

**PROGRAMME DE RENFORCEMENT
DU LEADERSHIP FEMININ**

**FORMATION/RENFORCEMENT DES CAPACITES
POLITIQUES DES FEMMES AU TOGO**

**RAPPORT NARRATIF
ATELIER DE FORMATION DES FEMMES EN LEADERSHIP AU TOGO**

Du 8 au 12 juillet 2002

Août 2002



Sommaire

INTRODUCTION	1
PREMIÈRE PARTIE : LE LEADERSHIP ET LA NÉGOCIATION	4
1.1. Le leadership.....	4
1.1.1. Le leadership : notre attitude face au changement	4
1.1.2. Leadership et efficacité personnelle : Maîtrise des styles de leadership	5
1.1.3. Le leadership dans les organisations et structures de base des participantes à l'atelier	6
1.2. La négociation.....	7
1.2.1. Introduction à la négociation.....	7
1.2.2. Les éléments clés de la négociation :	8
1.2.3. Les techniques et stratégies de négociation	8
1.2.4. Les étapes de la négociation.....	9
DEUXIÈME PARTIE : LES DROITS DE LA FEMME AU TOGO	10
TROISIÈME PARTIE : LES FEMMES ET LE VIH/SIDA	13
QUATRIÈME PARTIE : INVESTISSEMENTS PUBLIC ET PARA-PUBLIC AU TOGO ET NEPAD..	15
4.1 Le Programme Triennal d'Investissement Public et Para-publics	15
4.2 Le NEPAD.....	16
4.3 Le NEPAD et les Propositions pour l'Intégration du Genre	16
CINQUIÈME PARTIE : LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE PUBLIQUE	18
SIXIÈME PARTIE : SUIVI DE L'ATELIER	19
CONCLUSION	20
ANNEXES :	
DISCOURS de la Présidente de WiLDAF/FeDDAF TOGO	22
DISCOURS de Madame la Coordinatrice du Bureau Sous-Régional du WiLDAF/FeDDAF pour l'Afrique de l'ouest.	23
DISCOURS de la représentante de l'UNIFEM/Dakar	25
DISCOURS de Madame la Représentante Résidente du PNUD au Togo.....	27
PROGRAMME DE LA FORMATION DES FEMMES SUR LE LEADERSHIP AU TOGO.....	29
FICHE D'ÉVALUATION	32
LISTE DES PARTICIPANTES	35
LISTE DES FACILITATEURS	38

INTRODUCTION

L'ensemble des pays de la sous-région ouest africaine s'est engagé au début des années 90 dans un processus de démocratisation caractérisé par l'adoption de nouvelles constitutions et de lois instaurant le pluralisme politique, la libéralisation de la vie associative, la reconnaissance de droits et libertés individuelles, mais aussi par l'organisation d'élections présidentielles, législatives et locales pluralistes. Le nouveau contexte de démocratisation a créé chez les femmes une prise de conscience en tant que sujets de droits. Plus particulièrement, ces dernières ont su saisir l'opportunité des changements en cours pour réclamer et exercer leur droit de participer à la gestion de la chose publique, comme en témoignent les diverses actions menées dans les pays par les organisations de droits de femmes et coalitions qui se sont formées autour de la question. Par ailleurs, la mention de la participation des femmes aux prises de décisions parmi les priorités de la plate-forme d'action de Beijing adopté en 1995 a conduit un certain nombre d'Etats, désireux de se conformer aux engagements pris, à adopter des mesures et réformes facilitant l'accès des femmes aux prises de décision : il en est ainsi du Sénégal, du Cap vert, du Niger par exemple pour ne citer que ces exemples.

Cependant, malgré les espoirs suscités par les facteurs de changement, on note partout encore une faible participation des femmes aux instances de prise de décision au niveau de la représentation nationale comme au niveau local. Les statistiques de l'Union Interparlementaire mises à jour en septembre 2002 sont éloquentes à cet effet. Au niveau de la représentation nationale, l'Afrique subsaharienne vient en avant-dernière position (avant les pays arabes dont le pourcentage de femme dans les parlements est de 5%) avec un taux de représentation des femmes au parlement de 13,6%. L'analyse des données par pays confirme cette tendance malgré les différences parfois considérables entre pays. Ainsi, le Sénégal enregistre le plus fort taux de participation dans la sous-région Afrique de l'Ouest avec 19,2% de femmes au parlement depuis les élections d'avril 2001. Ces taux sont respectivement de 12%, 11,7 %, 9%, 6%et 4,9% au Nigeria (élections de février 1999), au Burkina-Faso (élections de mai 2002), au Ghana (élections de décembre 2000), au Bénin (élections de mars 1999), et au Togo (élections de mars 1999).

Selon les analyses des organisations de droits des femmes, confirmées par plusieurs institutions intervenant en matière de développement parmi lesquelles la banque mondiale « les femmes en Afrique sont systématiquement sous-représentées dans les institutions locales et nationales, et n'ont presque pas de voix dans le processus de prise de décision »¹. Plus on s'éloigne du niveau de représentation au niveau national, plus le phénomène s'accroît, comme le montrent les rares données disponibles sur la participation au niveau local. En Côte d'Ivoire, selon les données de 1995/1996, à peu près 7% des maires sont des femmes; au Togo en octobre 2000, une étude recensait 1 femme maire sur 8, et une conseillère municipale sur 44 conseillers au total. Au gouvernement, elles sont 2 femmes sur 20. Au sein des syndicats et des partis politiques, elles sont présentes, mais jamais en tant que premières responsables de ces structures.

Les femmes sont certes présentes dans les structures de la société civile à la base, mais là aussi elles y sont en proportion plus infime que les hommes, sont loin de

¹ Findings Region Afrique. Numéro 85. Novembre 1997, The World Bank Group

participer effectivement et a fortiori de contrôler les leviers de prise de décision. Or elles constituent une importante source d'opinion sur les politiques et programmes susceptibles d'être mis en œuvre. La faible participation de ces dernières aux prises de décision empêche une prise en compte de leurs intérêts et leurs problèmes. Par ailleurs, l'observation a montré que les femmes aux postes de décision ont une vision et des positions reflétant un plus grand souci du collectif et du bien commun. Comme l'affirme la plate-forme d'action de la quatrième Conférence Mondiale sur les femmes de Beijing, « l'égalité de participation aux prises de décisions n'est pas seulement une simple question de justice et de démocratie ; on peut y voir aussi une condition nécessaire pour que les intérêts des femmes soient pris en considération. Sans une participation active des femmes et la prise en compte de leurs points de vue à tous les niveaux de la prise de décisions, les objectifs d'égalité, de développement et de paix sont impossibles à réaliser. »

La sous-représentation des femmes aux postes de décision et le peu d'impact sur les décisions sont fondamentalement liés au contexte et aux pesanteurs socioculturels marqués par un système patriarcal qui réserve aux hommes le contrôle des espaces publics et politiques et confine les femmes dans la sphère domestique et dans des rôles généralement peu valorisés. La socialisation des hommes et des femmes les empêche de concevoir que les femmes puissent assumer des responsabilités publiques, et de croire en leur capacité à gérer le bien public. Ces considérations expliquent les comportements et pratiques discriminatoires à l'égard des femmes.

Par ailleurs, en conférant aux femmes des responsabilités importantes au sein des ménages, la division inégale du travail ne leur permet pas souvent de dégager le temps qu'il faut pour se former et acquérir ainsi les connaissances nécessaires pour participer aux prises de décision dans les instances publiques. Parmi les autres facteurs limitant la participation effective des femmes à la gestion de la chose publique figurent l'analphabétisme et le déséquilibre hommes-femmes en matière d'éducation en général, l'accès limité aux emplois salariés et la faiblesse de leurs revenus en général, le manque de solidarité entre femmes, le manque d'éthique en politique, l'image de la femme politique. S'agissant de la minorité déjà présente dans les instances de décision, elle doit faire face aux mêmes limites liées selon les cas à leur analphabétisme, leur manque de connaissance dans certains domaines précis, à la culture qui les amène souvent à s'incliner face aux décisions des hommes et à parfois difficilement prendre la parole devant les hommes.

C'est dans ce contexte, et pour apporter une contribution à l'amélioration de la participation des femmes aux prises de décision, que s'est tenu du 8 au 12 juillet 2002, à Lomé un atelier de formation sur le leadership féminin, dans le cadre du programme de l'UNIFEM sur le «Renforcement du leadership féminin». Il a été organisé sur l'initiative du bureau régional de l'UNIFEM/Dakar et par le bureau sous-régional du WiLDAF/FeDDAF Afrique de l'Ouest en collaboration avec le WiLDAF/FeDDAF-Togo.

L'atelier a rassemblé 32 femmes de diverses instances décisionnelles du Togo dont :

- 2 représentantes issues de chacune des 6 partis politiques présentes au CPS (Commission Paritaire de Suivi), pour un total de 12 femmes venant des partis politiques.
- 3 femmes représentantes de syndicats
- 2 femmes parlementaires
- 11 femmes représentant les associations féminines oeuvrant dans les cinq régions économiques du Togo et dans la Commune de Lomé



- 4 représentantes des associations de personnes vivant avec le VIH/SIDA ou encadrant les personnes vivant avec le VIH/SIDA.
- 1 observatrice provenant d'une association membre du WiLDAF/FeDDAF-Togo

L'objectif poursuivi par les diverses parties prenantes à cette activité était d'accroître la capacité des femmes dans divers secteurs à exercer un leadership dans la vie publique. De manière plus spécifique, il s'est agi :

- De permettre aux femmes participantes d'acquérir des capacités de négociation et d'analyse de certaines questions liées à la prise de décision et au développement dans leurs communautés et sur le plan national ;
- De permettre aux femmes leaders et à celles qui en ont la potentialité de se connaître mutuellement, d'échanger leurs expériences et d'envisager une synergie pour une plus grande implication dans la vie publique.

Les travaux se sont articulés autour de cinq thèmes principaux que sont :

- le leadership et la négociation
- les droits de la femme au Togo
- les femmes et le VIH
- les investissements publics et para publics au Togo et le NEPAD
- la participation des femmes à la vie publique.

PREMIÈRE PARTIE : LE LEADERSHIP ET LA NÉGOCIATION

La première partie relative aux divers aspects du *leadership et de la négociation* a été facilitée par Messieurs Atti Barthélémy et Adoko Pascal. La méthodologie utilisée était participative et tournée vers la recherche action. Elle a associé de brèves présentations avec des séances de brainstorming, des discussions en paires et en groupes, des lectures et études de cas, des tests d'évaluation des jeux instructifs et des séances VIPP (Visualisation Intégrée à un Programme Participatif.)

1.1. Le leadership

Naît-on leader ou le devient-on ? Ou encore les hommes ont-ils plus de prédisposition que les femmes à exercer le leadership ? Il est clair que tout le monde naît avec un degré de leadership et dispose comme tel, d'un potentiel énorme pour améliorer son leadership. Mais encore faut-il en comprendre le mécanisme et prendre la décision d'agir dans ce sens. Le module sur le leadership vise à faire comprendre aux participantes :

- À apprendre à positiver le changement et à le gérer avec proactivité
- À mieux se connaître au regard de certains fondamentaux et styles
- À évaluer leurs forces et faiblesses et commencer le processus de mise en place d'un plan personnel d'amélioration de leur leadership
- À apprendre à améliorer leur assertivité et à devenir des personnes plus efficaces.

1.1.1. Le leadership : notre attitude face au changement

Un premier exercice pratique visait à évaluer la compréhension des participantes face au changement, à analyser leur définition du changement, à percevoir leur attitude mentale face au changement, à analyser si le changement appelle une action ou une réaction.

A travers cet exercice, les participantes ont démontré leur créativité en amenant des changements variés dans leur mise tels : enlever, ajouter, modifier, déplacer, défaire, cacher, placer, résister, soustraire, renverser, permuter.

Le second exercice consistait pour les participantes à décrire leur perception du changement ayant eu lieu, c'est à dire, leur sentiment vis à vis du changement. Il s'agissait de voir si le changement évoquait pour eux une inquiétude, une peur, une menace, ou par contre une assurance, une confiance ou une opportunité saisir. Les participantes ont donné les réponses suivantes quant à leur perception par rapport au changement :

- le changement est une opportunité à saisir
- le changement peut être perçu comme une menace
- le changement est toute action qui vise à améliorer un constat. Par exemple, l'atelier sur le leadership féminin vise à améliorer la situation des femmes par rapport à la prise de décision.

Ensuite, le cycle du changement de comportement a été présenté et commenté. Les facilitateurs ont mis l'accent sur le changement qui peut être perçu comme une menace ou comme une opportunité à saisir ; tout dépend de la culture personnelle de chaque personne concernée et de l'aspect qu'elle cherche à privilégier. Le changement vise alors à renouveler un comportement ou une attitude, c'est un

processus de transformation, de renversement, de reconstitution et de reconversion des mentalités.

Il a été souligné que ce cycle peut se heurter à des résistances à n'importe quel niveau de son évolution. Il a été expliqué aux participantes que la résistance n'est pas toujours négative par rapport au changement. Il faut toujours cerner la cause de la résistance en vue de savoir y remédier. Il faut savoir la contourner en vue d'atteindre l'objectif poursuivi. Le changement permet à l'individu d'accroître sa créativité. Quatre attitudes possibles face aux changements ont été décrites.

Finalement, il a été montré aux participantes que le changement doit venir d'elles-mêmes en toute priorité. Un texte a été distribué en appui pour aider à mieux comprendre que le changement doit venir d'elles-mêmes.

Pour clore ce sous-thème, et amorcer le thème suivant, il y a eu un débat sur la définition du mot « leader ». Il a abouti à une définition claire et simple du leader comme : « Celui qui produit des résultats et non celui qui cherche par tous les moyens à avoir raison ».

1.1.2. Leadership et efficacité personnelle : Maîtrise des styles de leadership

La notion de leadership a été approfondie à travers un premier exercice pratique.

Il en ressort que pour les participantes le leader doit être une personne :

- crédible, franche et lucide, humble, qui se donne, qui se sacrifie, un guide
- au service des autres
- sachant conduire des changements positifs et écouter les autres, les accepter
- ayant la maîtrise de lui-même
- ouvertes aux reproches
- ayant des idées novatrices

La leçon tirée de l'exercice est que tout leader est généralement perçu par les membres de son organisation comme un personnage extraordinaire qui doit par conséquent tout savoir, tout dire et tout faire. Mais dans la pratique, le leader est parfois limité et doit humblement le reconnaître. Il n'est donc pas obligé de dire oui quand il sait pertinemment que ce choix n'est pas judicieux pour son organisation. Il doit donc apprendre à dire non pour rester sincère et franc vis à vis de ces publics. Savoir où quand et comment dire non fait partie du challenge que doit relever tout leader. Dire non pour un leader n'est donc pas un signe de faiblesse ou de trahison mais plutôt une marque de grandeur et de fidélité aux principes fondamentaux du droit et de la liberté.

Un deuxième exercice basé sur des études de cas concret a eu pour but d'identifier le style de leadership dévoilé dans chaque cas, de vérifier si ces cas sont vécus dans leur organisation, de les amener à apprécier les cas exposés et finalement, les amener à opérer un choix en connaissance de cause.

Au total trois styles différents de leadership ont été dégagés dans les trois cas de figure étudiés :

- un style *autocratique* où le leader s'impose sans tenir compte de l'avis des autres membres du groupe. Ces derniers ne se sentant pas considérés ne prennent pas à cœur les activités du groupe et rien ne marche.



- un style *laissez-faire* dans lequel le dirigeant démontre sa faiblesse et n'arrive pas à s'imposer au groupe. Il règne dans ce genre de groupe un désordre qui ne permet pas la bonne marche des activités.
- le style *démocratique* enfin qui a permis à tous les membres du groupe de participer aux activités de l'institution.

En conclusion, il a été unanimement admis que le leader idéal serait celui qui sait varier les styles de leadership en fonction de personnes et de situations données. Son style d'avant garde emprunterait ainsi aux trois autres étudiés à travers l'exercice.

Des tests psychosociaux ont été réalisés par les participantes leur ont permis de déterminer leur style de leadership et de savoir le rehausser pour être un leader d'avant-garde.

1.1.3. Le leadership dans les organisations et structures de base des participantes à l'atelier

Dans le cadre de ce sous-thème, un premier exercice visait à identifier des atouts et des contraintes pour asseoir un leadership approprié dans les organisations que représentent les participantes, ainsi qu'à trouver un consensus sur la démarche à suivre pour y parvenir.

Les participantes ont eu à cet effet à :

- examiner et recommander le type de leadership qui serait approprié à leur organisation
- élaborer les stratégies et les étapes pour y parvenir
- identifier les facteurs externes et internes qui peuvent favoriser ce leadership
- identifier les facteurs externes et internes qui peuvent entraver la mise en place de ce leadership

Une variété de styles démocratique, anarchique et autocratique ont été identifiés par les participantes comme prévalent dans leurs diverses associations, ONG et syndicats.

S'agissant du style démocratique, les analyses ont fait ressortir les constats suivants :

- la démocratie au sein des organisations est parfois biaisée lorsque les membres du groupe ne sont pas au même niveau de perception et de compréhension.
- Le leadership démocratique est souvent mal pratiqué.

Le style idéal recommandé par tous les groupes est le leadership démocratique, qui est également selon la formule du groupe des femmes de partis politiques et parlementaires, un leadership représentatif. Le leadership démocratique recommandé exclue la prise de décision discrétionnaire par le leader dont le profil doit répondre à la règle « des trois », à savoir, la Connaissance, la Compétence et le Comportement exemplaire (les trois C).

Les stratégies idoines proposées pour parvenir au leadership idéal intègrent entre autres, l'identification et la hiérarchisation des besoins du groupe, la formulation d'objectifs crédibles et acceptés, la hiérarchisation et la planification des activités, la responsabilisation des membres et la répartition des tâches, le suivi et l'évaluation des comportements individuels et collectifs.

Les participantes ont identifié des facteurs interne et externes susceptibles de favoriser ce leadership parmi lesquels , l'information des membres, la connaissance de ses droits, la transparence dans la gestion, le respect du règlement intérieur, l'adhésion du groupe à travers un esprit d'initiative et d'abnégation, la bonne volonté individuelle et collective, la formation des membres du groupe, le choix judicieux des lieux et des horaires de réunion, le partenariat pour échanger les expériences.

En conclusion, ce sous-thème a permis aux facilitateurs de faire comprendre à chaque participante comment déterminer le style de leadership approprié à une situation donnée et à savoir comment le mettre en place selon le type d'organisation.

1.2. La négociation

En tant que leader ou aspirant à exercer un leadership, les femmes sont inévitablement appelées à être mêlées à des négociations. Elles ont pour cela besoin de développer des aptitudes particulières et maîtriser les mécanismes d'une négociation. En abordant le thème des négociations, l'atelier visait à permettre aux participantes de se familiariser avec les éléments clés d'une négociation, de même qu'avec les techniques et étapes de négociation.

1.2.1. Introduction à la négociation

La dimension culturelle de la négociation a d'abord été évoquée à travers un court exercice dont la finalité était de tester les aptitudes des participantes à la négociation au regard de l'approche gagnant/gagnant, une approche qui permet de sortir vainqueur d'une négociation tout en laissant l'autre satisfaire aussi ses besoins ou sauvegarder ses intérêts.

Il a aussi été demandé aux participantes de donner des essais de définition concernant la négociation. Elles ont alors fait des propositions comme *demander, obtenir, communiquer, solliciter, dialoguer, revendiquer, défendre, convaincre, se concerter, faire des consensus, plaider.*

En conclusion à ces exercices, il a été démontré aux participantes que négocier avec succès n'est pas le fruit du hasard, mais résulte de la mise en œuvre talentueuse d'un plan bien pensé. Quelque soit l'enjeu d'une négociation, prévoir un bon plan fait la différence entre une bonne et une mauvaise solution. Par ailleurs, toute négociation repose sur une bonne communication. Et la communication doit prendre en compte non seulement les mots mais aussi les actions. Plusieurs variables doivent entrer en négociation comme le prix, le taux d'intérêt, la date de livraison, la taille, la qualité, la quantité, la couleur, la garantie, la confiance mutuelle, la procédure, l'honneur, le privilège et le service.

Enfin, un élément important dans toute négociation concerne les attitudes. Il est toujours important de tenir compte des attitudes dans la négociation. Il a été dit aux participantes de considérer que dans une négociation réussie, les deux parties doivent se considérer gagnant.

1.2.2. Les éléments clés de la négociation

Dans leur présentation sur les éléments clés de la négociation, les facilitateurs ont mis l'accent sur le plan de négociation qui doit inclure des éléments clés, à savoir: les objectifs pour lesquels on négocie, les enjeux, les informations sur les questions qui émergent au cours de la préparation de la négociation, le facteur temps et les sources de forces. La force en négociation est définie comme la capacité à influencer sur un résultat par la logique, la pertinence ou la légitimité d'une position. Parmi les sources certaines de force figurent :

- la ténacité qui interdit de faire des concessions ou se retirer de la négociation au premier signe de résistance ; la ténacité suppose aussi de donner à l'autre le temps de réfléchir et de prendre en compte les autres possibilités.
- la concurrence qui implique la prise de conscience de ce qu'on a toujours le choix en négociation, étant donnée qu'il y a toujours des concurrents de l'autre partie qui souhaitent avoir ce que vous avez à donner
- l'expertise qui doit être nécessairement utilisée en négociation pour forcer le respect de l'autre partie ;

1.2.3. Les techniques et stratégies de négociation

En introduction à ce sous-thème, les facilitateurs ont demandé aux participantes de faire un exercice sur les valeurs partagées. Cet exercice avait pour but de trouver le consensus sur les valeurs auxquelles s'identifient les membres d'un groupe. Très pratique pour tout leader qui veut bien conduire son équipe et atteindre des résultats positifs.

Ce premier exercice a mené les participantes à constater que 6 valeurs organisationnelles étaient partagées par les 3 groupes : compétence, travail d'équipe, engagement, contrôle de soi, respect de tous les autres, défi. Les participantes ont réalisé que ce type d'exercice pourrait grandement faciliter une négociation éventuelle entre groupements, si différents soient-ils.

Un autre exercice devait ensuite amener les participantes à identifier davantage les techniques et stratégies de la négociation. Il a consisté en une simulation de trois cas de figure de négociation où l'enjeu consistait à éviter un mariage forcé, obtenir un poste de ministre de finance pour une membre d'une coalition d'organisations féminines, obtenir qu'un puits soit implanté dans un emplacement utile pour les villageois plutôt que derrière la maison du chef.

Les négociations ont conduit les participantes à se servir des cinq tactiques de négociation suivantes :

- attaquer bas ;
- cadrer le besoin ;
- le défi ;
- remettre à plus tard ;
- couper la poire en deux.

1.2.4. Les étapes de la négociation

À partir des différentes démarches entreprises dans les négociations exigées par les études de cas précédentes, les facilitateurs ont présenté aux participantes les étapes habituelles d'une négociation :

- apprendre à se connaître l'un l'autre
- déclaration des buts et objectifs
- démarrage du processus
- expression du désaccord et conflit
- réévaluation et compromis
- accord de principe ou règlement définitif ont été présenté et expliqué aux participantes avec des dessins à l'appui.

DEUXIÈME PARTIE : LES DROITS DE LA FEMME AU TOGO

Le second module de l'atelier concernant les droits de la femme au Togo a été animé par Monsieur Cyrille KOMLAN de l'organisation non gouvernementale GF2D (Groupe de Réflexion et d'Action Femme Démocratie et Développement), membre du WILDAF-Togo.

Les objectifs poursuivis à travers ce module sont de familiariser les participantes avec la législation relative aux droits des femmes, de leur permettre d'identifier les principales violations des droits des femmes et enfin de recueillir des recommandations y afférentes.

La méthodologie adoptée a consisté en de courtes présentations de sous-thèmes suivies de débats afin de dégager des recommandations.

Le modérateur a, dans ses interventions, d'abord procédé à l'historique du féminisme qui est une prise de conscience d'une oppression et d'une injustice et surtout de la volonté d'y remédier. Il a évoqué quelques actions menées à l'endroit des femmes depuis la première Convention des droits des femmes de l'État de New York en 1848 jusqu'à la cinquième Conférence Mondiale de Beijing en 1995 et son suivi par l'Assemblée Générale qui a eu lieu en 2000 à New York aux États-Unis. Certains de ces événements ont contribué à faire comprendre au législateur togolais la nécessité d'octroyer aux femmes un certain nombre de droits et de respecter le principe d'égalité juridique entre les femmes et les hommes.

Il a procédé à une présentation rapide de ces droits accordés aux femmes togolaises sur le plan des libertés fondamentales, sur le plan matrimonial, sur le plan des droits successoraux, sur le plan professionnel, sur le plan des droits politiques.

Il a continué en évoquant les insuffisances dans la prise en charge des droits de la femme par le législateur togolais. Ainsi il a évoqué certaines dispositions qui remettent en cause le principe d'égalité entre les femmes et les hommes comme :

- le droit du mari de s'opposer à l'exercice d'une profession par son épouse
- la fixation de la majorité nuptiale de la fille en dessous de la majorité légale
- l'absence de pénalisation de certains abus d'ordre sexuel
- l'absence de répression du mariage précoce
- la discrimination au niveau de l'imposition des salaires

S'interrogeant sur les causes de la non effectivité des droits des femmes, il a en particulier mentionné :

- la méconnaissance et la non-information des femmes de ces droits
- la pression de la société et des familles sur les femmes
- l'éloignement géographique des tribunaux
- le coût élevé des frais de tribunaux
- la lenteur de l'appareil judiciaire dans le règlement des conflits
- l'ésotérisme du droit
- la méconnaissance des procédures
- le manque de sensibilité des juges par rapport aux problèmes des femmes

Il n'a pas manqué de mentionner quelques actions de la société civile qui se bat pour l'effectivité des droits de la femme et pour l'amélioration du cadre juridique en vigueur au Togo : les actions menées par le GF2D (Groupe de Réflexion et d'Action

Femmes Démocratie et Développement) et celles du WiLDAF/FeDDAF-Togo en sont des illustrations.

Il a conclu en mettant l'accent sur la nécessité pour les femmes de connaître leurs droits car, a-t-il dit : « être un leader est un défi, être une femme leader est une gageure ».

Plusieurs conclusions ressortent des débats qui ont été menées sur les droits des femmes.

Les femmes méconnaissent le droit qu'elles ont de se prononcer dans le domaine de l'option entre la polygamie et la monogamie et celui des régimes matrimoniaux. Elles n'exercent pas ce droit dans la plupart des cas, la question ne leur étant presque jamais posée au cours de la célébration du mariage.

Le non respect de l'obligation de communauté de vie est un des problèmes auxquels les femmes doivent de plus en plus faire face. Un rapprochement a sur ce point été fait avec le cas de Fatou Dieng du Sénégal présenté par Mme Tall de l'UNIFEM : cette Sénégalaise en 22 années de mariage n'a eu que 6 rapports sexuels avec son époux.

L'article 391 du Code Togolais des Personnes et de la Famille en permettant l'application des coutumes dans la plupart des cas de successions est source de nombreuses violations des droits des femmes et des enfants.

La recrudescence du harcèlement sexuel au sein des ménages, au niveau des établissements scolaires, sur le campus universitaire, et dans les lieux de travail est une des questions émergentes en matière de droits des femmes au Togo. Elles sont tout aussi néfastes aux femmes que d'autres formes de violences telles que les mariages précoces, l'échangisme, la pédophilie, l'inceste, contre lesquelles il n'existe malheureusement pas de lois spécifiques.

Enfin, une menace pèse sur les femmes du Togo particulièrement en matière de protection sociale. Bien que le Togo n'ait pas ratifié la convention 103 de l'OIT relative à la protection de la maternité, le pays applique cette convention qui donne un congé de maternité de 14 semaines à la femme. Cependant la convention 183 vient remplacer la convention 103 et donne une latitude aux employeurs de disposer des congés de maternités de la femme surtout pendant la période post-natale

Les recommandations suivantes ont été faites en vue d'améliorer le statut juridique des femmes togolaises et pour un respect effectif de leurs droits :

- impliquer davantage les médias dans le combat pour les droits des femmes à l'instar de ce qui est fait pour la sensibilisation sur le VIH/SIDA. La formation des journalistes serait à cet effet nécessaire pour permettre à ces derniers d'accomplir leur travail avec conviction.
- Les organisations de droits des femmes et les participantes à l'atelier devront s'engager à appuyer la révision en cours du code des personnes et de la famille pour s'assurer que les réformes sont conformes aux attentes des femmes. A cet effet un exemplaire de l'avant-projet de révision de l'actuel Code des Personnes et de la Famille a été distribué à chaque participante.
- Des actions de lobbying doivent être entreprises pour que le Togo ne ratifie pas la convention 183 qui diminue les chances de la femme en matière de protection

sociale mais, la 103 de l'OIT. Une pétition des femmes syndicalistes a séance tenante été signée par les participantes.

- Enfin, pour que les problèmes des femmes soient mieux pris en compte, il a été recommandé que le Togo puisse former à l'avenir beaucoup de femmes juges

TROISIÈME PARTIE : LES FEMMES ET LE VIH/SIDA

La troisième partie portant sur *la femme et le VIH* a été facilitée par le Dr LAWSON Teyi, épidémiologiste au programme national de lutte contre le SIDA. Le module devait permettre aux participants de prendre conscience de la plus grande prévalence du SIDA, des facteurs de vulnérabilité des femmes ainsi que des conséquences, et finalement, de maîtriser les modes de prévention et les solutions pour diminuer la prévalence du SIDA chez les femmes.

La méthodologie adoptée a consisté principalement en exposés alternés avec des brainstorming et des travaux en groupe.

Dans sa présentation, le facilitateur a signalé que les premiers cas de SIDA ont été détectés au Togo en 1981. Il a donné des informations sur le virus responsable de cette maladie et ses actions, les voies de transmissions, les signes cliniques, et a déploré la non disponibilité de traitement adéquat pour guérir la maladie, d'où la nécessité de mettre l'accent sur la prévention.

En évoquant quelques chiffres relatifs à la transmission du SIDA en Afrique au sud du Sahara, et au Togo, le médecin a démontré que le SIDA frappe plus les femmes que les hommes.

Il a ensuite invité les participantes à se retrouver en sous-groupes en vue de d'identifier, selon elles, l'impact du SIDA sur l'individu, sur le ménage, sur la communauté et sur la nation entière.

Les travaux de groupe ont ainsi permis de relever au niveau individuel les conséquences à la fois psychologique, physique et économique de la maladie telles que l'anxiété, le stress, la culpabilité, la baisse du rendement, l'alourdissement des dépenses en raison des besoins en alimentation et en soins.

S'agissant des ménages, ils subissent également des conséquences pouvant s'apprécier en terme de risques pour la santé, réduction des moyens financiers désormais absorbés par les soins, risques de dislocation des ménage, risque de délinquance des enfants, détérioration possible des relations avec les voisins, amis et membres de la famille, pour ne citer que ceux -là.

La nation paye également en ce qui la concerne un lourd tribut au VIH/SIDA : le développement du pays est freiné à cause du faible rendement de la population, du fort taux de mortalité, du vieillissement de la population, de l'augmentation du nombre de cas sociaux entraînant la perte des ressources humaines, de l'appauvrissement du pays qui terni l'image du pays à l'extérieur.

Pour poursuivre, il a abordé le point sur les facteurs de vulnérabilité de la femme en mettant l'accent sur les vulnérabilités biologique, sociale, économique.

Il a terminé en recherchant ensemble avec les participantes, les solutions pouvant aider à diminuer la vulnérabilité des femmes. Ces approches de solutions peuvent être résumées en deux grands points à savoir : l'information, l'éducation et la communication, la prise en charge psychologique et financière des personnes vivant avec le VIH.

Pour clore ce sous-thème, un dernier tour de table a permis de recueillir plusieurs constations et recommandations parmi lesquelles :



- La sensibilisation régulière des personnes qui assistent les malades du SIDA sur les risques de contamination.
- La sensibilisation et la formation des prostituées car souvent elles acceptent les rapports sexuels non-protégés pour se procurer des moyens financiers importants.
- La sensibilisation des femmes afin qu'elles se reconnaissent maîtresses de leurs corps et refusent la cohabitation avec les hommes frivoles. Ceci constitue pour elles un droit qu'elles peuvent réclamer.
- Instituer l'obligation de se soumettre au test de dépistage avant le mariage pour protéger les femmes.

QUATRIÈME PARTIE : INVESTISSEMENTS PUBLIC ET PARA-PUBLIC AU TOGO ET NEPAD

La quatrième partie relative au *Programme Triennal d'Investissement Public et Para-Public du Togo ainsi que le NEPAD* a été animée principalement par Monsieur ODAYE. Madame Kafui ADJAMAGBO-JOHNSON du WiLDAF/FeDDAF Afrique de l'Ouest a complété son intervention par une présentation sur l'introduction de *la perspective genre dans le NEPAD*. L'objectif poursuivi à travers ce module est de familiariser les participantes avec le processus de planification des programmes et projets de développement dans leur pays ainsi qu'avec le NEPAD, de leur permettre de faire le lien entre les planifications en cours au Togo et le NEPAD, et enfin de leur permettre d'amorcer la réflexion sur l'intégration des préoccupations des femmes dans le NEPAD.

4.1 Le Programme Triennal d'Investissement Public et Para-publics

Après avoir introduit son thème, le modérateur a défini le Programme d'Investissement Public et Para-Publics comme la « programmation des dépenses d'investissement des grandes orientations de développement et de la politique du gouvernement qui découle :

- du cadre macro-économique
- des politiques et stratégies sectorielles
- et des programmes et projets »

Il a défini ces trois orientations. Il a expliqué la préparation du Programme en mettant l'accent sur les étapes de la préparation, le processus de programmation triennale glissante des Investissements Publics et Para-Publics, les critères d'éligibilité des projets du Programme d'Investissement. Il a aussi soulevé l'importance du document du Programme triennal d'Investissement Public et Para-Publics. Il a terminé par la présentation d'une liste indicative de quelques projets et programmes du Programme d'Investissement Publics et Para-Publics en faveur de la promotion de la femme en les classant suivant les différentes régions économiques du Togo.

Ensuite, le facilitateur a proposé un débat au cours duquel les points suivants ont été débattus :

- La provenance des fonds qui financent les projets de développement
- Les dispositions prises pour s'assurer que les fonds vont effectivement aux bénéficiaires
- Les critères selon lesquels l'Etat établit des priorités en matière de projet
- La participation de la population notamment des femmes au processus d'élaboration et de mise en œuvre des projets
- L'influence des bailleurs de fonds qui doivent approuver le projet de Programme d'Investissement Public avant son examen par l'Etat
- L'impact de l'augmentation du coût de l'eau et de l'électricité sur les conditions de vie des populations

Il est ressorti de ces débats que le leadership féminin doit être développé au niveau des Comités de Développement à la base pour que les priorités des femmes soient prises en compte dans le programme d'investissement public.

4.2 Le NEPAD

Le présentateur a fait une petite introduction qui part de la renaissance africaine à la nouvelle initiative africaine ou NEPAD. Ensuite, il a présenté les grandes lignes du NEPAD. Il a abordé les objectifs à atteindre, les conditions préalables au développement ainsi que les programmes de développement imposés par le NEPAD que chaque pays doit réaliser dans un délai très court.

Il a pour terminer abordé le lien entre le NEPAD et le Programme d'Investissement Public et démontré les nombreuses convergences entre les deux documents.

Compte tenu de l'insuffisance du temps, le débat a été très court et a abordé seulement la bonne gouvernance, l'amélioration de la gestion financière et le partage équitable des ressources.

4.3 Le NEPAD et les Propositions pour l'Intégration du Genre

La facilitatrice a débuté sa présentation en affirmant que la société civile africaine, tout en saluant l'initiative du NEPAD, désire faire comprendre aux gouvernants que sa mise en œuvre ne sera un succès que si les femmes et les hommes s'approprient le plan, et participent à sa réalisation. Cela suppose que le NEPAD réponde aux besoins et attentes des hommes et des femmes, d'où la nécessité de chercher à voir dans quelles mesures le NEPAD prend en compte les besoins et intérêts stratégiques des femmes. C'est l'un des réflexes que les femmes, doivent développer si elles veulent s'assurer que les actions entreprises dans leurs pays contribuent effectivement à l'épanouissement des femmes, à leur bien-être et à celui de la société toute entière.

Cette préoccupation est légitime parce qu'il est admis aujourd'hui en matière de développement que pour mettre en œuvre des actions de développement efficaces, les plans, programmes et projets doivent nécessairement comporter des stratégies visant à :

- Identifier les besoins à court terme définis par les femmes et les hommes pour améliorer leur sort et prendre des mesures les concernant
- Prendre en compte les intérêts à plus long terme des hommes et des femmes

Après cette introduction, la facilitatrice a donné plusieurs exemples montrant à l'évidence que le NEPAD n'a pas pris en compte les besoins et intérêts des femmes :

- la non désagrégation des statistiques en fonction du sexe ne permet pas de refléter exactement le problème de la pauvreté en Afrique, caractérisée par une féminisation croissante de ce phénomène.
- la prévention des violations des droits des femmes et des enfants en situation de conflits, la prévention des déplacements et de l'exploitation sexuelle des femmes dans les camps de réfugiés n'a pas été pris en compte comme objectif au niveau de l'initiative pour la paix et la sécurité.
- Dans les principes de base de l'initiative pour la démocratie et la gouvernance, le principe de l'égalité entre hommes et femmes, la reconnaissance de droits des femmes au niveau régional et la participation des femmes en politique, composantes essentielles de la démocratie et de la gouvernance ne semblent pas avoir retenu l'attention des auteurs du NEPAD;
- Le rôle central des femmes dans le secteur agricole n'est pas mis en exergue dans l'analyse du secteur agricole. Or il est clair que ce secteur ne peut se

développer significativement à moins qu'on ait trouvé des solutions appropriées aux besoins des femmes dans ce domaine.

La facilitatrice a conclu son exposé avec la question suivante : Les femmes vont-elles pouvoir trouver des espaces pour enrichir le NEPAD ?

Les débats qui ont suivi ont déploré la non association des femmes à la conception du NEPAD et ont conduit à conclure qu'il est plus que jamais important que les femmes s'organisent pour être aux postes de décision car elles sont les mieux placées pour connaître et défendre les intérêts des femmes.

CINQUIÈME PARTIE : LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE PUBLIQUE

La participation des femmes à la vie publique, cinquième partie de l'atelier a été présentée par Madame Célestine AIDAM, Secrétaire Générale du GF2D. La facilitatrice a d'abord procédé à une présentation du thème suivie ensuite des travaux en groupe avec restitution en plénière.

La conférencière a eu à présenter la situation des femmes en politique en se servant de statistiques à l'échelle nationale, régionale et mondiale.

Les participantes se sont alors retrouvées en travaux de groupe dans le but de réfléchir aux raisons pour lesquels les femmes doivent s'impliquer en politique au même titre que les hommes, aux obstacles freinant cette participation ainsi qu'aux stratégies pouvant aider à impliquer davantage les femmes dans la vie publique.

Les conclusions qui se sont dégagées des travaux se présentent comme suit.

En ce qui concerne le pourquoi de l'implication des femmes dans la sphère publique, les réponses apportées mettent l'accent sur le droit fondamental de ces dernières à participer à la gestion des affaires publiques, la nécessité d'une bonne gouvernance, les qualités particulières que les femmes pourraient mettre au service de la gestion des affaires publiques, le poids démographique des femmes. Les participants ont en outre rappelé que cette participation est une exigence d'un développement durable qui ne peut être concrétisé sans une prise en compte des intérêts et besoins des femmes.

Les obstacles identifiés à cette participation sont de plusieurs ordres. Il s'agit d'abord, sur le plan social, du poids des us et coutumes, de la religion, des préjugés, des responsabilités que confère aux femmes la division sociale du travail, de leur analphabétisme, du manque d'organisation et du manque de solidarité entre femmes, du refus des hommes de laisser leurs femmes s'occuper d'activités d'ordre publique. Sur le plan économique, le manque de moyens financiers désavantagent les femmes par rapports aux hommes généralement plus nantis. Enfin, sur le plan politique, l'absence de liberté d'expression, l'inadéquation des heures de réunions politiques aux occupations des femmes ont été soulignées.

Aussi importants qu'ils paraissent, ces obstacles ne sont pas insurmontables. Les stratégies proposées pour en venir à bout consistent en la formation et l'information, la sensibilisation et l'alphabétisation des femmes, qui doivent permettre à ces dernières de trouver les ressources nécessaires pour s'engager et se maintenir dans la sphère politique au même titre que les hommes. L'accent a à cet effet été mis sur la formation en leadership pour les femmes à la base, la vulgarisation des textes juridiques en langues vernaculaires. A ce sujet, la représentante de l'UNIFEM a apporté l'information sur la réflexion qui est en cours au sein de l'institution pour renforcer les femmes leaders au niveau des communautés. Mais il a également été reconnu que la bonne volonté et l'engagement des femmes qui doit être manifeste notamment à travers leur adhésion massive aux partis politiques, et la constitution de groupes de pression, l'assainissement de l'environnement politique, l'initiation des le bas âge des enfants à la politique, sont aussi susceptibles de favoriser une émergence significative des femmes sur le scène publique.

SIXIÈME PARTIE : SUIVI DE L'ATELIER

Après les différents modules développés, l'atelier a pris fin avec l'idée de former une coalition qui s'occupera uniquement des problèmes politiques des femmes sur toute l'étendue du territoire national. À cet effet, Madame Tall, la représentante de l'UNIFEM/Dakar, a donné des explications sur la genèse du COSEF (Conseil Sénégalais des Femmes) ainsi que ses actions.

Les femmes sénégalaises ont pris conscience de l'insuffisance de leur représentation dans les instances de décisions de leur pays. Au niveau des structures, elles occupent toujours les postes de subalternes. Fortes de ce constat, et ayant compris la nécessité pour les femmes d'agir ensemble pour défendre leur position et coordonner leurs activités, quelque soit leur opinion politique, elles ont alors mis en place le COSEF. Cette structure bénéficie de l'appui des femmes dans une ambiance non conflictuelle et empreinte de neutralité.

A travers leur action auprès des états majors de partis politiques, elle ont réussi à leur fait admettre de positionner les femmes en bonne place sur les listes de candidature aux élections, ont encouragé ces dernières à s'inscrire sur les listes électorales. Les médias ont été impliqués dans la formation du COSEF. Les actions ont démarré à Dakar et se sont ensuite étendus vers les régions où des antennes régionales ont été créés. Le COSEF a obtenu l'appui de l'UNIFEM. Depuis sa création, la structure fonctionne bien et constitue une force pour les femmes sénégalaises.

Madame Tall a alors exhorté les femmes togolaises à en faire autant pour pouvoir défendre leurs intérêts et leurs droits. L'importance de ces regroupements est surtout de donner une légitimité au pouvoir des femmes et d'avoir des réactions rapides et efficaces face à certaines situations pouvant nuire au statut de la femme.

Les participantes ont été très intéressées et ensemble avec la représentante de l'UNIFEM, elles ont mis sur pied une équipe qui travaillera sur la question et se chargera de convoquer une assemblée générale. L'équipe est composée de quatre représentantes de différents partis politiques, d'une parlementaire, d'une syndicaliste et d'une présidente d'association de défense des droits de la femme. Les femmes composant la structure viennent des régions économiques du Togo et de la Commune de Lomé. L'équipe est tenue de finir ses travaux et de convoquer la première assemblée générale au plus tard la dernière semaine du mois d'août 2002.

Le nom de COFETO (Coalition des Femmes du Togo) a été proposé au conseil. Les termes de référence de l'équipe se présentent comme suit : définir les objectifs du conseil ainsi que ses stratégies, proposer un projet de plan d'action, convoquer une assemblée générale constitutive.

CONCLUSION

De l'avis des participantes, l'atelier a été positif à plus d'un titre. Les objectifs poursuivis étaient clairs, le choix des modules pertinent et le cadre général du travail satisfaisant. La méthodologie et les outils pédagogiques utilisés leur ont permis d'avoir une bonne compréhension des modules, même si celui sur le programme d'investissement public paraissait un peu ardu pour les non spécialistes. Par contre des améliorations doivent être apportées en ce qui concerne le temps alloué pour les modules qui était jugé insuffisant par une majorité de participants et en ce qui concerne le nombre de thèmes planifiés par jour qui paraissait trop important. Malgré cette insuffisance, le dépouillement des fiches d'évaluation montre à n'en point douter que l'atelier sur le leadership a permis aux femmes participantes venues de différentes organisations de la société civile, y compris les syndicalistes, des partis politiques et de l'Assemblée nationale, de renforcer leurs capacités sur le plan des connaissances, techniques et comportements nécessaires pour s'affirmer en tant que leader.

Les participantes ont en outre exprimé à travers leurs suggestions d'autres besoins de renforcement de capacité notamment à travers des recyclages et l'approfondissement des techniques de négociation et de plaidoyer, en moyens financiers aux ONG pour sensibiliser les femmes à la base dans les communautés villageoises.

ANNEXES

Mot de Bienvenue

Discours de la Présidente de WILDAF/FeDDAF TOGO

- Madame la Représentante du PNUD au Togo,
- Madame la Représentante du Bureau sous-régional de l'UNIFEM/Dakar
- Madame la Coordinatrice sous régionale du WILDAF/FeDDAF pour l'Afrique de l'Ouest,
- Mesdames les parlementaires,
- Mesdames les membres des divers partis politiques,
- Mesdames les membres des syndicats,
- Mesdames les membres des associations féminines de promotion des droits de la femme,
- Mesdames les membres des associations œuvrant dans le domaine des IST/SIDA
- Mesdames et Messieurs les invités,

Le WILDAF/FeDDAF-TOGO par ma voix vous souhaite la bienvenue à cet atelier qui va être consacré à la formation en Leadership féminin des femmes togolaises venues de divers secteurs.

Mesdames et Messieurs, l'atelier national que nous démarrons ce jour, a pour objectif de contribuer à faire acquérir aux femmes participantes, des capacités de négociation et d'analyse de certaines questions liées au développement public et à la prise de décision dans leur communautés et à travers elle à toute la nation togolaise.

Durant cinq jours, les femmes leaders du Togo aborderont les divers thèmes sur le leadership, les techniques de négociation, les droits des femmes, les femmes et le VIH/SIDA, la participation des femmes à la vie publique, le programme triennal d'investissement public et parapublic (plan de développement du Togo) et le NEPAD.

C'est le lieu pour moi de saisir cette opportunité pour témoigner au nom du WILDAF-TOGO, notre gratitude au Bureau sous-régional de l'UNIFEM/Dakar et au Bureau sous régional du WILDAF/FeDDAF pour l'Afrique de l'Ouest et à leur personnel, pour leur appui matériel et financier pour l'organisation de cet atelier dans le cadre du programme « *Renforcement du Leadership Féminin* ».

Je souhaite que cet atelier soit très enrichissant et profitable pour nous toutes, et entraîne un nouvel élan pour le leadership togolais. Enfin je souhaite pleins succès à tous vos travaux.

Je vous remercie.

DISCOURS DE Madame la Coordinatrice du Bureau Sous-Régional du WILDAF/FeDDAF pour l'Afrique de l'ouest.

- Madame la Représentante Résidente du PNUD au Togo
- Madame la Représentante du Bureau sous-régional de l'UNIFEM/DAKAR
- Madame la Présidente du WILDAF/FeDDAF- Section TOGO
- Mesdames les parlementaires,
- Mesdames les membres des divers partis politiques,
- Mesdames les membres des syndicats,
- Mesdames les membres des associations féminines
- Mesdames et Messieurs les invités,

C'est pour moi un agréable plaisir et un devoir de prendre la parole pour vous souhaiter la bienvenue à cet atelier de formation sur le leadership féminin dans le cadre du programme de l'UNIFEM sur le «Renforcement du leadership féminin »

Notre réseau, le WILDAF Mesdames et Messieurs, a été créé en 1990 et est présent dans 26 pays en Afrique dont 11 en Afrique de l'ouest. Il a pour but principal de promouvoir et de renforcer les stratégies locales et régionales qui lient le droit au développement, afin d'accroître la participation et l'influence des femmes dans la communauté, dans la nation, en Afrique et sur le plan international. Parmi nos activités figurent :

- différentes formations à l'intention des organisations de femmes et des personnes membres de notre réseau
- l'élaboration et la publication d'outils divers pour appuyer les actions des organisations sur le terrain.
- le plaidoyer pour les réformes législatives et politiques au niveau régional, national et international.
- La mise en place d'un système de réponse rapide en vue de réagir aux violations graves des droits des femmes

Mesdames et Messieurs, si le WILDAF a fait du droit des femmes son cheval de bataille, c'est parce qu'il est convaincu qu'il ne saurait y avoir de développement humain durable sans la participation des femmes aux prises de décisions dans les domaines politique, économique, et à tous les niveaux de la société. La maîtrise et l'exercice effective du droit par les femmes est de nature à faciliter la participation efficace que nous appelons de tous nos vœux.

La participation des femmes aux prises de décisions est d'ailleurs un droit fondamental qui est reconnu par la déclaration universelle des droits de l'Homme, par la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples, et par la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes, instrument de référence au niveau international en matière de promotion des droits des femmes. Cependant les femmes sont faiblement représentées aux niveaux des instances décisionnelles. Les femmes sont exclues de l'exercice du pouvoir au sein de leur propre foyer, au niveau des communautés et en ce qui concerne les postes de responsabilités publics. Dans les foyers, les Hommes s'appuient sur la tradition et les stéréotypes qui véhiculent l'image de l'infériorité des femmes, interdisent aux femmes le droit à la parole et confient aux hommes, en raison de leur sexe, la qualité de chef de famille. Ainsi les femmes éprouvent à ce niveau des difficultés à participer à la prise de décision en matière d'affectation des ressources financières du ménage, d'orientation scolaire et professionnelle des enfants, en matière de religion et concernant les activités publiques y compris professionnelles et économiques des femmes elles-mêmes.

Au sein des communautés villageoises, les pesanteurs socioculturels conférant aux hommes le monopole de la gestion des affaires publiques empêchent les femmes de participer pleinement et au même titre que les hommes au processus d'identification, de conception, de réalisation et de suivi des projets de développement. Malgré les efforts entrepris pour les intégrer davantage aux Comités Villageois de Développement, des progrès restent à accomplir dans ce domaine.

Au niveau des postes électifs et des responsabilités publiques, la marginalisation des femmes s'explique entre autres par la monopolisation des postes de responsabilité par les hommes et par cette croyance que les femmes ne devraient pas travailler en dehors du foyer domestique.

Enfin, nous devons mentionner les obstacles personnels créés par les femmes elles-mêmes dans leur maison et sur leur lieu de travail. On enseigne souvent aux femmes de peser leurs mots, de ne pas remettre l'autorité en question, de demeurer à la maison dans certains cas, de ne pas regarder les gens dans les yeux. Les femmes doivent non seulement surmonter les croyances traditionnelles des hommes en milieu de travail, mais aussi modifier certaines de leurs perceptions. Ces hypothèses concernant les rôles des femmes dans la société et à la maison les empêchent de s'épanouir et d'occuper des postes clés au sein des organisations.

Mesdames et Messieurs, il apparaît donc que la formation en leadership qui nous réunit ce matin répond à une priorité de notre réseau et aussi à une priorité de toutes les femmes.

Cette formation permettra à des femmes de différents secteurs :

- d'être outillées pour une plus grande participation à la gestion de la vie publique, en ayant acquis les connaissances et habiletés de base pour exceller dans leur rôle de leader dans leurs secteurs respectifs.
- de partager leurs expériences et de renforcer davantage leurs capacités en tirant leçons des difficultés rencontrées par les unes et les autres.

Voilà pourquoi nous n'avons pas hésité un seul instant à répondre à l'offre de l'UNIFEM de réaliser cette activité dans le cadre de son programme « renforcement du leadership féminin »

Nous tenons ici, à remercier, à travers vous Madame Seynabou TALL, le bureau sous-régional de l'UNIFEM pour l'opportunité qu'elle nous offre de réaliser cet atelier sur le leadership féminin.

Nous espérons pouvoir poursuivre avec votre appui cette action dans d'autres pays de la sous-région en vue du renforcement de la place de la femme sur l'échiquier public en Afrique de l'Ouest.

Le bureau sous – régional du WiLDAF/FeDDAF pour l'Afrique de l'ouest en ce qui le concerne est prêt à assumer le partenariat pour la réussite de cet atelier dans divers pays.

Permettez-moi pour terminer, d'exprimer toute notre gratitude à Madame la Représentante Résidente du PNUD au Togo, pour son engagement personnel pour la cause de la femme, qui a bien voulu accepter promptement de présider cette cérémonie d'ouverture.

Merci, mesdames et messieurs les invités, à vous tous qui avez répondu à notre invitation.

DISCOURS DE LA REPRÉSENTANTE DE L'UNIFEM

LOME 8 – 12 JUIN 02

- Madame la Présidente de WILDAF/Togo
- Madame la Coordinatrice Sous Régionale de WILDAF pour l'Afrique de l'Ouest
- Madame le Représentant du PNUD, Coordonnateur Résident du SNU,
- Honorables députés,
- Mesdames, Messieurs représentants les partis politiques,
- Mesdames, Messieurs représentants les Syndicats,
- Mesdames, Messieurs représentants les ONGs et les Associations de Défense des Droits des Femmes,
- Chers participants,

J'ai le plaisir et l'honneur de représenter le Bureau Régional de l'UNIFEM à cet atelier de formation sur le Renforcement des Capacités Politiques des Femmes organisé par l'UNIFEM et le WILDAF/Togo.

Depuis la 5^{ème} Conférence Mondiale des Femmes tenue à Beijing en 1995, de nombreuses initiatives pour accroître la participation des femmes aux instances de prises de décision politiques ont vu le jour à travers le monde et en Afrique en particulier.

L'UNIFEM conformément à son mandat de contribuer au renforcement des capacités politiques des femmes a initié depuis 1997 un programme de renforcement du leadership politique des femmes.

Ce programme a commencé par l'organisation d'un atelier de formation en leadership politique destiné à promouvoir le dialogue entre les femmes leaders politiques dans le but de renforcer leur «capacité citoyenne ».

Les résultats encourageants exprimés par les participantes de l'atelier de 97 ont permis à l'UNIFEM d'initier un vaste programme régional incluant le Bénin, le Mali, le Burkina, le Cameroun et le Sénégal.

Aujourd'hui nous avons décidé d'étendre ce programme à d'autres pays de la sous région : le Cap Vert, le Tchad, le Niger, la Guinée Bissau et le Togo.

Ce projet régional a offert et offre encore aux femmes un cadre d'échange d'expériences, d'informations et de stratégies pour renforcer leurs capacités en tant que citoyenne.

Lors de ces rencontres initiées par l'UNIFEM les femmes leaders politiques ont passé en revue la marginalisation dont elles sont victimes dans leurs structures (partis politiques, syndicats, associations...) et ont clairement plaidé la nécessité pour les femmes en politique de disposer d'espaces de dialogue et de concertation. Le COSEF (Conseil Sénégalais des femmes) est un exemple de cadre de concertation et d'actions pour les femmes en politique.

L'idée du « COSEF » a été exporté dans tous les pays où le programme régional en leadership politique des femmes s'est tenu, et partout cette idée a été bien accueillie

et même expérimentée. Partout l'idée de créer un cadre unique de concertation des femmes leaders sans distinction d'appartenance politique a été bien acceptée.

C'est dire qu'il existe un réel besoin pour les femmes d'avoir leur espaces propres, pas uniquement pour parler des questions féminines, mais pour échanger sur le plan politique, s'informer sur les questions de l'heure et les défis qui nous interpellent.

Longtemps considérées comme une masse de manœuvre électorale, les femmes sont en réalité une force politique. Au Sénégal le scrutin présidentiel de mars 2000 a confirmé le pouvoir politique des femmes, plus de 50% des inscrits sur les listes électorales étaient des femmes.

Cette situation mérite une attention particulière, car malgré les contraintes socioculturelles et les obstacles institutionnels qui entravent l'exercice de leurs droits civiques par les femmes, leur présence massive sur les listes électorales traduit, si besoin était, leur engagement et leur mobilisation pour participer aux processus de prise de décision.

Cependant il existe une sorte de paradoxe à la situation politique des femmes bien que représentant plus de la moitié de la population et la majorité de l'électorat, les femmes ne disposent que d'une représentation insignifiante dans les instances de prises de décision

Pour l'UNIFEM il est donc urgent de valoriser une telle force électorale.

L'enjeu et la force qu'elles constituent aujourd'hui doivent permettre aux femmes de négocier une présence effective dans les instances de décision. Elles doivent être responsables de leur avenir sur le plan politique, même si les obstacles qui se dressent sur le chemin de cet avenir politique sont nombreux, des opportunités existent.

Oui des opportunités, Mesdames et Messieurs car si l'Afrique s'organise pour faire face aux nouveaux défis de la mondialisation, elle doit impérativement faire face au défis de la démocratisation. Démocratisation ne veut pas seulement dire pluralisme politique, médiatique ou syndical. Démocratisation signifie aussi participation des femmes, transparence et dialogue social respectant les droits des femmes. A l'UNIFEM nous sommes persuadées que c'est à ce prix que notre continent pourra briser le cycle infernal de la pauvreté et parvenir à un développement durable.

Cet atelier est une de ces opportunités. Pour cette raison, nous souhaitons que cette rencontre contribue à renforcer la mobilisation politique des femmes en mettant à leur disposition des outils et des stratégies pour renforcer la participation des femmes à toutes les étapes de prise de décision politiques.

Permettez-moi avant de terminer, de remercier tous ceux et toutes celles qui ont contribué à l'organisation de l'atelier :

Mme Kafui Adjamgbo Johnson et son équipe pour leur engagement et leur organisation efficace

Mme Cécile Molinier Représentant Résident du PNUD à Lomé pour sa précieuse et habituelle collaboration

Je vous remercie de votre aimable attention.

Mme Seynabou Tall
Chargée de Programmes



Discours de Madame la Représentante Résidente du PNUD au TOGO

- Madame la Présidente de WILDAF/Togo
- Madame la Coordinatrice Sous Régionale de WILDAF pour l'Afrique de l'Ouest
- Madame La Représentante de l'UNIFEM/Dakar
- Honorables députés,
- Mesdames, Messieurs représentants les partis politiques,
- Mesdames, Messieurs représentants les Syndicats,
- Mesdames, Messieurs représentants des ONGs et Associations féminines
- Chers participants,

Permettez-moi tout d'abord de dire tout le plaisir que j'éprouve à être aujourd'hui parmi vous à l'ouverture de cet atelier dont la tenue est venue à point nommé.

En effet très peu de temps après mon arrivée en début 2000 au Togo, nous avons entamé au niveau du système des Nations Unies des travaux de recherche qui ont conduit à l'élaboration du bilan commun des pays. Dans ce contexte, nous avons mis sur pied un groupe thématique consacré aux questions de genre, comme on le dit chez nous dans le système des Nations Unies. Et les travaux que ce groupe a effectué m'ont permis de constater, ce dont je me doutais d'ailleurs, étant donné le peu de représentativité des femmes aux échelons supérieures de l'administration que les femmes étaient très peu représentées au Togo dans les instances de direction de la vie politique. Vous le savez comme moi qu'il y a peu de députés femmes à l'Assemblée Nationale, qu'il y a très peu de femmes dans les instances dirigeantes des partis politiques au Togo. A la mise en place du CPS, il n'y en avait aucune, et à la CENI, sur les 20 membres que compte ce dernier organe il y avait qu'une seule femme. Au gouvernement, depuis que je suis là, il y avait deux femmes dont une traditionnellement dans les secteurs que l'on considère comme féminins, c'est à dire les affaires sociales. Je crois que c'est qu'en même assez éloquent même si depuis quelques jours, la Nouvelle Ministre qui a la charge des affaires sociales a également un portefeuille tout aussi important que celui de la Santé, mais je pense que vous conviendrez avec nous que cela est encore fort peu. Je crois qu'il est absolument indispensable, comme l'ont dit mes prédécesseurs, que les femmes s'impliquent davantage dans la vie politique. Pourquoi ? Parce qu'une participation plus active des femmes aux instances de décisions sur le plan national est indispensable pour faire avancer les grands dossiers qui sont liés aux droits des femmes à leur habilitation et à l'équité entre les hommes et les femmes. Les préoccupations vous les connaissez très bien, ont été réaffirmées dans de grandes conférences des Nations Unies notamment la Conférence du Caire de 1994 sur la population et le développement et la Conférence de Beijing sur les femmes. Il s'agit de promouvoir l'égalité homme et femme devant la loi. Au Togo comme dans beaucoup d'autres pays encore, par exemple, il n'y a pas d'égalité entre les hommes et les femmes pour les questions d'héritage.

Il s'agit de promouvoir également le dossier de la Santé de la reproduction extrêmement sensible malheureusement. Pourquoi extrêmement sensible, pourquoi malheureusement ? J'ai employé ces deux expressions à cause de

l'amalgame que certains dirigeants et certains pays font entre la santé de la reproduction et l'avortement. Nous savons tous que ce n'est pas du tout de cela qu'il s'agit et que tant que ce dossier de la santé de la reproduction n'aura pas avancé, il y aura encore beaucoup trop de femmes qui mourront en donnant naissance, il y aura encore beaucoup trop d'enfants, je ne dirai même pas de jeunes filles, des enfants qui se retrouveront enceintes, de petites filles qui, si elles étaient encore à l'école évidemment devront quitter l'école et ceci donnera autant de mères qui ne pourront pas dans tous les cas offrir à leurs enfants une éducation et des soins de santé qui leur permettront de s'épanouir et d'avoir une vie productive.

Un autre dossier particulièrement important et dans lequel malheureusement les femmes notamment les très jeunes femmes sont particulièrement vulnérable, c'est le dossier du VIH/SIDA. D'après les statistiques notamment en Afrique, on parle énormément en ce moment du dernier rapport de l'ONUSIDA qui vient de s'ouvrir à Barcelone et 3 jours avant, l'ONUSIDA, l'OMS et l'UNICEF ont publié un rapport d'où il ressortait des faits extrêmement alarmants : en effet ce rapport révèle que chez les jeunes de 15 à 24 ans, il y avait encore une ignorance épouvantable sur les modes de transmission du SIDA d'une part et bien évidemment sur les moyens de se protéger. Vous savez qu'en Afrique, parmi les jeunes de 15 à 19 ans, il y a en moyenne 6 fois plus de filles que de garçons qui sont séropositives, rendez-vous compte de ce que cela représente pour l'avenir de nos populations. Le docteur PIOD, qui est évidemment l'autorité suprême en la matière et qui est le directeur exécutif de l'ONUSIDA l'a dit très clairement, il l'a dit, il l'a répété à Barcelone, que si une action d'ampleur n'est pas menée pour lutter contre le SIDA, notamment en Afrique, on peut craindre qu'il y aura encore 20 millions de personnes qui vont mourir du VIH/SIDA dans les années à venir et que l'espérance de vie en Afrique va redescendre à 47 ans. Alors que s'il n'y avait pas le VIH/SIDA, il pourrait être à plus de 60 ans.

Tout ça pour vous dire à quel point Mesdames et Messieurs; sans être pessimiste, il est indispensable que les femmes soient en mesure de prendre les choses en main et soient en mesure, au niveau de leurs familles, d'assurer à leurs époux ou à leurs partenaires et à leurs enfants, un environnement qui soit sain et un environnement qui soit propre à leur épanouissement.

Et c'est pour cela que très brièvement au système des Nations Unis au Togo, nous nous sommes impliqués dans la révision du Code des personnes et de la famille.

Nous luttons contre les violences de toutes sortes à l'égard des femmes et nous aidons les femmes à avoir accès à la micro finance.

Je remercie votre partenaire l'UNIFEM pour son appui à cet atelier. Toutes mes félicitations au bureau Sous-régional du WILDAF/FeDDAF pour l'Afrique de l'Ouest et au WILDAF/FeDDAF-Togo pour l'organisation de cet atelier.

En souhaitant plein succès à vos travaux, je déclare ouvert cet atelier de formation sur le leadership féminin.

Je vous remercie

PROGRAMME DE LA FORMATION DES FEMMES SUR LE LEADERSHIP AU TOGO

Lundi 08 juillet 2002

- 7h 30 – 8h30 : Arrivée et accueil des participantes
- 8h 30 – 9h : Cérémonie d'ouverture
Mot de bienvenue du WiLDAF/ TOGO
Discours de la coordinatrice sous régionale du WILDAF
Discours de la Représentante de l'UNIFEM à Dakar
Discours d'ouverture de Madame la Ministre des Affaires Sociales et de la Promotion Féminine
- 9h – 9h 30 : Pause – Café
- 9h 30 – 10 h : Présentation des participantes
Adoption du projet de programme
Méthodologie
Attentes des participantes
Questions administratives
- 10h - 12h 30 : Le leadership : Notre attitude face au changement
- 12h 30 – 14 h : Pause déjeuner
- 14h – 16h 30 : Leadership et efficacité personnelle
Maîtrise des styles de Leadership
- 16h 30 – 17 h : Pause – Café
- 17h – 18h : Leadership et assertivité

Mardi 09 juillet 2002

- 8h – 8h 30 : Synthèse des travaux de la veille
- 8h 30 – 10h 30 : Technique de négociation : la dimension culturelle de la négociation
- 10h 30 – 11h : Pause – Café
- 11h – 13 h : La dimension culturelle de la négociation (suite et fin)

- 13h – 14h 30 : Pause déjeuner
- 14h 30 – 16h 30 : Les éléments clés de la négociation
- 16h 30 – 17 h : Pause – Café
- 17h – 18 h : Les éléments clés de la négociation (suite et fin)

Mercredi 10 juillet 2002

- 8h – 8h 30 : Synthèse des travaux de la veille
- 8h 30 – 10h 30 : Les différentes techniques de négociation
- 10h 30 – 11h : Pause – Café
- 11h – 13 h : Les différentes techniques de négociation (suite et fin)
- 13h – 14h 30 : Pause déjeuner
- 14h 30 – 16h 30 : Les étapes de la négociation
- 16h 30 – 17 h : Pause – Café
- 17h – 18 h : Les étapes de la négociation (suite et fin)

Jedi 11 juillet 2002

- 8h – 8h 30 : Synthèse des travaux de la veille
- 8h 30 – 11h : Les droits de la femme au Togo
- 10h 30 – 11h : Pause – Café
- 11h – 13 h : Les droits de la femme au Togo (suite et fin)
- 13h – 14h 30 : Pause déjeuner
- 14h 30 – 16h 30 : La participation des femmes à la vie publique
- 16h 30 – 17 h : Pause – Café
- 17h – 18 h : La participation des femmes à la vie publique

Vendredi 12 juillet 2002

- 8h – 8h 30 : Synthèse des travaux de la veille
- 8h 30 – 10h 30 : Le programme Triennal d'investissement public et parapublic (Plan de développement et le NEPAD) : Quels enjeux pour les femmes ?
- 11 h 30 – 11h : Pause – Café
- 11 h 15 – 12 h 15 : Le programme Triennal d'investissement public et parapublic (Plan de développement et le NEPAD) : Quels enjeux pour les femmes ? (suite et fin)
- 12 h 15 – 13h 15 : Les femmes et le VIH / SIDA
- 13 h 15 – 14h 30 : Pause déjeuner
- 14 h 30 – 15h 30 : Les femmes et le VIH / SIDA
- 15 h 30 – 17h 30 : Suivi de la formation
- 17 h 30 : Clôture - Cocktail

DU 08 AU 12 JUILLET 2002

FICHE D'ÉVALUATION

I CONNAISSANCE DU PROGRAMME

1.1 Objectifs

Les objectifs de l'atelier vous ont-ils paru clairs ?

Très clair clair à peine clair pas du tout

1.2 Modules de formation

La formation vous a-t-elle permis d'avoir une bonne compréhension des modules suivants ?

a) Le leadership

Pensez-vous avoir maîtrisé :

- Leadership et efficacité personnelle. Maîtrise des styles de leadership

de façon satisfaisante de façon passable à peine

- Leadership et assertivité.

de façon satisfaisante de façon passable à peine

b) Technique de négociation : la dimension culturelle de la négociation

Pensez-vous avoir maîtrisé :

- Les éléments clés de la négociation

de façon satisfaisante de façon passable à peine

- Les différentes techniques de négociation

de façon satisfaisante de façon passable à peine

- Les étapes de la négociation

de façon satisfaisante de façon passable à peine

c) Les droits de la femme au Togo

Très bonne Bonne Passable

d) La participation des femmes à la vie publique

Très bonne Bonne Passable

e) Le programme triennal d'investissement public (Plan de développement et le NEPAD) : Quels enjeux pour les femmes

Très bonne Bonne Passable

f) les femmes et le VIH / SIDA

Très bonne Bonne Passable

1.3 Résultats

Avez-vous atteints des résultats ? lesquels ? Citez les .

II LA METHODOLOGIE

Le programme de la formation est-il pertinent,

2.1 Par rapport au choix des modules abordés ?

Très pertinent Pertinent Pas du tout pertinent

2.2 Par rapport au temps accordé à chaque module (exposé/ débats et questions)

trop long Suffisant Insuffisant

2.3 L'approche utilisée a-t-elle facilité l'assimilation des outils ?

Oui Non



III . LOGISTIQUE

3.1 Etes-vous satisfaite de l'accueil à votre arrivée ?

Oui Non

3.2 Etes-vous satisfaite de l'hébergement ?

Oui Non

3.3. Etes-vous satisfaite de la restauration ?

3.3.1 Pause café

Oui Non

3.3.2. Déjeuner

Oui Non

3.4. Etes-vous satisfaite du cadre de travail ?

Oui Non

Vos suggestions et commentaires

.....

.....

.....

.....

.....

.....

LISTE DES PARTICIPANTES

N° D'ORDRE	INSTITUTION	ADRESSE DE L'INSTITUTION	PERSONNE DESIGNEE	ADRESSE DE LA PERSONNE
PARLEMENT				
1		Tel. 222 57 91	GERALDO Hadidjatou	904 32 06 Lomé
2			NIBOMBE WAKE Noufoune	902 20 63 Lomé
PARTIS POLITIQUES				
3	CAR		KOUKOUE Philomène	Etudiante en 2 ^{ème} année FDD Lomé
4	CAR		MENSAN Ayélé	Professeur au CEG de Notsè Tél. 902 48 38
5	CDPA		AHADE Hélène	Secrétaire de Direction Tel.902 05 78 Lomé
6	CDPA		GBODOUI Amivi Rebecca	BP. 198 Tél. 948 18 77 Kpalimé
7	CPP	221-58-43	EGBELOU Zita	Tel. 901 34 92 Lomé
8	CPP	221-58-43	ATI Akouvi Antoinette	Juriste Atakpamé
9	PDR		AMEGNIZIN Hortense	Tel. 904 11 49 Lomé
10	PDR		TCHAGNAO Leyla	Tel. 550 00 76 / 903 82 63 Sokodé
11	UFC		SOKPOLI Félicité	Tél. 227 27 59 Lomé
12	UFC		ZOTCHI Elise	Tel. 946 12 58 Dapaong
13	RPT	Tél. 226 04 95	TELOU-BELEI Mila-Bèllè	Tel. 222 32 86 / 901 55 88 Lomé
14	RPT	Tél. 226 04 95	ADJALIBANSE Marie	Tél. 902 02 38 Aného BP. 222
SYNDICATS				
15	CONAFESYTO	Tel. 221 27 06	AKPAGA Tassivi Sénam	Secrétaire administrative Tél. 250 12 02/905 59 24 Lomé akpanas@yahoo.fr
16	CSTT	Tél. 222 11 17	ADOSSI Flowervi	Lomé
17	UNISIT	Tél. 221 32 88 / s/c Mr GBIKPI Tél 221 65 65	AGUIGAR Brigitte	Tél. 225 95 69 Lomé

ASSOCIATIONS FEMININES DE PROMOTION DE DROITS DE LA FEMME

18	FDA	Tel. 221 70 29 Fax 222 19 34	ADJAYI Marie Justine	Tél 225 26 25 Lomé
19	GF2D	Tél. 222 49 25	AGUEY Michèle	Aspirante Notaire Tél 227 77 91 Lomé
20	RTL	S/c Mme TRAORE Ministère des Affaires sociales Tél. 222 14 09	AGBODJAN Léontine	BP. 1494 Lomé Tél. 221 46 22 221 52 51
21	WILDAF -TOGO	Tél 222 86 69	GBARRE Adja Angèle	Tél.221 19 10 Lomé
22	AVOTODE	Tél. 331 01 89 Aného	AHADJI Virginie	Aného 913 30 68
23	Femmes pour Demain	S/c La Conscience Tél. 330 45 08/ 903 57 99	ALADJI Victoire	Tsévié 330 45 70
24	ODJOUGBO	Atakpamé Tél. 440 07 20	KOBONON-ODAH Akuavi	Coordinatrice Tél. 440 07 60 / 440 01 29 /905 53 78 Atakpamé
25	PIVOT		KABO Anyoko	Professeur Collège saint Albert le Grand Tél. 440 01 37 Atakpamé
26	APDF	550 00 24 Sokodé	KPEDJI Anne	Enseignante à l'EPP Centrale de Sokodé
27	AFUDM	553 01 07 Sotoboua	ADOM Bahong	EPP Centrale de Sotoboua Tél. 553 01 01
28	AFF.SOC. KARA	Tél 660 00 21 / 660 04 16	DADANEMA Marie	Tél. 660 02 21/ 903 82 55 Kara

ASSOCIATIONS OEUVRANT DANS LE DOMAINE DES IST/SIDA

29	Vivre dans l'Espérance	Tél. 770 87 65	KOMBATE Hortense	S/c Sœur Stella AKOUAK Hôpital des enfants Tantigou Pédiatrie Tél. 770 87 65 Dapaong
30	Espoir et Vie	Tokoin Cassablanca Lomé 221 97 15	GOUNA Yawo	Tél. 221 17 32 / 946 60 12 Lomé espoirvietogo@tg.refer.org
31	Vivre Mieux	441 04 97 Kpalimé	Odette A. ZIKPI	Tél. 441 04 15 kpalimé
32	Promotion et Développement Humain	Tél. 910 46 34 Lomé	AKATI Lila	Etudiante en psychologie Lomé BP. 80190 Lomé Tél.250 73 69

LISTE DES FACILITATEURS

N° d'ordre	Identité	Institutions	Thèmes développés
1	Pascal K. ADOKO Barthélemy Anani ATTI	Global Excel	Le leadership et la négociation
2	Cyrille KOMLA	GF2D (Groupe de Réflexion et d'Action Femmes Démocratie et Développement)	Les droits de la Femme au Togo
3	Docteur Téryi Adem LAWSON	GF2D (Groupe de Réflexion et d'Action Femmes Démocratie et Développement)	Les Femmes et le VIH/SIDA
4	Komla ODAYE	Ministère Togolais du Plan et de l'aménagement du territoire.	Le Programme Triennal d'Investissement Public et Para-Public et le NEPAD
5	Kafui ADJAMAGBO-JONSON	WiLDAF/FeDDAF	Le NEPAD et la Perspective Genre
6	Celestine Akouavi AÏDAM	GF2D (Groupe de Réflexion et d'Action Femmes Démocratie et Développement)	La participation des Femmes à la vie publique