L'implication des femmes fait que les autres femmes du village se sentent concernés par l'ASUFOR.
- Les délégués femmes sensibilisent d'autres femmes qui permet de renforcer la compréhension des femmes.

• Prise de décision

- Plus démocratique.
- La plupart des femmes ont expérience de travail dans les groupements. Elles sont donc habituées à s'exprimer dans les réunions.

- La participation des femmes aide à prendre une bonne décision.
- **Impact au niveau de la communauté**
 - Les femmes se sentent plus impliquées. Elles respectent le règlement des BFs. Les installations sont plus propres grâce aux femmes.
- **Discussion en groupe focus (les délégués femmes)**
 - **Comparaison générale le entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR**
 - Avant
 - Aucune femme sur les 13 délégués qui s'occupaient de la gestion du forage.
 - Elles n'étaient pas informées sur la gestion.
 - Les pannes étaient fréquentes et de longue durée. L'eau était souvent indisponible.
 - Elle était aussi gaspillée dès qu'elle arrivait.
 - Certains refusaient de payer l'eau consommée et les mesures prises contre eux pénalisent tout le monde (fermeture de bornes fontaines)
 - Beaucoup de disputes au niveau du forage.
 - Le comité n'avait pas la confiance des populations.
 - Les informations n'étaient pas à la portée des populations.
 - Maintenant:
 - Les GPF, GIE et ASC s'impliquent sur la sensibilisation, l'adhésion des populations est plus large.
 - Le crédit est banni tout le monde achète au même prix
 - Les bornes sont gérées par des femmes qui sont plus sérieuses.
 - La gestion est transparente ; Toutes les dépenses sont justifiées. Les recettes sécurisées
 - Les pannes sont devenues rares, les réparations rapides L'eau est plus disponible. Les disputes ont disparu. Elle n'est plus gaspillée. Le moteur n'est plus surexploité
 - Les populations sont informées sur le fonctionnement du forage.
 - **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**
 - La compétence des femmes est découverte
 - L'opinion des membres simples est connue au niveau des instances de décision
 - Les femmes profitent des réunions pour connaître apprendre (entraînement en écriture, lecture)
 - Meilleure considération des femmes par les hommes
 - **Accès à l'information**
 - Les femmes sont informées (réunions). Les informations sont bien diffusées au niveau des GPF et GIE par la suite.
 - Les informations sont crédibles.
 - **Prise de décisions**
 - Les femmes ont droit à la parole.
 - Elles sont consultées et écoutées pour la prise de décisions
- **Obstacles à la participation/mobilisation aux réunions soulevés par les hommes et les femmes**
 - La manière de convoquer
 - Le manque de BFs pour certains quartiers qui démotivent les délégués
 - Les tâches domestiques
 - Le Manque de motivation des certains délégués
- **Solutions proposées pour la meilleure participation**
 - Faire des convocations écrites en précisant l'heure et la durée (de 12h à 15 h) en s'appuyer sur les gérants de bornes fontaines pour les distribuer une semaine à l'avance. Eviter les jours de marché.

- Lancer une politique de réalisations de bornes fontaines en allant vers la brigade de puits pour l'appui et l'encadrement, contactant la communauté rurale et d'autres partenaires pour le financement et réalisant des épargnes par des participations des bénéficiaires.
- Pour les différentes tâches, s'organiser en fonction du jour et de l'heure.
- Le CD doit discuter des possibilités d'indemnités des délégués selon le règlement intérieur.

■ Remarques

A Méréto Dialloubé, les hommes et les femmes s'accordent sur l'efficacité d'associer les jeunes et les femmes au travail communautaire afin d'avoir des résultats optimaux.

Ici la parité du comité directeur est atteinte et le tiers des femmes au niveau du bureau mais il faut insister sur l'assiduité et la ponctualité par rapport aux réunions et aux AG.

22. DAROU SALAM SINE II

■ Date de discussion avec les délégués : septembre 2005

■ Rappel

A Daru Salam Sine II, l'analyse sociale et genre effectuée en 2003, a montré que les femmes n'étaient presque pas impliquées dans la gestion de l'eau même si elles étaient représentées au niveau communautaire, des GPF et GIE. Situation qui trouve son explication dans la culture Sérère où la femme obéit à des règles de soumission totale à l'homme.

L'analphabétisme de ces dernières les places également dans des conditions de suiveurs. Cependant leur volonté de participer à la gestion de l'eau est manifestée si elles ont la permission.

La sensibilisation organisée dans le cadre du PEPTAC a réussi à mettre en place un comité directeur composé majoritairement de femmes : 14 contre 11 hommes et un bureau exécutif de 4 femmes sur les 9 membres. L'évaluation du terrain du point de vue s'est organisée en présence de 12 femmes et 8 hommes.

■ Discussion en groupe focus (les délégués hommes)

• Comparaison générale entre l'ex-comité et l'ASUFOR

Avant

- Le forage était géré par 29 hommes. Les présidents étaient souvent remplacés pour mauvaise gestion. Pas de participation directe de femmes dans la gestion.
- L'argent du forage était souvent emprunté et jamais remboursé.
- Aucun compte n'était ouvert.

Maintenant

- Les détournements de fonds ont disparus et le fonds est sécurisé.
- Les membres du Bureau et du CD sont plus respectés.
- La vente de l'eau est jugée équitable et acceptée.
- Des réunions impliquant les jeunes, les femmes s'organisent.
- L'information est mieux partagée
- Les pannes sont devenues rares
- L'eau plus disponible, la collecte facile.
- **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**
 - Le constat que les hommes et les femmes doivent travailler ensemble.
 - Les femmes s'informent et font circuler l'information.
- **Impact au niveau de la communauté**
 - L'eau est plus disponible.
 - La gestion est transparente

- La desserte de l'eau s'est améliorée
- Le nombre d'heure de pompage a diminué.
- **Accès à l'information**
 - L'information est mieux divulguée.
 - Les informations sont fondées sur des pièces à conviction (elles sont crédibles).
- **Prise de décision**
 - La prise de décision est démocratique
 - Les femmes ont droit à la parole
- **Obstacles à la participation aux réunions**
 - Le manque de motivation des délégués
 - Méconnaissance des responsabilités
 - Analphabétisme.
- **Discussion en groupe focus (les délégués femmes)**
 - **Comparaison générale entre l'ex-comité et l'ASUFOR**
 - Avant :
 - Les femmes ignoraient tout du fonctionnement du forage.
 - L'eau manquait souvent
 - Les hommes se bagarraient souvent
 - L'argent était souvent détourné.
 - L'eau gaspillée
 - Maintenant
 - C'est la disponibilité de l'eau en permanence.
 - La gestion est claire et connue de tous.
 - L'information est bien partagée.
 - Les femmes sont en train de se former.
 - **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**
 - Les femmes apprennent comment gérer un forage.
 - Elles aident à la collecte de l'argent.
 - Elles représentent les autres femmes
 - **Impact au niveau de la communauté**
 - C'est la justice rétablie au niveau de la vente de l'eau.
 - C'est plus de considération pour les femmes
 - L'argent est sécurisé, l'épargne existe
 - Il y a des projets de maraîchage
 - L'eau n'est plus gaspillée et l'hygiène a gagné du terrain.
 - **Accès à l'information**
 - L'information est mieux partagée.
 - Les femmes sont très disponibles pour donner des explications à qui veut.
 - L'information est crédible.
 - **Prise de décision**
 - Les femmes ont droit à la parole
 - L'opinion des femmes est respectée
 - **Obstacles à la participation aux réunions**
 - Aux travaux champêtres et domestiques.
 - L'heure de la réunion
 - La manière de convoquer
 - **Solutions proposées pour la meilleure participation, ils ont retenu :**
 - Fixer les réunions, pendant l'hivernage les lundi matin (10H).

- Re-sensibiliser les délégués absentéistes et au besoin appliquer le règlement intérieur.
- Etablir des convocations et les envoyer trois jours avant la réunion.

■ Remarques

Seul le manque de temps par rapport aux diverses tâches (domestiques, champêtres...) semble poser des problèmes pour la tenue de réunion.

Sinon les femmes semblent déterminer à prouver que les interdits de la culture par rapport au statut de la femme ont encore une fois retardé le processus de développement.

L'ASUFOR et particulièrement l'implication des femmes sont superbement appréciée par les deux genres. Car pour les hommes, on les accusait souvent à tort, juste parce qu'on ne leur faisait pas confiance ; « depuis que les femmes sont dans la gestion c'est la confiance mutuelle et le respect réciproque ce qui est apprécié à juste titre pour que le bureau prenne conscience de l'importance du système et se conformer au règlement intérieur.

23. DIAM DIAM

■ Date de discussion avec les délégués : le 13 juin 2005

■ Rappel

L'analyse sociale et genre effectuée en 2003 avait montré quand même qu'à Diam Diam, les décisions au niveau du forage se prennent d'une manière consensuelle même si le mari reste celui à qui il appartient de prendre la décision finale au foyer et qu'au sein de la communauté rurale, elles sont représentées au niveau du conseil, elles le sont également dans les GIE et GPF. Cela montre en effet une certaine volonté d'impliquer les femmes. N'empêche en ce qui concerne la gestion de l'eau, les femmes sont moins représentées que les hommes.

L'intervention du projet a permis au village de DIAM DIAM et ses villages polarisés de se déterminer à impliquer plus de femmes dans la gestion de l'eau. Ainsi un CD de 42 personnes dont 20 femmes et un bureau composé de 3 femmes sur les 9 membres a été élu.

■ Discussion en groupe focus (les délégués hommes)

• Comparaison générale entre l'ex-comité et l'ASUFOR

Avant :

- Les membres du bureau étaient tous habitants de Diam Diam (village centre).
- Les membres n'ont pas suivi de formation.
- Avant il n'y avait pas d'apport de bailleurs de fonds en matière de la sensibilisation, donc personne n'a pas suivi une formation à la gestion.
- Les membres femmes étaient réduits; 02 seulement du village centre, donc surtout les femmes n'étaient pas informées.
- Il n'y avait de comité directeur.

En résumé, la structure de l'ancien bureau n'était pas ouverte au tout le monde.

Maintenant

- Les membres sont choisis dans le village centre et dans les villages polarisés.
- Les membres du BE et du CD ont subi une formation.
- L'implication des femmes effective (3 dans le BE et 18 CD) et elles sont responsabilisées.
- On a impliqué 3 femmes dans le bureau en tant que 1^{er} vice-président, trésorier et surveillant adjoint. Quand le président n'est pas là, 1^{er} vice-président le remplace.
- Une cohésion sociale au sein des populations du village centre et des villages polarisés.

- Au temps de l'ancien bureau, les peuls n'étaient pas beaucoup impliqués, maintenant ils sont impliqués. Cette manière d'implication de différentes ethnies permet plus de compréhension entre les ethnies.

Selon un délégué d'un village polarisé, avant il n'avait aucune information de la gestion, mais maintenant il est en mesure d'expliquer à n'importe qui lui demande.

Même un membre de l'ancien bureau qui est délégué aussi actuellement a reconnu les changements suscités tels que cohésion sociale.

- **Impact de l'implication des femmes dans la structure de gestion**

- Une meilleure responsabilisation des membres hommes comme femmes.
- Une meilleure gestion de la vente de l'eau et de la collecte de l'argent grâce aux femmes.
- Une économie d'eau réelle (moins de gaspillage)
- La participation des femmes nous aide à très bonne décision.
- L'implication des populations de village polarisé donne plus de crédibilité à la structure.

- **Accès à l'information**

- Actuellement, l'accès à l'information est régulier, c'est-à-dire, mensuellement grâce à la tenue de la réunion du CD mensuelle.
- Une bonne circulation à l'information par la mise en valeur du tableau d'affichage installé par le PEPTAC et la radio mosquée.

Bonne maîtrise de la communication avec différents moyens de communication disponibles. On peut dire que la bonne mobilisation (taux de participation assez haut) de l'ASUFOR Diam Diam est appuyé d'une partie par cette manière de communication. Bon exemple recommandable aux autres ASUFORs.

- En plus, les femmes font du porte-à-porte pour diffuser l'information.

- **Prise de décision**

- Véritable implication des femmes et des hommes. Les femmes font une bonne suggestion.
- Prise de bonne décision grâce à l'implication des femmes et des hommes pour l'ensemble.
- Plus de points de vue sont reflétés dans la prise de décision grâce à la réunion mensuelle, car après la réunion, quand les délégués rendent compte du résultat de la réunion soit à la grand place publique ou à la réunion villageoise, les autres (membres simples) donnent leurs points de vue et les délégués les amènent à la prochaine réunion.

- **Impact au niveau de la communauté**

- Développement des activités génératrices des revenus (maraîchages)
- On est plus apte à résoudre le développement des activités génératrices des revenus.
- Il n'y a plus de bagarre ou de quelle au niveau des BFs.
- Plus de facilité tant pour les populations des villages polarisés que pour leur bétail.
- Une bonne réputation de l'ASUFOR grâce à la bonne gestion ce qui attire les transhumants.
- Lorsque les gens qui s'absentent du village pendant huit (8) mois entendent un bon fonctionnement du forage Diam Diam, ils sont revenus pour s'installer.
- Une cohésion sociale au sein des populations du village centre et villages polarisés.

- **Obstacles à la participation aux réunions**

- Distance entre le village centre et les villages polarisés
- Si un cheval ou une charrette n'est pas disponible, on est obligé de se déplacer à pied.
- Travaux champêtres

- Surtout juillet - août et janvier-février pour l'écoulement de la récolte)
- Surveillance du bétail (abreuvement du bétail) dû au manque des points d'eau (BF, abreuvoir, etc.)
- Travaux ménagers pour les femmes (en général les femmes s'absentent plus)
- Blocage de mari des délégués femme

■ Discussion en groupe focus (les délégués femmes)

• Comparaison générale entre l'ex-comité et l'ASUFOR

Avant :

- Il n'y avait pas de contrôle dans la vente de l'eau
- Ventes forfaitaires, crédits, anarchies
- Les pannes étaient fréquentes, moteur surexploité et le manque de gaz oil. L'argent était souvent détourné. L'eau n'était pas ainsi souvent disponible
- Le maraîchage impossible.
- L'eau était gaspillée (flaques d'eau)
- Les femmes du comité étaient juste des figurantes et jamais convoquées en réunion. Elles n'y savaient rien et n'y jouaient aucun rôle
- Les réunions se terminaient souvent en bagarres

Maintenant :

- La vente est volumétrique, le prix unique. Vente impartiale, au comptant
- L'eau n'est plus gaspillée Les points d'eau sont mieux entretenus
- Le gaz oil ne manque plus et le moteur ne s'allume pas tout le temps. L'eau est plus disponible
- La gestion est transparente, l'argent sécurisé
- Les femmes vendent l'eau et en tirent quelques avantages
- Les querelles et réunions houleuses ont disparu
- Les villages polarisés sont impliqués et une certaine cohésion sociale est garantie ainsi que de nouvelles relations.

• Accès à l'information

- Les femmes sont informées et se chargent d'informer à travers les GPF, les GIE et au niveau des villages polarisés (chez le chef de village)
- L'information est crédible et bien divulguée

• Impact de l'implication des femmes dans la gestion:

- L'opinion des femmes est connue.
- Les hommes apprécient la présence des femmes dans le bureau
- Les femmes contribuent à la clarification de la gestion et crédibilisent l'association
- Elles y apprennent et s'y informent au même titre que les hommes

• Prise de décision

- Elles sont consultées et écoutées pour la prise de décisions
- Les déléguées femmes prennent en compte les préoccupations de leurs pairs

■ Obstacles à la participation aux réunions

- La manière de convoquer
- Le manque de moyens de transport
- Le manque de bornes fontaines qui oblige les délégués de villages polarisés de prendre beaucoup de temps pour la collecte d'eau.
- Manque de motivation des délégués
- Tâches domestiques et champêtres

■ Solutions proposées pour la meilleure participation

- Donner des convocations écrites main à main une semaine à l'avance en précisant l'heure et évitant les jours de marché

- Que le comité directeur prenne en charge le transport
- Le comité doit entamer des démarches pour la réalisation de bornes avec une politique de participation des bénéficiaires
- Consulter le règlement intérieur pour indemniser les délégués
- Pour les multiples tâches s'organiser si on connaît le jour et l'heure de la réunion

■ Remarques

A Diam Diam, la détermination des femmes est évidente et l'ouverture d'esprit des hommes est incontestable. Les délégués hommes pensent que lors de la prochaine assemblée générale, il faut nécessairement augmenter le nombre de femmes dans le bureau.

Ici la vice présidente issue d'un village polarisé et d'ethnie différente affirme qu'à Diam Diam, toute forme de discrimination ou d'injustice a disparu et que la réforme est vraiment conçue pour le bien être des populations rurales Mais surtout c'est une manière de donner une grande considération et un respect aux habitants des villages polarisés

24. DAWADI

■ Date de discussion avec les délégués : le 13 juin 2005

■ Rappel

Les décisions qui ont trait au foyer sont prises de manière consensuelle. Selon « l'étude sociale et genre » effectuée en 2003, la plupart des hommes sont conscients de la complémentarité qui existe entre eux et les femmes. Au niveau des villages elles sont représentées dans les instances de prises de décision GIE GPF et au sein de communauté rurale. Leur participation aux réunions est remarquable.

En ce qui concerne le comité gestion de l'eau, on constate une exception également dans la mesure où elles sont plus nombreuses que les hommes. Par contre, elles ne sont pas représentées dans le bureau du comité directeur mal grés la manifestation : du désir d'être membre et, d'occuper des postes de responsabilité

Le projet n'a pas rencontré de difficultés majeures pour la mise en place de l'ASUFOR dont le CD compte 27 femmes contre 30 hommes et un BE de 9 membres dont 3 femmes.

■ Discussion en groupe focus (les délégués femmes)

• Comparaison générale entre l'ex-comité et l'ASUFOR

Avant :

- Le forage était sur exploité et sa consommation en huile et gasoil abusive
- Les pannes étaient fréquentes. La gestion financière déficitaire. L'eau était souvent en manque

Maintenant

- Les villages polarisés sont impliqués.
- Le forage génère des fonds qui permettent d'épargner à la banque. La gestion est claire et connue de tous
- Les pannes sont devenues rares et l'eau est plus disponible

• Accès à l'information

- Les femmes sont à la base de l'information et se chargent de sa diffusion grâce aux GPF
- L'information est crédible et intéressante tous les usagers

• Prise de décision

- Les femmes assistent aux réunions où elles prennent la parole.
- Elles trouvent beaucoup de solutions. Leur opinion est prise en compte dans les décisions.

- **Impact au niveau de la communauté**
 - Les femmes ont beaucoup apporté (la collecte de l'argent, le sérieux au travail)
 - Elles représentent les autres femmes
 - La gestion est transparente.
 - Plus de solidarité entre les villages consternés.
 - Les points d'eau sont bien nettoyés
 - Il y'a la confiance entre le bureau et les populations
- **Obstacles à la participation aux réunions**
 - La manière de convoquer.
 - L'état des routes en hivernage.
 - La distance entre VP et VC.
- **Discussion en groupe focus (les délégués femmes)**
 - **Comparaison générale entre l'ex-comité et l'ASUFOR**

Avant :

 - Les femmes n'assistaient pas aux réunions du forage.
 - On nous sollicitait juste pour cotiser, ou nettoyer le forage
 - L'eau était vendue au forfait, à crédit
 - Les pannes, les manques de gasoil étaient fréquents. L'eau manquait souvent, et on perdait beaucoup de temps à la collecte.
 - Les mesures d'hygiène étaient méconnues

Maintenant

 - Les villages polarisés et les femmes impliquées
 - La gestion est claire, la vente est équitable l'épargne se réalise
 - Les pannes ont disparu ainsi que les cotisations pour réparation
 - **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**
 - Les femmes sont représentées et L'opinion des femmes est connue
 - C'est une possibilité pour les femmes d'apprendre le fonctionnement du forage.
 - **Accès à l'information**
 - Les femmes sont informées en même temps que les hommes. L'information est par la suite bien divulguée grâce aux femmes (GPF, GIE, etc.)
 - L'information est crédibilisée par la présence des femmes.
 - **Prise de décision**
 - Les femmes participent aux réunions et donnent leurs opinions.
 - Elles sont très écoutées.
 - **Impact au niveau de la communauté**
 - Nous nous connaissons mieux et nous fréquentons plus entre villages concernés
 - Nous avons des projets en commun donc nous sommes plus solidaires.
 - Les femmes sont valorisées, mieux respectées.
 - Les mesures d'hygiène ont plus respectées ;
 - Plus de confiance et d'adhésion à l'association.
- **Obstacles à la participation aux réunions**
 - La manière de convoquer ;
 - Les distances entre villages
- **Solutions proposées pour la meilleure participation**
 - Envoyer des convocations cinq jours à l'avance en profitant des marchés hebdomadaires pour les distribuer
 - Fixer l'heure de la réunion à 11 heures
 - Œuvrer pour la réalisation de bornes fontaines.

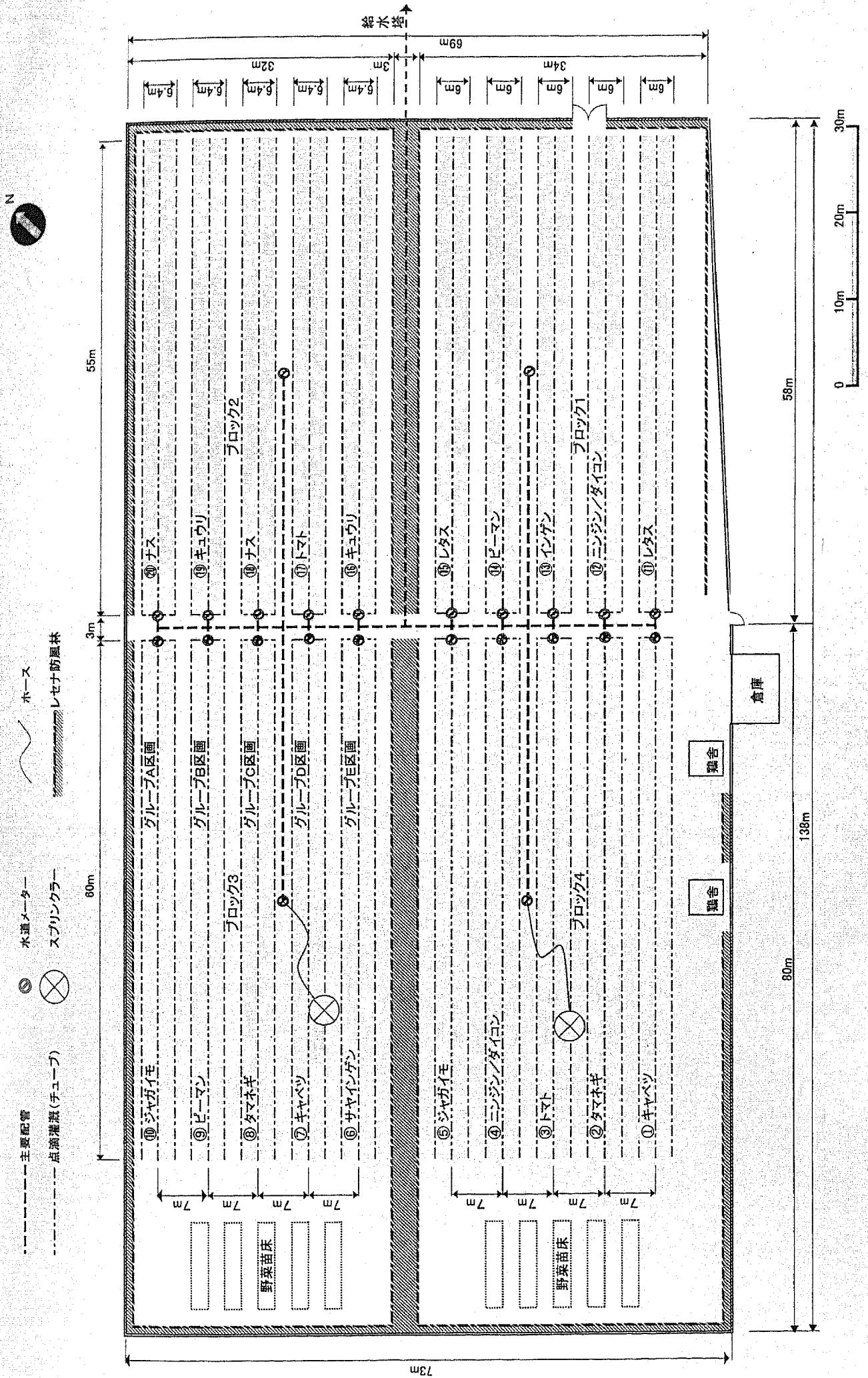
■ Remarques

A Dawadi, le nouveau comité a reconnu les lenteurs de fonctionnement dû aux manques d'expérience. Des promesses fermes de ferrer aux principes de la réforme et aux recommandations du projet ont été faites. Ici la rareté des réunions du comité a été fortement contestée par les femmes. A Dawadi, la détermination des femmes et leur envie d'être de vrais gestionnaires de l'eau ne rencontre pas de difficultés. Au contraire les hommes affirment leur devoir beaucoup pour la transparence dans la gestion et leur système de collecte d'argent efficace. La pertinence de la réforme s'est révélée au bonheur des populations.

05. 生産活動多様化関連資料

5-1 Taïba Ndiaye 共同圃場平面図

図 Taiba Ndiaye 共同農場平面図



- 主要配管
- 点滴灌漑(チューブ)
- ⊙ 水道メーター
- ⊗ スプリングラー
- 〰 防風林
- 〰 レセナ防風林

80m

138m

58m

0 10m 20m 30m

73m

給水塔



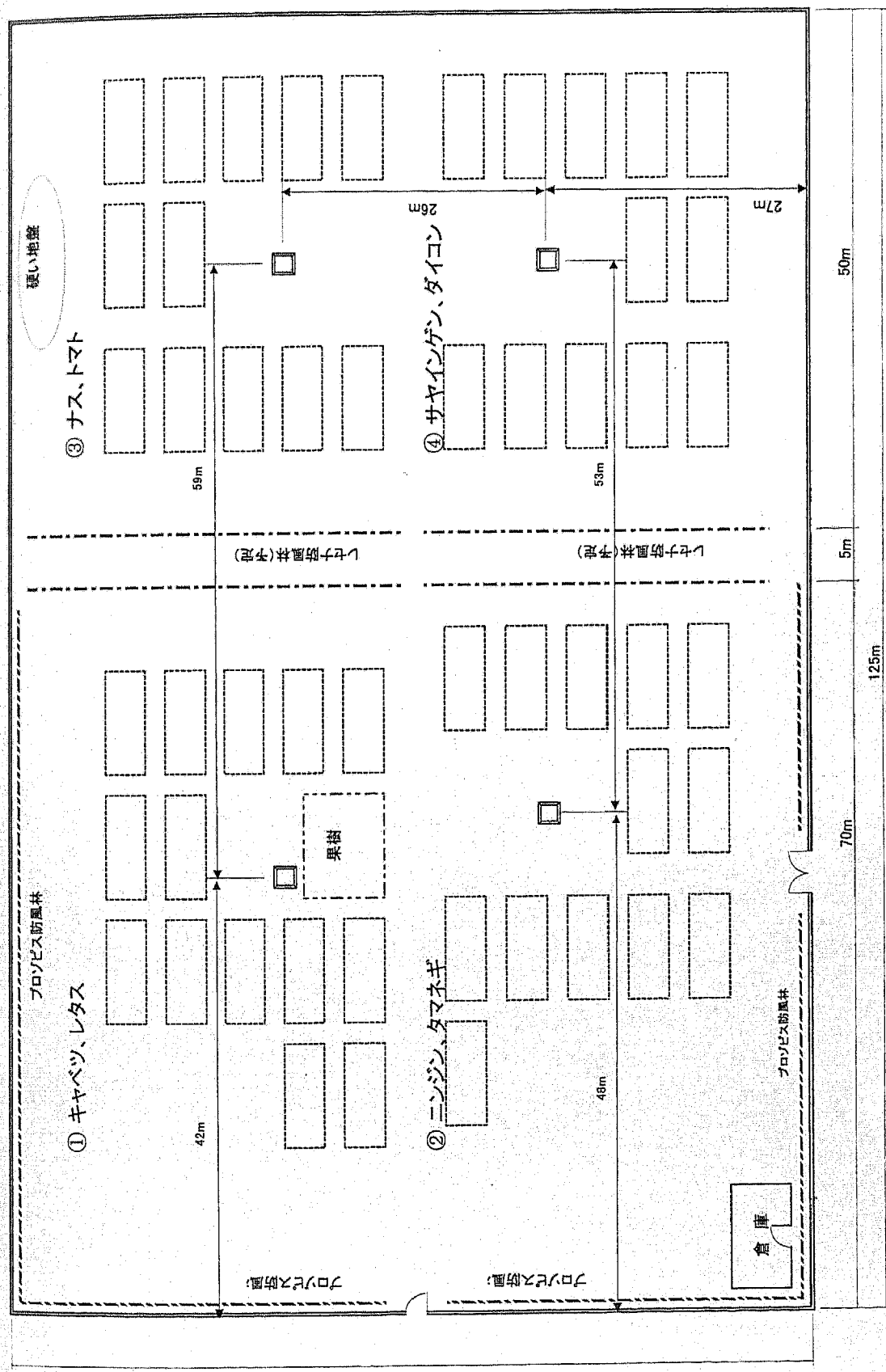
5-2 MOUKH MOUKH 共同圃場平面図

Mouch Mouch 共同圃場平面図

2004年12月



□ 水槽 □ 畑1区画



①と②は前回の雨季作でナス、オクラを栽培。連作を避けるため、ナス、トマトは③へ移動

5-3 MOUKH MOUKH 牛舎廻り植林平面図

Mouch Mouch 牛舎廻り植林平面図

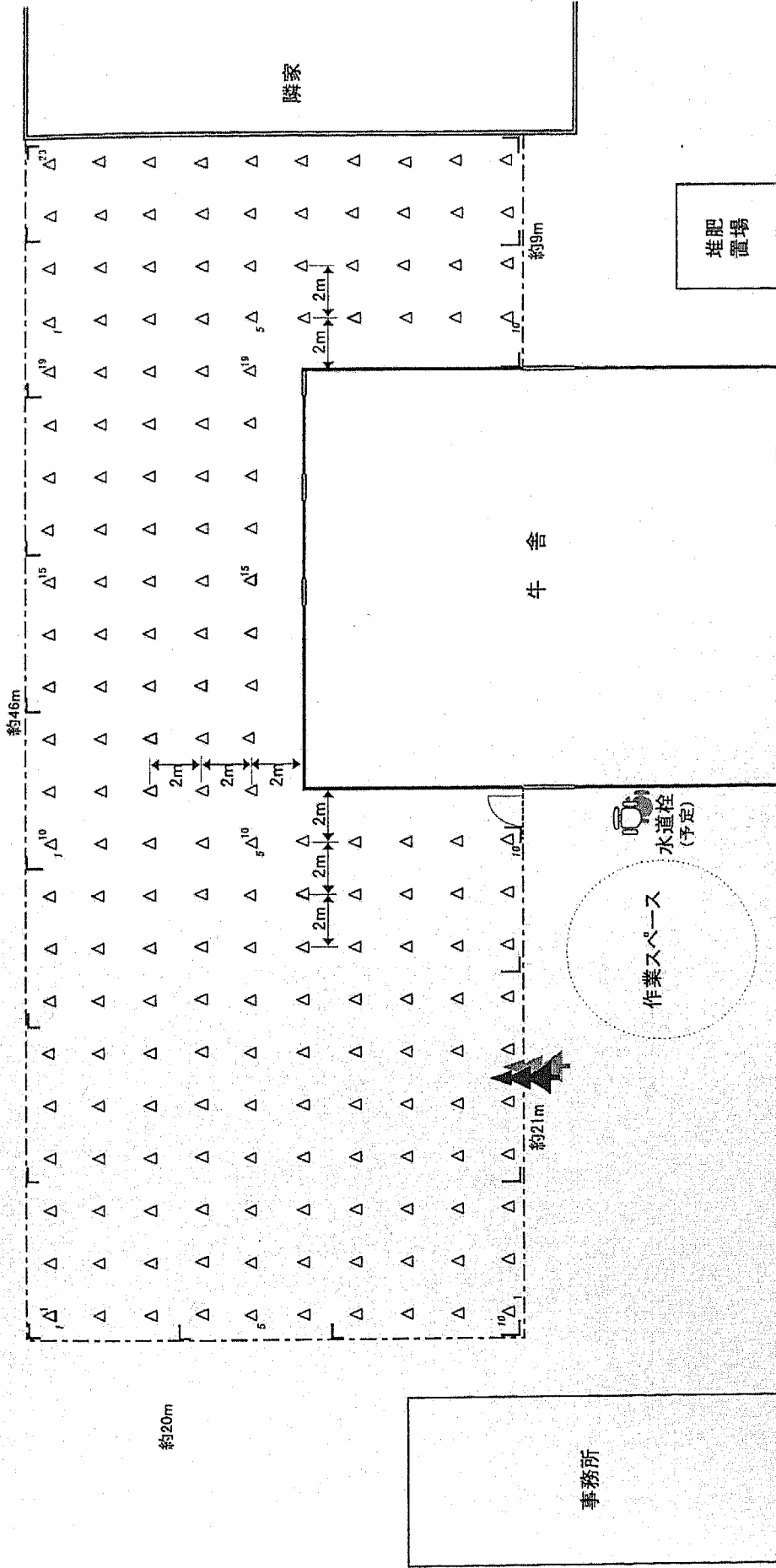
2004年11月



隣家

道

道



- △ 苗木(185本)
- ┌ 支柱アングル(18本)
- 金網ネット(96m)

5-4 MOUKH MOUKH 農園関連施設計画図

JICA / PEPTAC

NJAMBOUR ORGANISATION
DEVELOPPEMENT

SIEGE SOCIAL
Avenue Ahmadou Bamba
ARTILLERIE / LOUGA

Projet de Construction au village de Moukh-Moukh

- 01 Magasin
- 04 Bassins
- 02 Hangars
- Clôture 1 ha

Personne à contacter : Mbaye Ababacar NDIAYE
Tél : 557-45-79