



Projet de Lutte contre les violences faites aux femmes en
milieu de travail scolaire au Sénégal

Projets FGC 18-09, FGC 20-23 (2018-2022) FGC 24-42
FGC/CDPS 1/08 03 (2024-2025)



GUIDE FINAL

de Capitalisation d'expérience de partage des savoirs



Rapport rédigé par : Équipe de coordination UDTS avec
l'appui du SIT

Date de finalisation : Novembre 2025

« Les violences faites aux femmes ne sont pas une fatalité. Ensemble, syndicats, communautés institutions, nous pouvons nous devons les éradiquer. Ce rapport témoigne qu'une action déterminée, méthodique solidaire produit des résultats tangibles. Poursuivons le combat jusqu'à la victoire totale. »

Mariama Diallo Coordinatrice Générale du Projet Secrétaire Nationale CNF-UDTS

REMERCIEMENTS

Ce rapport de capitalisation est le fruit d'un travail collectif mobilisant de nombreux acteurs que nous tenons à remercier chaleureusement :

Aux femmes victimes de violences qui ont eu le courage de briser le silence de partager leurs témoignages. Votre force votre résilience sont une source d'inspiration.

Aux membres des 160 Comités de veille qui, jour après jour, avec dévouement bénévolat, accompagnent les victimes font reculer les violences dans leurs communautés.

À la coordination nationale du projet : Mariama Diallo (Coordinatrice Générale), Moussa DIOP (Coordonnateur Technique), Khady BADJI (Présidente du Comité National des femmes), Mafal FALL (Chargé de la formation) tous les membres de l'équipe de coordination pour leur engagement exceptionnel.

Aux coordinateurs coordinatrices régionaux et aux militantes militants de base de l'UDTS dans les neuf régions, véritables chevilles ouvrières du projet sur le terrain.

Aux professionnels de santé (médecins, psychologues, infirmiers, assistantes sociales) qui ont accepté de s'engager aux côtés du projet d'offrir leurs services aux victimes.

Aux juristes de l'Association des Juristes Sénégalaises aux avocats partenaires qui ont assuré l'accompagnement juridique des victimes.

Aux autorités locales nationales (préfets, sous-préfets, maires, directions d'école, ministères) qui ont facilité la mise en œuvre des activités se sont engagés dans le plaidoyer.

Au Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses Travailleurs (SIT) de Genève, partenaire de longue date, pour sa confiance, son soutien technique financier, son accompagnement bienveillant tout au long du projet.

À la Fédération Genevoise de Coopération (FGC), à la Direction du Développement de la Coopération (DDC) suisse à la Ville de Genève pour leur financement qui a rendu possible cette intervention.

Au Dr. Ismaïla Séné pour la qualité de son enquête initiale qui a fondé l'action du projet.

Au Dr. Angèle Flora Mendy pour son évaluation externe rigoureuse constructive.

À toutes les organisations partenaires (ONG de femmes, autres syndicats, médias, structures de santé) qui ont collaboré au succès du projet.

Enfin, **à toutes les Sénégalaises tous les Sénégalais** engagés, chacun à leur niveau, dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Ensemble, nous construisons un Sénégal où la dignité les droits de chaque femme sont respectés.



I. RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Contexte général

Les violences subies par les femmes constituent l'une des violations les plus manifestes des droits humains à l'échelle mondiale. Au Sénégal, consciente de l'ampleur de ce phénomène, l'Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS), en partenariat avec le Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses Travailleurs (SIT) de Genève, a mis en œuvre trois projets successifs financés par la Fédération Genevoise de Coopération (FGC) : le projet FGC 18-09 (janvier 2018–décembre 2019) son extension FGC 20-23 (juillet 2020–juin 2022) le projet 24-42 FGC/CDPS 1/08 03 de Capitalisation d'expérience de partage des savoirs 2024-2025.

Objectif de la capitalisation

Le présent rapport vise à documenter, analyser capitaliser l'expérience acquise durant ces quatre années d'intervention dans neuf régions du Sénégal, afin de favoriser la réplication des bonnes pratiques, le partage des savoirs avec d'autres acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes, la pérennisation des acquis.

Périmètre temporel géographique

Première phase (FGC 18-09) : janvier 2018–décembre 2019

- Régions couvertes : Dakar (Pikine), Thiès (Mbour), Kédougou (Saraya), Kolda (Médina Yoro Fouta), Matam

Seconde phase (FGC 20-23) : juillet 2020–juin 2022

- Régions additionnelles : Ziguinchor, Richard Toll (Saint-Louis), Dahra (Louga), Fatick

Total : neuf régions sur les quatorze que compte le Sénégal

Principaux résultats quantitatifs

Phase 1 (2018-2019) :

- 597 femmes enquêtées, dont 330 victimes de violences (prévalence de 55,27%) ;
- 700 fiches de témoignages recueillies ;
- 500 bénéficiaires directes (400 travailleuses, 100 étudiantes) ;
- 160 activistes étudiantes formées ;
- 100 Comités de veille installés (64 fonctionnels, 30 en cours d'installation) ;

- 473 femmes ayant bénéficié d'un appui médical thérapeutique.

Phase 2 (2020-2022) :

- 600 fiches de témoignages additionnelles ;
- 300 femmes filles formées (75 par zone d'intervention) ;
- 60 nouveaux Comités de veille créés (15 par zone) ;
- 360 cas médicaux traités ;
- Environ 3'800 personnes sensibilisées directement lors des plaidoyers ;
- Plusieurs milliers de bénéficiaires indirects via les marchés, écoles médias.

Bilan global des deux phases :

- Plus de 1'300 fiches de témoignages documentées ;
- Plus de 800 femmes formées sensibilisées ;
- 160 Comités de veille opérationnels ;
- Plus de 833 femmes ayant bénéficié d'une prise en charge médicale ;
- Des dizaines de milliers de personnes touchées par les campagnes médiatiques.

Résultats qualitatifs majeurs

Impacts socio-culturels :

- Prise de conscience communautaire sur les différentes formes de violences (physiques, psychologiques, verbales, sexuelles, économiques) ;
- Diminution documentée des violences conjugales dans certaines localités (Kondokho, Diakhaba) ;
- Implication croissante des hommes dans la sensibilisation ;
- Engagement des autorités locales, éducatives sanitaires.

Renforcement institutionnel :

- Structuration d'un réseau de Comités de veille efficaces reconnus ;
- Établissement de partenariats avec les ministères (Femme, Santé, Justice, Éducation) ;
- Collaboration active avec l'Association des Juristes Sénégalaises (AJS) ;
- Expertise reconnue de l'UDTS en matière de lutte contre les violences.

Recommandations clés

Sur le plan stratégique :

1. Poursuivre pérenniser les actions de sensibilisation de formation ;
2. Mettre en place un mécanisme de protection sociale adapté aux femmes du secteur informel ;
3. Développer des projets d'autonomisation économique des femmes ;
4. Capitaliser l'expertise acquise pour un partage à l'échelle sous-régionale africaine ;
5. Renforcer le plaidoyer pour la ratification de la Convention N°190 de l'OIT.

Sur le plan opérationnel :

1. Consolider le fonctionnement des Comités de veille avec des moyens pérennes ;
2. Améliorer les mécanismes de référencement de suivi des victimes ;
3. Impliquer davantage les hommes dans les programmes de prévention ;
4. Créer des centres d'accueil temporaires pour les cas d'urgence ;

Renforcer les partenariats avec les structures de santé locales.

Indications sur les usages du rapport

Ce rapport de capitalisation s'adresse à plusieurs catégories d'acteurs :

Pour l'UDTS ses partenaires : outil de référence pour la conception de futurs projets, guide méthodologique pour la réplique des activités, support de formation pour les nouveaux militants.

Pour les organisations syndicales africaines : modèle d'intervention syndicale sur les questions de genre de violences, source d'inspiration pour des initiatives similaires.

Pour les bailleurs partenaires techniques : documentation des bonnes pratiques, justification de l'approche syndicale dans la lutte contre les violences, base pour de nouvelles collaborations.

Pour les autorités publiques : plaidoyer pour des politiques publiques renforcées, données probantes sur l'ampleur du phénomène, propositions concrètes d'intervention.

Pour les chercheurs universitaires : matériau d'analyse sur les violences faites aux femmes au Sénégal, étude de cas d'intervention communautaire réussie.



II. CONTEXTE JUSTIFICATION

2.1 Contexte organisationnel cadre du projet

Historique du partenariat SIT-UDTS

La collaboration entre le Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses Travailleurs (SIT) de Genève l'Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS) trouve ses racines en l'an 2000. Initialement axée sur la branche enseignante de l'UDTS (FIDUEF/UDTS), cette collaboration a permis la réalisation de séminaires de formation portant sur l'histoire du mouvement syndical, les impacts des plans d'ajustement structurel en Afrique subsaharienne, la décentralisation de l'enseignement, les normes internationales du travail, la promotion des mutuelles de santé les projets communautaires générateurs de revenus.

L'UDTS a également bénéficié de l'équipement de ses sièges régionaux en outils de communication de la formation de ses cadres syndicaux. Cette relation de confiance de collaboration technique a jeté les bases d'une coopération approfondie sur la thématique sensible des violences faites aux femmes.

Positionnement stratégique de l'UDTS

L'UDTS, en tant que centrale syndicale majeure du Sénégal, a très tôt intégré la problématique de l'égalité de genre de la protection des travailleuses dans ses priorités. Le Comité National des Femmes de l'UDTS (CNF-UDTS), dirigé par Madame Mariama Diallo, constitue la cheville ouvrière de cette orientation stratégique.

L'engagement de l'UDTS dans la lutte contre les violences faites aux femmes s'inscrit dans une double logique :

Défense des droits des travailleurs : en tant qu'organisation syndicale, l'UDTS considère que la violence en milieu professionnel constitue une atteinte grave aux droits fondamentaux

Justice sociale : la violence comme facteur d'aggravation des inégalités sociales de la précarité des femmes

2.2 Problématique des violences envers les femmes

Cadre juridique international national

Au niveau international :

- Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (ONU, 1993) ;
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

(CEDEF) ;

- Convention N°190 de l'OIT sur la violence le harcèlement (2019) ;
- Objectifs de Développement Durable (ODD 5 8) ;

Au niveau national : Le Sénégal, signataire de nombreuses conventions internationales sur le genre les droits humains, dispose d'un arsenal juridique en évolution. En décembre 2019, l'Assemblée nationale a voté une loi criminalisant les viols la pédophilie, témoignant d'une volonté politique de renforcer la protection des femmes des filles.

Ampleur du phénomène au Sénégal

Les données recueillies lors de la première phase du projet ont révélé une situation alarmante :

Prévalence des violences :

- 55,27% des femmes enquêtées ont subi des actes de violences.
- Les départements frontaliers présentent des taux plus élevés en raison de l'hétérogénéité des populations.

Profil des victimes :

- Les jeunes femmes adultes (18-27 ans) sont les plus affectées (33,63%).
- Les femmes mariées sont davantage exposées que les célibataires (44,84% contre 41,81%).
- Les élèves étudiantes constituent la catégorie sociale la plus exposée (38,78%).

Types de violences :

- Violences verbales (forme prioritaire) ;
- Violences physiques psychologiques ;
- Violences sexuelles (environ 25% des cas) ;
- Violences économiques (dépendance financière, accaparement des revenus).

Espaces auteurs des violences :

- 50,30% des violences s'exercent dans le cadre familial ;
- 20,90% dans le milieu professionnel ;
- 10,30% dans les établissements scolaires ;
- Principaux auteurs : maris (49,39%), parents proches (13,66%), supérieurs hiérarchiques (26,66%).

Conséquences :

- Traumatismes physiques psychologiques graves ;
- Soins médicaux coûteux entraînant un basculement dans la pauvreté ;
- Stress chronique incapacités professionnelles ;
- Colère, honte isolement social ;
- Baisse des rendements scolaires professionnels.

Facteurs aggravants

Facteurs socio-économiques :

- Pauvreté endémique dans les régions ciblées ;
- Persistance des inégalités sociales ;
- Absence de mécanismes de protection sociale adaptés au secteur informel ;
- Dépendance économique des femmes.

Facteurs socio-culturels :

- Pesanteurs culturelles légitimant l'autorité masculine ;
- Traditions encourageant la soumission des femmes ;
- Normalisation de certaines formes de violence ;
- Silence passivité face aux violences (particulièrement dans le secteur informel).

Facteurs institutionnels :

- Immobilisme des pouvoirs locaux face aux plaintes ;
- Faible application des sanctions internes ou pénales ;
- Impunité fréquente des agresseurs ;
- Dysfonctionnement du système de santé publique.

2.3 Objectifs des projets rôle du syndicat

Objectifs de la première phase (FGC 18-09)

Objectif général : Contribuer à diminuer les violences faites aux femmes dans le cadre de leur travail de leurs études, en favorisant une meilleure reconnaissance sociale professionnelle une prise de conscience accrue de leurs droits.

Objectifs spécifiques :

1. Mener une campagne d'information auprès des autorités responsables institutionnels pour dénoncer la persistance l'amplification des violences ;
2. Informer soutenir les femmes filles victimes de violences ;
3. Assurer une prise en charge psychologique médicale des victimes ;
4. Mettre en place des Comités de veille comme instruments de prévention d'accompagnement.

Objectifs de la seconde phase (FGC 20-23)

Objectif à moyen terme : Contribuer à abaisser le taux de violence dans neuf zones du pays où le projet son extension se seront déroulés.

Objectifs spécifiques à court terme :

1. Approcher des femmes filles victimes identifier les types de violences en recueillant leurs témoignages ;
2. Faire le plaidoyer pour la ratification de la Convention N°190 de l'OIT dénoncer l'immobilisme des pouvoirs locaux en matière de sanctions ;
3. Informer les femmes les former à leurs droits dans chaque zone concernée ;
4. Instituer des outils de surveillance d'accompagnement (Comités de veille) dans les lieux de travail institutions scolaires ;

5. Intervenir dans le suivi psychologique/ou médical des victimes.

Rôle innovant du syndicat

L'approche syndicale développée par l'UDTS présente plusieurs innovations majeures :

Élargissement du champ syndical traditionnel :

- Extension de l'action syndicale au-delà des seules revendications salariales conditions de travail ;
- Prise en compte de la dimension genre comme enjeu syndical central ;
- Intervention dans la sphère privée (violences domestiques) en tant que facteur impactant la vie professionnelle.

Approche holistique :

- Combinaison de la recherche-action, de la sensibilisation, de la formation, du plaidoyer de l'accompagnement ;
- Articulation entre prévention prise en charge ;
- Mobilisation pluridisciplinaire (juristes, médecins, psychologues, éducateurs).

Ancrage territorial communautaire :

- Utilisation des structures syndicales locales comme points d'appui ;
- Mobilisation des militantes militants de base ;
- Création de Comités de veille ancrés dans les communautés.

Légitimité crédibilité :

- Reconnaissance institutionnelle de l'UDTS facilitant le dialogue avec les autorités ;
- Confiance des travailleuses envers leur organisation syndicale ;
- Capacité de mobilisation de sensibilisation de masse.

2.4 Partenariat financement du SIT : cadre, exigences alignements

Cadre partenarial

Le partenariat entre le SIT l'UDTS repose sur une convention de collaboration claire définissant les droits devoirs de chaque partie. Le SIT joue un rôle d'interface entre l'UDTS les bailleurs de fonds (Fédération Genevoise de Coopération, Département Fédéral des Affaires Étrangères de Suisse, Ville de Genève).

Principes de collaboration :

- Autonomie de l'UDTS dans la définition des priorités la mise en œuvre opérationnelle ;
- Accompagnement technique administratif du SIT ;
- Reporting trimestriel (narratif financier) ;
- Missions régulières de suivi d'évaluation.

Exigences du partenariat

Sur le plan de la gestion :

- Gestion transparente efficiente des ressources financières ;

- Respect des procédures d'exécution budgétaire ;
- Transmission régulière des pièces justificatives ;
- Audit financier externe annuel.

Sur le plan technique :

- Respect du cadre logique des indicateurs de résultats ;
- Documentation rigoureuse des activités (rapports, photos, vidéos) ;
- Évaluation externe en fin de cycle ;
- Capitalisation des expériences.

Sur le plan éthique :

- Protection de la confidentialité des victimes ;
- Approche sensible aux réalités socioculturelles ;
- Participation consultation des bénéficiaires ;
- Non-discrimination respect de la dignité.

Alignement avec les priorités du SIT

Le projet s'inscrit pleinement dans les orientations stratégiques du SIT en matière de solidarité internationale :

Promotion du travail décent :

- Conformité avec les normes de l'OIT ;
- Lutte contre toutes les formes de violence de harcèlement au travail ;
- Défense des droits fondamentaux des travailleuses.

Renforcement du mouvement syndical :

- Appui au développement organisationnel de l'UDTS ;
- Formation des cadres militantes ;
- Création d'outils de méthodologies transférables.

Justice de genre :

- Soutien à l'autonomisation des femmes ;
- Lutte contre les discriminations ;
- Promotion de l'égalité réelle entre hommes femmes.

Modalités de financement

Budget global des deux phases :

- Phase 1 (FGC 18-09) : environ 50'000 CHF ;
- Phase 2 (FGC 20-23) : montant similaire avec ajustements ;
- Financement assuré par la FGC avec le soutien de la DDC de la Ville de Genève.

Principes de gestion financière :

- Ouverture d'un compte bancaire dédié au projet ;
- Décaissements progressifs en fonction de l'avancement des activités ;
- Possibilité de réaffectation budgétaire avec accord préalable des bailleurs ;
- Versement de la contribution de l'UDTS (personnel, locaux, frais de fonctionnement).

Contrôle audit :

- Vérification trimestrielle par le chargé de suivi du SIT ;
- Audit annuel par un cabinet indépendant (Cabinet MECA) ;
- Évaluation externe par un consultant spécialisé.

L'audit financier réalisé en 2019 a félicité le projet pour « la qualité de la planification, la bonne tenue de la comptabilité l'éligibilité de l'ensemble des dépenses », témoignant de la rigueur de gestion de l'UDTS.

Valeur ajoutée du partenariat

Ce partenariat Nord-Sud illustre une approche de coopération fondée sur :

- **L'égalité** : reconnaissance mutuelle des compétences expertises ;
- **La complémentarité** : apports techniques, financiers stratégiques du SIT ; connaissance du terrain capacité de mobilisation de l'UDTS ;
- **L'apprentissage mutuel** : enrichissement réciproque des pratiques syndicales ;
- **La vision à long terme** : engagement sur quatre années permettant un véritable ancrage des résultats durables.



III. MÉTHODOLOGIE DE CAPITALISATION

3.1 Approche globale justification

La méthodologie de capitalisation adoptée s'inscrit dans une démarche participative inclusive visant à « confronter l'UDTS à son histoire récente » tout en créant les conditions d'un partage efficace avec d'autres acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes. Cette approche repose sur plusieurs principes directeurs :

Participation active des acteurs : La capitalisation ne constitue pas un exercice externe imposé, mais un processus d'appropriation collective impliquant tous les niveaux d'acteurs : coordination nationale, militants de terrain, bénéficiaires, partenaires techniques (médecins, juristes, psychologues) institutionnels (ministères, autorités locales).

Analyse rétrospective prospective : Au-delà du simple bilan, la capitalisation vise à extraire les leçons apprises, identifier les facteurs de succès d'échec, formuler des recommandations opérationnelles pour l'avenir. Il s'agit d'une réflexion critique permettant de transformer l'expérience en connaissance transférable.

Dimensions multi-niveaux : La capitalisation prend en compte les différentes dimensions du projet : stratégique (orientations, partenariats), organisationnelle (coordination, gestion), opérationnelle (activités, outils) relationnelle (dynamiques communautaires, implication des hommes).

Valorisation des savoirs locaux : La méthodologie reconnaît valorise l'expertise développée par l'UDTS ses militants, ainsi que les pratiques innovantes émergées du terrain. Elle accorde une place centrale aux témoignages analyses des bénéficiaires elles-mêmes.

3.2 Instruments procédures de collecte de données

La collecte d'informations s'est appuyée sur une combinaison d'instruments qualitatifs quantitatifs :

Revue documentaire approfondie

Documents administratifs techniques :

- Rapports trimestriels annuels des deux phases (2018-2022) ;
- Procès-verbaux des réunions de coordination ;
- Termes de référence des ateliers formations ;
- Fiches de témoignages questionnaires d'enquête ;
- Documents budgétaires pièces justificatives ;

- Supports de communication (affiches, vidéos, articles de presse).

Documents d'analyse :

- Rapport d'enquête sur les violences (Dr. Ismaïla Séné, 2018) ;
- Rapport d'évaluation externe (Dr. Angèle Flora Mendy, 2022) ;
- Rapports de mission de terrain du chargé de suivi SIT ;
- Fiches de capitalisation thématiques.

Littérature de référence :

- Conventions internationales (CEDEF, OIT) ;
- Cadre juridique national sénégalais ;
- Études recherches sur les violences faites aux femmes en Afrique de l'Ouest.

Entretiens semi-directifs

- Des entretiens approfondis ont été réalisés avec les :
- Membres de la coordination nationale (8 personnes) ;
- Superviseurs régionaux responsables de fédérations locales ;
- Militantes militants ayant participé aux enquêtes plaidoyers ;
- Professionnels de santé partenaires (médecins, psychologues, infirmiers) ;
- Juristes assistantes sociales ;
- Responsables administratifs (directions d'école, autorités locales).

Guide d'entretien structuré autour de thèmes clés :

- Perception de l'évolution du projet ;
- Réussites difficultés rencontrées ;
- Facteurs facilitateurs obstacles ;
- Apprentissages compétences développées ;
- Suggestions pour l'avenir.

Focus groups

- Des rencontres collectives ont été organisées avec :
- Bénéficiaires du projet (femmes victimes de violences) ;
- Membres des Comités de veille ;
- Groupements de femmes ;
- Enseignants personnel scolaire.

Objectifs des focus groups :

- Recueillir les perceptions collectives sur les changements observés ;
- Identifier les besoins non couverts ;
- Évaluer le fonctionnement des Comités de veille ;

- Formuler des recommandations communautaires.

Observation directe

- Lors des missions de terrain, l'observation non participante a permis de documenter :
- Le fonctionnement réel des Comités de veille ;
- Les dynamiques de groupe lors des formations ;
- L'ambiance la qualité des interactions ;
- Les postures comportements des acteurs ;
- Le niveau d'appropriation des outils messages.

Grilles d'appréciation quantitative

- Des grilles standardisées ont été utilisées pour :
- Évaluer le degré de réalisation des objectifs (échelle de 1 à 6) ;
- Mesurer l'évolution des indicateurs (taux de signalement, nombre de formations, cas pris en charge) ;
- Apprécier la fonctionnalité des Comités de veille ;
- Quantifier les bénéficiaires directs indirects.

3.3 Plan d'échantillonnage de sélection des cas

Critères de sélection des zones de visite

Pour la phase de capitalisation, quatre zones représentatives ont été retenues sur les neuf couvertes par les projets :

- **Dakar (Pikine/Thiaroye)** : zone urbaine dense, secteur informel dominant ;
- **Dahra** : zone rurale, spécificités pastorales, marché hebdomadaire important ;
- **Ziguinchor** : zone frontalière Casamance, diversité ethnique, contexte post-conflit ;
- **Oussouye** : zone rurale casamançaise, fort ancrage des traditions.

Justification de ce choix :

- Diversité géographique (urbain/rural, nord/sud) ;
- Contrastes socio-économiques culturels ;
- Représentativité des différentes catégories de bénéficiaires ;
- Accessibilité logistique durant la période d'évaluation.

Échantillonnage des personnes interrogées

Approche par saturation : Les collectes de données ont été poursuivies jusqu'à atteindre la saturation, c'est-à-dire le moment où les informations recueillies deviennent redondantes n'apportent plus d'éléments nouveaux significatifs.

Profils des personnes rencontrées :

- Coordination nationale : 8 membres (100% de l'équipe) ;
- Chargés de programme administrateurs : 3 personnes ;

- Responsables régionaux : environ 20 personnes (4-5 par zone visitée) ;
- Membres de Comités de veille : environ 40 personnes ;
- Bénéficiaires directes : environ 100 femmes (focus groups entretiens individuels) ;
- Professionnels de santé : 8 personnes ;
- Autorités locales responsables d'école : environ 15 personnes.

Critères d'inclusion :

- Implication active dans au moins une phase du projet ;
- Consentement éclairé pour participer aux entretiens ;
- Disponibilité durant la période de collecte.
- Pour les bénéficiaires : avoir participé aux formations ou bénéficié d'une prise en charge

Sélection des cas illustratifs

Des études de cas spécifiques ont été documentées pour illustrer :

- **Réussites remarquables** : Comités de veille particulièrement actifs, femmes ayant surmonté des situations de violence grâce au projet ;
- **Difficultés persistantes** : zones où les changements restent limités, obstacles culturels majeurs ;
- **Innovations locales** : adaptations créatives des outils approches par les acteurs de terrain ;
- **Partenariats fructueux** : collaborations exemplaires avec les autorités ou structures sanitaires.

3.4 Processus de validation de restitution

Itinéraires de capitalisation

Le processus de capitalisation s'est déroulé en plusieurs étapes :

Phase 1 : Collecte analyse préliminaire

- Revue documentaire exhaustive (décembre 2021–juin 2022)
- Missions de terrain entretiens (juillet 2022)
- Analyse des données rédaction de premières synthèses

Phase 2 : Restitution validation

- Atelier de restitution de l'évaluation externe avec la coordination nationale (juillet 2022)
- Présentation des premiers résultats de capitalisation aux Comités de veille régionaux
- Recueil de feedbacks ajustements

Phase 3 : Production des outils de capitalisation

- Rédaction du rapport de capitalisation
- Élaboration de fiches-outils thématiques

Production de supports audiovisuels

Phase 4 : Forum de partage

- Organisation d'un Forum des compétences sénégalaises pour l'éradication des violences
- Diffusion des productions auprès des réseaux syndicaux organisations de femmes

Ateliers de validation

Plusieurs ateliers ont jalonné le processus :

Atelier multi-acteurs de novembre 2018 : Réunissant 31 participants (représentants des cinq régions, coordination nationale, décideurs ministériels, associations de femmes), cet atelier a permis de valider le rapport d'enquête de présenter le concept des Comités de veille.

Ateliers de restitution régionaux (décembre 2019) : Dans chaque zone d'intervention, des rencontres ont réuni les Comités de veille, les bénéficiaires les autorités locales pour partager les résultats recueillir les recommandations.

Atelier de restitution de l'évaluation externe (juillet 2022) : Présentation des conclusions de l'évaluatrice Dr. Mendy, débat collectif sur les recommandations, validation de l'approche de capitalisation.

Mécanismes de relecture vérification

Relecture interne :

- Comité de relecture constitué au sein de la coordination nationale ;
- Validation par la Secrétaire Générale de l'UDTS ;
- Vérification de la conformité avec les données sources.

Relecture externe :

- Commentaires du chargé de suivi du SIT ;
- Retours de l'évaluatrice externe Dr. Mendy ;
- Avis des professionnels de santé juristes partenaires.

Vérification croisée : Triangulation des données issues de différentes sources (rapports, entretiens, focus groups, observation) pour garantir la fiabilité la validité des constats.

3.5 Limites méthodologiques biais potentiels

Contraintes temporelles

Impact de la crise COVID-19 : Le calendrier initial a été perturbé par la pandémie, entraînant des reports d'activités limitant les possibilités de déplacement. Certaines données ont dû être collectées avec plusieurs mois de décalage.

Période de collecte courte : L'évaluation externe s'est déroulée sur une période concentrée (juillet 2022), ne permettant pas toujours d'approfondir certains aspects ou de rencontrer l'ensemble des acteurs souhaités.

Coïncidence avec les fêtes religieuses : La mission de terrain a eu lieu juste après la Tabaski, limitant la disponibilité de certaines personnes-ressources.

3.5 Limites méthodologiques biais potentiels (suite)

Biais de sélection

Accessibilité géographique : Les zones visitées ont été choisies en partie pour leur accessibilité, potentiellement au détriment de zones plus isolées où la situation pourrait être différente.

Représentativité des témoignages : Les femmes ayant accepté de témoigner ne constituent pas

nécessairement un échantillon totalement représentatif. Certaines victimes, par peur, honte ou méfiance, ont pu refuser de participer, créant un biais de sous-représentation des cas les plus graves ou des situations les plus sensibles.

Auto-sélection des Comités de veille : Les Comités ayant accepté d'être évalués sont souvent ceux qui fonctionnent le mieux, introduisant un biais positif dans l'appréciation de leur efficacité globale.

Difficultés d'ordre culturel linguistique

Barrières linguistiques : Dans certaines régions (Kédougou, Kolda, Ziguinchor), la diversité linguistique a nécessité le recours à des interprètes, pouvant entraîner des pertes ou altérations d'informations, particulièrement sur des sujets sensibles.

Tabous culturels : La sensibilité du sujet des violences, notamment sexuelles, a parfois limité la profondeur des échanges, certaines personnes préférant rester en surface ou utiliser des euphémismes.

Influence du statut de l'enquêteur : La présence de représentants de l'UDTS ou d'évaluateurs externes a pu influencer les réponses, certaines personnes cherchant à présenter une image positive du projet ou, inversement, à amplifier certaines difficultés.

Limites dans la quantification des impacts

Absence de données de référence complètes : Pour certains indicateurs, l'absence de données de base (baseline) avant le projet limite la capacité à mesurer précisément l'ampleur des changements.

Difficultés d'attribution : Dans un contexte où plusieurs acteurs interviennent sur la même thématique (ONG, programmes étatiques, médias), il est difficile d'attribuer avec certitude les changements observés au seul projet de l'UDTS.

Évaluation des impacts à long terme : La capitalisation intervenant peu après la fin de la seconde phase, il n'est pas possible d'évaluer pleinement la pérennité des acquis les impacts à long terme sur les comportements normes sociales.

Biais de désirabilité sociale

Surreprésentation des discours de changement : Les bénéficiaires acteurs peuvent avoir tendance à surestimer les changements positifs ou à minimiser les pratiques négatives persistantes pour satisfaire les attentes perçues des évaluateurs.

Conformité aux discours officiels : Certaines personnes, notamment les autorités locales, ont pu adopter un discours conforme aux politiques publiques officielles sans que cela reflète nécessairement les pratiques réelles.

Stratégies de mitigation adoptées

Pour limiter ces biais, plusieurs stratégies ont été mises en œuvre :

- **Triangulation systématique** des sources d'information (documents, entretiens, observations, focus groups) ;
- **Garantie de confidentialité d'anonymat** pour encourager la sincérité des témoignages ;
- **Formation des enquêteurs** aux techniques d'entretien sensibles à l'approche genre ;
- **Diversification des profils interrogés** incluant des voix critiques des non-bénéficiaires ;
- **Vérification croisée** des informations quantitatives avec les documents sources ;
- **Présentation transparente** des limites dans le rapport final. Malgré ces limites reconnues,

la méthodologie adoptée offre une base solide pour documenter analyser l'expérience des projets FGC 18-09 FGC 20-23, extraire des enseignements significatifs formuler des recommandations pertinentes pour l'avenir.



IV. DESCRIPTION DU CADRE DE RÉFÉRENCE DES DEUX PHASES DU PROJET

4.1 Schéma global du projet

Logique d'intervention

Les deux projets successifs s'articulent autour d'une théorie du changement fondée sur l'approche syndicale des violences faites aux femmes :

Hypothèse centrale

Les violences subies par les femmes en milieu professionnel scolaire peuvent être réduites par une combinaison de sensibilisation, de renforcement des capacités des victimes de leurs réseaux de soutien, de plaidoyer auprès des autorités, portée par une organisation syndicale légitime ancrée localement.

Chaîne de résultats attendue :

1. **Connaissance du phénomène** → Enquêtes témoignages documentent l'ampleur les formes des violences ;
2. **Prise de conscience collective** → Sensibilisation communautaire déconstruit la normalisation des violences ;
3. **Renforcement des capacités** → Formation des femmes sur leurs droits moyens de recours ;
4. **Structures de veille** → Comités de veille assurent prévention, détection orientation ;
5. **Prise en charge effective** → Accompagnement médical, psychologique juridique des victimes ;
6. **Plaidoyer institutionnel** → Engagement des autorités pour la sanction des auteurs l'adoption de politiques ;
7. **Changement durable** → Modification des comportements normes sociales, réduction des violences.

Objectifs globaux consolidés

Objectif de développement : Contribuer à l'amélioration des conditions de vie de travail des femmes sénégalaises par la réduction des violences dont elles sont victimes le renforcement de leur capacité d'action collective.

Objectifs spécifiques communs aux deux phases :

1. **Documenter** : Recueillir des données probantes sur l'ampleur, les formes les conséquences des violences ;
2. **Sensibiliser** : Informer les communautés les autorités sur la réalité des violences leurs impacts ;
3. **Former** : Renforcer les connaissances des femmes sur leurs droits les ressources disponibles ;
4. **Structurer** : Mettre en place des dispositifs pérennes de prévention d'accompagnement (Comités de veille) ;
5. **Accompagner** : Assurer la prise en charge médicale, psychologique juridique des victimes ;
6. **Plaider** : Mobiliser les autorités pour l'application effective des lois l'adoption de nouvelles mesures.

Résultats attendus par phase

Phase 1 (FGC 18-09)–Résultats attendus :

- **R1** : L'ampleur les formes de violences sont documentées dans cinq régions ;
- **R2** : 500 femmes (travailleuses étudiantes) sont informées sur leurs droits ;
- **R3** : 100 Comités de veille sont créés fonctionnels ;
- **R4** : Les autorités locales nationales sont sensibilisées engagées ;
- **R5** : 300 femmes victimes bénéficient d'un accompagnement médical/ou psychologique.

Phase 2 (FGC 20-23)–Résultats attendus :

- **R1** : Les données sont actualisées étendues à quatre nouvelles régions ;
- **R2** : 300 femmes filles supplémentaires sont formées ;
- **R3** : 60 nouveaux Comités de veille sont créés ;
- **R4** : Le plaidoyer pour la ratification de la Convention 190 de l'OIT est intensifié ;
- **R5** : 360 cas médicaux supplémentaires sont traités ;
- **R6** : Une capitalisation de l'expérience est réalisée diffusée.

Activités principales consolidées

Domaine	Activités clés
Recherche-action	Enquêtes quantitatives qualitatives ; collecte de témoignages ; analyse des données ; production de rapports
Sensibilisation	Campagnes dans les marchés, écoles lieux publics ; production d'outils de communication ; interventions médiatiques
Formation	Ateliers sur les droits des femmes ; formation des membres de Comités de veille ; formation des formateurs
Structuration	Création équipement des Comités de veille ; élaboration de procédures ; renforcement des capacités organisationnelles
Accompagnement	Identification référencement des victimes ; consultations médicales psychologiques ; suivi personnalisé
Plaidoyer	Rencontres avec autorités locales nationales ; participation aux espaces de concertation ; mobilisation médiatique
Coordination	Réunions de pilotage ; supervision de terrain ; reporting ; capitalisation

Livrables principaux

Documentation recherche :

- Rapport d'enquête sur les violences (Dr. Ismaïla Séné, 2018) ;
- 1'300+ fiches de témoignages documentées ;
- Rapports trimestriels annuels ;
- Rapport d'évaluation externe (Dr. Angèle Flora Mendy, 2022) ;
- Rapport de capitalisation.

Outils opérationnels :

- Kit de formation des Comités de veille ;
- Fiches techniques de prise en charge ;
- Procédures de signalement référencement ;
- Modèles de convention de partenariat.

Supports de communication :

- Affiches dépliants de sensibilisation ;
- Capsules vidéo ;
- Articles de presse communiqués ;
- Productions audiovisuelles ;

Structures créées :

- 160 Comités de veille opérationnels ;
- Réseau de professionnels de santé partenaires ;
- Plateforme de coordination multi-acteurs.

4.2 Synthèse des interventions par phase

PHASE 1 : Projet FGC 18-09 (Janvier 2018–Décembre 2019)

Zones d'intervention

Cinq régions ciblées : Dakar (Pikine), Thiès (Mbour), Kédougou (Saraya), Kolda (Médina Yoro Foulah), Matam.

Critères de sélection :

- Présence de structures syndicales UDS actives ;
- Taux de pauvreté élevé vulnérabilité économique des femmes ;
- Prévalence présumée des violences (zones frontalières, urbanisation rapide) ;
- Diversité géographique socioculturelle.

Volet 1 : Recherche-action documentation

Enquête quantitative (Février-Mars 2018) :

- 597 femmes enquêtées dans les cinq régions ;
- Questionnaire structuré administré par 10 enquêteurs formés ;
- Analyse statistique par le Dr. Ismaïla Séné, sociologue ;
- **Résultat clé** : 55,27% des femmes ont subi des violences.

Collecte qualitative de témoignages :

- 700 fiches de témoignages recueillies ;
- Entretiens approfondis avec les victimes ;
- Documentation des contextes, impacts besoins.

Atelier de validation (Novembre 2018) :

- 31 participants (syndicats, ministères, associations) ;
- Présentation validation du rapport d'enquête ;
- Définition collective de la stratégie d'intervention.

Volet 2 : Sensibilisation plaidoyer

Campagnes de sensibilisation :

- 5 grandes campagnes dans les marchés hebdomadaires ;
- Distribution de 5'000 affiches dépliants ;
- Émissions radio interventions médiatiques ;
- Projections publiques de films sur les violences.

Plaidoyer institutionnel :

- Rencontres avec 15 autorités administratives locales ;
- Audiences avec 3 ministères (Femme, Santé, Justice) ;
- Participation aux instances de concertation ;
- Mobilisation des élus locaux chefs religieux.

Actions spécifiques dans les établissements scolaires :

- Sensibilisation de 1'200 élèves étudiantes ;
- Formation de 40 enseignants surveillants ;
- Installation de Comités de veille dans 20 établissements.

Volet 3 : Formation renforcement des capacités

Formation des bénéficiaires directes :

- 500 femmes formées (400 travailleuses, 100 étudiantes) ;
- Modules : droits des femmes, types de violences, recours disponibles ;
- Durée : sessions de 2 jours par groupe de 25 personnes.

Formation des activistes :

- 160 militantes syndicales formées comme activistes ;
- Modules : techniques d'enquête, écoute active, référencement ;
- Renforcement des compétences en animation communautaire.

Formation des formateurs :

- 20 formatrices principales identifiées ;
- Formation approfondie sur la pédagogie des adultes ;
- Élaboration collective des outils pédagogiques.

Volet 4 : Mise en place des Comités de veille

Création :

- 100 Comités de veille créés (64 opérationnels, 30 en cours de finalisation) ;
- Composition : 5-7 membres par comité (femmes salariées, déléguées syndicales) ;
- Zones d'implantation : entreprises, marchés, écoles, quartiers.

Formation des membres :

- Module spécifique de 3 jours par comité ;
- Thèmes : rôle du comité, procédures de signalement, confidentialité ;
- Dotation en outils (registres, fiches, téléphones).

Équipement :

- Fourniture de matériel de bureau ;
- Téléphones pour faciliter les signalements ;
- Documentation (guides, affiches).

Volet 5 : Prise en charge médicale psychologique

Partenariats avec structures de santé :

- Conventions avec 15 centres de santé hôpitaux ;
- Identification de 25 médecins psychologues partenaires ;

- Tarification préférentielle pour les bénéficiaires du projet.

Consultations réalisées :

- 473 femmes ayant bénéficié d'un appui médical/ou psychologique ;
- Types de soins : consultations gynécologiques, soins post-traumatiques, thérapies psychologiques ;
- Prise en charge partielle ou totale des frais selon les cas.

Suivi personnalisé :

- Accompagnement par les Comités de veille ;
- Visites à domicile pour les cas graves ;
- Référencement vers services spécialisés (juridiques, sociaux).

Résultats atteints–Phase 1

Indicateur	Prévu	Réalisé	Taux
Femmes enquêtées	500	597	119%
Témoignages recueillis	600	700	117%
Bénéficiaires formées	500	500	100%
Activistes formées	150	160	107%
Comités de veille créés	80	100	125%
Femmes prises en charge médicalement	300	473	158%
Autorités sensibilisées	12	15	125%

Appréciation globale : Les objectifs quantitatifs ont été largement atteints ou dépassés, témoignant de l'engagement fort des équipes de l'adhésion des bénéficiaires.

PHASE 2 : Extension FGC 20-23 (Juillet 2020–Juin 2022)

Zones d'intervention additionnelles

Quatre nouvelles régions : Ziguinchor, Richard Toll (Saint-Louis), Dahra (Louga), Fatick ;

Spécificités contextuelles :

- **Ziguinchor** : zone post-conflit casamançais, diversité ethnique, proximité Gambie/Guinée-Bissau ;
- **Richard Toll** : zone agro-industrielle (Compagnie Sucrière Sénégalaise), forte migration ;
- **Dahra** : zone pastorale, marché hebdomadaire important, forte influence religieuse ;
- **Fatick** : région côtière, activités de pêche transformation, proximité Gambie.

Contexte COVID-19 adaptations

Impacts de la pandémie :

- Report du démarrage effectif (prévu mars 2020, effectif juillet 2020) ;
- Limitations des rassemblements difficultés de mobilisation ;
- Perturbation des services de santé ;

- Aggravation des violences domestiques durant le confinement.

Adaptations opérationnelles :

- Respect des mesures barrières lors des activités ;
- Réduction de la taille des groupes de formation (15 au lieu de 25) ;
- Multiplication du nombre de sessions ;
- Renforcement de l'utilisation des médias téléphones ;
- Adaptation du calendrier avec prorogation jusqu'en juin 2022.

Volet 1 : Actualisation extension de la recherche

Nouvelles enquêtes :

- 600 fiches de témoignages supplémentaires dans les quatre nouvelles zones ;
- Enquête rapide sur l'impact COVID sur les violences domestiques ;
- Documentation de cas spécifiques (viols, mariages forcés, violences économiques).

Analyse comparative :

Comparaison des données entre les deux phases ;

Identification des évolutions dans les cinq régions initiales ;

Cartographie élargie des violences au Sénégal.

Volet 2 : Sensibilisation plaidoyer renforcés

Campagnes intensifiées :

- 8 grandes campagnes dans marchés espaces publics ;
- Environ 3'800 personnes touchées directement ;
- Mobilisation de leaders communautaires (imams, chefs de village) ;
- Implication active des hommes dans la sensibilisation.

Plaidoyer pour la Convention 190 OIT :

- Campagne spécifique pour la ratification de la C190 ;
- Rencontres avec Ministère du Travail commissions parlementaires ;
- Production de notes de plaidoyer ;
- Mobilisation du réseau syndical international.

Actions ciblées dans secteur informel :

- Sensibilisation de 500 commerçantes de marchés ;
- Information sur les droits des travailleuses domestiques ;
- Collaboration avec coopératives groupements féminins.

Volet 3 : Formation étendue

Formation des bénéficiaires :

- 300 femmes filles formées (75 par zone) ;

- Adaptation des modules au contexte local ;
- Intégration de thèmes : COVID violences, réseaux sociaux cyberharcèlement.

Formations spécialisées :

- 40 professionnels de santé formés à la prise en charge des victimes ;
- 25 enseignants sur la prévention des violences en milieu scolaire ;
- 15 juristes sur le cadre légal de protection.

Formation des hommes :

- Innovation : sessions spécifiques avec 80 hommes (conjointes, leaders) ;
- Thèmes : masculinités positives, paternité responsable ;
- Engagement des hommes comme alliés.

Volet 4 : Extension du réseau de Comités de veille

Nouveaux comités :

- 60 Comités créés (15 par nouvelle zone) ;
- Total cumulé : 160 Comités dans neuf régions.

Consolidation des anciens comités :

- Formations de recyclage dans les cinq régions initiales ;
- Renforcement de l'équipement ;
- Échanges inter-comités pour partage d'expériences.

Amélioration des procédures :

- Élaboration de fiches de signalement standardisées ;
- Mise en place d'un système de reporting mensuel ;
- Renforcement de la confidentialité protection des données.

Volet 5 : Prise en charge renforcée

Partenariats élargis :

- Conventions avec 10 nouveaux centres de santé ;
- Collaboration avec l'Association des Juristes Sénégalaises (AJS) ;
- Partenariat avec Centre de Guidance Infantile Familiale (CEGIF).

Consultations :

- 360 nouveaux cas médicaux traités ;
- 150 consultations psychologiques ;
- 45 accompagnements juridiques.

Innovations :

- Consultations à domicile pour cas graves ;
- Groupes de parole pour victimes ;

- Suivi à moyen terme (6 mois) des bénéficiaires.

Résultats atteints–Phase 2

Indicateur	Prévu	Réalisé	Taux
Témoignages (nouvelles zones)	500	600	120%
Bénéficiaires formées	300	300	100%
Comités de veille créés	60	60	100%
Cas médicaux traités	300	360	120%
Personnes sensibilisées (direct)	3'000	3'800	127%
Professionnels formés	50	80	160%

Appréciation globale : Malgré le contexte COVID difficile, les objectifs ont été atteints ou dépassés, démontrant la résilience l'adaptabilité du dispositif.

4.3 Acteurs impliqués leurs rôles

Coordination pilotage

Comité de pilotage national (8 membres) :

- Coordinatrice générale, Secrétaire Nationale CNF-UDTS
- Chargé de programme 1
- Chargée de programme 2
- Administrateur
- Représentants des fédérations régionales

Rôles : orientation stratégique, supervision, reporting, représentation

Coordination régionale :

- Responsables de fédérations UDTs dans les neuf régions
- Superviseurs de terrain
- Rôles : mobilisation locale, supervision des activités, liaison avec autorités

Partenaire technique financier :

- SIT (Genève) : financement, accompagnement technique, suivi-évaluation
- Chargé de suivi : missions régulières, appui méthodologique

Bénéficiaires directs

Femmes victimes de violences (1'300+ témoignages) :

- Travailleuses secteur formel informel
- Étudiantes élèves
- Femmes au foyer
- Rôles : témoignages, participation formations, diffusion messages

Membres de Comités de veille (800+ personnes) :

- Militantes syndicales
- Femmes leaders communautaires
- Déléguées du personnel
- Rôles : détection, écoute, orientation, prévention, plaidoyer local

Ressources humaines spécialisées

Équipe de recherche :

- Dr. Ismaïla Séné : sociologue, coordination enquête 2018
- 10 enquêteurs/enquêtrices formés
- Rôle : collecte données, analyse, rédaction rapport

Professionnels de santé (50+) :

- Médecins généralistes gynécologues
- Psychologues assistantes sociales
- Infirmiers/infirmières
- Rôles : consultations, soins, suivi psychologique

Juristes :

- Association des Juristes Sénégalaises (AJS)
- Avocats partenaires
- Rôles : conseils juridiques, accompagnement procédures

Formateurs :

- 20 formatrices principales UDTs
- Experts thématiques (genre, santé, droits)
- Rôles : animation sessions, élaboration outils pédagogiques

Autorités institutions

Autorités administratives :

- Préfets sous-préfets
- Gouverneurs de région
- Chefs de village délégués de quartier
- Rôles : facilitation accès communautés, légitimation actions

Autorités éducatives :

- Inspections d'Académie
- Directions d'établissements
- Enseignants
- Rôles : autorisation interventions, participation sensibilisation

Structures de santé :

- Hôpitaux régionaux
- Centres de santé
- Postes de santé
- Rôles : accueil victimes, tarification préférentielle

Ministères :

- Ministère de la Femme, Famille Genre
- Ministère de la Santé
- Ministère de la Justice
- Ministère du Travail
- Rôles : cadrage politique, soutien institutionnel, participation événements

Organisations de la société civile

Associations de femmes :

- Groupements féminins locaux
- Coopératives
- Associations de développement
- Rôles : relais communautaires, co-organisation activités

Organisations syndicales :

- Autres centrales syndicales sénégalaises
- Réseaux syndicaux internationaux
- Rôles : solidarité, partage expériences, amplification plaidoyer

Médias :

- Radios communautaires
- Télévisions nationales
- Presse écrite
- Rôles : diffusion messages, couverture événements, sensibilisation masse

Leaders communautaires religieux

Chefs religieux :

- Imams
- Chefs coutumiers
- Marabouts
- Rôles : légitimation religieuse, sensibilisation des fidèles, médiation

Hommes alliés :

- Conjointes de bénéficiaires
- Leaders communautaires masculins

- Membres associations masculines
- Rôles : déconstruction stéréotypes, modèles positifs

Jeunes :

- Associations de jeunes
- Étudiants universitaires
- Clubs scolaires

Rôles : sensibilisation des pairs, nouvelles approches communication



V. ANALYSE DES RÉSULTATS DES PROCESSUS

5.1 Résultats quantitatifs consolidés

Indicateurs d'efficacité–Bilan des deux phases

Couverture géographique démographique :

Indicateur	Objectif cumulé	Réalisé	Performance
Régions couvertes	9	9	100%
Localités touchées	40	45	113%
Femmes enquêtées	1'000	1'197	120%
Témoignages documentés	1'100	1'300+	118%

Formation renforcement des capacités :

Catégorie	Objectif	Réalisé	Performance
Femmes bénéficiaires formées	800	800	100%
Activistes formées	150	160	107%
Professionnels formés	50	80	160%
Hommes sensibilisés	50	80	160%

Structures mécanismes :

Indicateur	Objectif	Réalisé	Performance
Comités de veille créés	140	160	114%
Comités fonctionnels	100	124	124%
Partenariats santé	20	25	125%

Prise en charge des victimes :

Type de prise en charge	Phase 1	Phase 2	Total
Consultations médicales	473	360	833
Suivis psychologiques	180	150	330
Accompagnements juridiques	25	45	70
Total cas traités	678	555	1'233

Sensibilisation plaidoyer :

Activité	Phase 1	Phase 2	Total
Campagnes publiques	5	8	13
Personnes touchées directement	~2'000	~3'800	~5'800
Émissions radio/TV	12	18	30
Autorités rencontrées	15	22	37

Taux de signalement évolution

Évolution des signalements aux Comités de veille :

- **2018** (phase pilote) : 45 signalements dans les 5 premières régions
- **2019** : 178 signalements (augmentation de 296%)
- **2020-2021** : 245 signalements dans les 9 régions
- **Total 2018-2022** : 468 signalements documentés

Analyse : L'augmentation progressive des signalements témoigne d'une double dynamique :

1. Meilleure connaissance des Comités confiance accrue des femmes
2. Libération de la parole diminution de la peur de témoigner

Typologie des signalements (sur l'ensemble) :

Type de violence	Nombre	Pourcentage
Violences verbales/psychologiques	198	42,3%
Violences physiques	135	28,8%
Violences sexuelles	78	16,7%
Violences économiques	42	9,0%
Harcèlement moral au travail	15	3,2%

Suivi des cas signalés :

Issue	Nombre	Pourcentage
Prise en charge médicale/psychologique	312	66,7%
Médiation réussie	98	20,9%
Accompagnement juridique	35	7,5%
En cours de suivi	18	3,8%
Abandon/non-abouti	5	1,1%

Taux de résolution : 88% des cas signalés ont abouti à une prise en charge ou résolution, démontrant l'efficacité du dispositif.

Changements comportementaux documentés

Au niveau des victimes :

Indicateur de changement	Avant projet	Après intervention	Évolution
Femmes connaissant leurs droits	15%	78%	+420%
Femmes ayant signalé violences	8%	45%	+463%
Femmes consultant services santé	12%	62%	+417%
Femmes engagées dans sensibilisation	5%	38%	+660%

(Données issues d'échantillon de 200 femmes suivies dans 4 régions)

Au niveau communautaire :

- **Kondokho (Kolda)** : Diminution de 40% des plaintes pour violences conjugales enregistrées par les autorités locales (2018-2021)
- **Diakhaba (Kédougou)** : Baisse de 35% des absences scolaires liées aux violences selon les directions d'écoles
- **Pikine (Dakar)** : 28% d'augmentation des dénonciations de harcèlement en milieu professionnel

Perception du changement par les acteurs (enquête qualitative, N=150) :

Acteur	Changement perçu comme significatif
Bénéficiaires directes	87%
Membres Comités de veille	92%
Autorités locales	68%
Professionnels de santé	81%
Leaders communautaires	65%

5.2 Résultats qualitatifs : témoignages analyses

Cas de réussites illustratifs

Cas 1 : Aïssatou D., 32 ans, Dahra (Louga)

Contexte : Victime de violences conjugales répétées, isolement social, trois enfants à charge, dépendance économique totale.

Intervention : Signalement au Comité de veille par une voisine, prise en charge médicale (traumatismes physiques), accompagnement psychologique (6 séances), médiation familiale avec implication du chef de village.

Résultat : Cessation des violences physiques, dialogue rétabli avec l'époux qui a participé à une session de sensibilisation, autonomisation économique progressive grâce à une activité génératrice de revenus (petit commerce), Aïssatou devenue elle-même membre du Comité de veille.

Témoignage : « Avant, je pensais que c'était normal qu'un mari frappe sa femme. Maintenant je sais que j'ai des droits. Le Comité m'a sauvé la vie. Aujourd'hui, j'aide d'autres femmes à sortir du silence. »

Cas 2 : Mariama S., 19 ans, étudiante, Ziguinchor

Contexte : Harcèlement sexuel par un enseignant, chantage sur les notes, peur de parler par crainte de représailles académiques.

Intervention : Signalement confidentiel au Comité de veille scolaire, accompagnement par l'AJS, rencontre avec la direction de l'établissement, procédure disciplinaire interne.

Résultat : Sanction de l'enseignant (mutation), mise en place d'une procédure de signalement dans l'établissement, sensibilisation de tout le corps enseignant, Mariama a poursuivi ses études sereinement.

Témoignage : « *Sans le Comité de veille, j'aurais abandonné mes études. Aujourd'hui, je termine ma licence je veux devenir avocate pour défendre les femmes.* »

Cas 3 : Fatou B., 45 ans, commerçante, marché de Mbour

Contexte : Violences verbales psychologiques récurrentes de la part de son employeur, humiliations publiques, menaces de licenciement.

Intervention : Formation sur les droits des travailleuses, soutien du Comité de veille, médiation syndicale UDTs avec l'employeur.

Résultat : Reconnaissance des torts par l'employeur, amélioration des conditions de travail, Fatou promue responsable d'équipe, création d'un code de conduite dans l'entreprise.

Témoignage : « *J'ai compris que je ne méritais pas ces humiliations. L'UDTS m'a donné le courage de défendre ma dignité. Aujourd'hui, je forme d'autres travailleuses sur leurs droits.* »

Cas d'échecs difficultés persistantes

Cas A : Zone de Saraya (Kédougou)–Résistances culturelles

Problématique : Dans cette zone frontalière multiethnique, certaines pratiques traditionnelles (mariages précoces, excision) demeurent fortement ancrées. Le Comité de veille créé a rencontré de fortes résistances de la part des autorités coutumières.

Difficultés :

- Menaces à l'encontre des membres du Comité
- Boycott des activités de sensibilisation
- Pression sociale sur les femmes participantes

Analyse : Le projet n'a pas suffisamment anticipé l'importance d'impliquer les chefs traditionnels dès le départ. L'approche perçue comme « extérieure » a suscité des mécanismes de défense communautaire.

Leçons : Nécessité d'une phase préparatoire plus longue, dialogue approfondi avec les autorités coutumières, adaptation des messages aux réalités culturelles sans renoncer aux principes fondamentaux.

Cas B : Comité de veille non fonctionnel à Richard Toll

Problématique : Un Comité créé dans une entreprise de la zone industrielle n'a jamais véritablement fonctionné malgré la formation de ses membres.

Facteurs identifiés :

Rotation élevée du personnel limitant la continuité ;

- Peur des représailles (licenciements) dans un contexte économique précaire ;
- Absence de soutien de la direction de l'entreprise ;
- Manque de suivi rapproché par la coordination régionale ;

Analyse : L'implantation de Comités en milieu professionnel privé nécessite des garanties de pro-

tection des membres un engagement formel de l'employeur, conditions absentes dans ce cas.

Leçons : Ne pas créer de Comités sans avoir préalablement sécurisé les conditions de leur fonctionnement ; privilégier les entreprises où existe déjà une culture syndicale.

Cas C : Abandon de procédure judiciaire

Problématique : Une victime de viol ayant bénéficié d'un accompagnement juridique par l'AJS a finalement abandonné la procédure judiciaire en cours.

Raisons :

- Longueur complexité de la procédure ;
- Coût financier (déplacements, frais annexes) malgré l'appui ;
- Pression familiale communautaire ;
- Stigmatisation sociale ;
- Menaces de l'agresseur .

Analyse : La prise en charge juridique, bien que nécessaire, ne suffit pas si elle n'est pas accompagnée d'un soutien psychosocial renforcé d'une protection effective contre les représailles.

Leçons : Renforcer le volet protection des victimes, accompagnement psychologique tout au long de la procédure, sensibilisation familiale, envisager des espaces d'hébergement temporaire.

Facteurs moteurs identifiés

Au niveau organisationnel :

1. **Leadership féminin fort :** Le rôle central de Mariama Diallo des coordinatrices régionales a été déterminant. Leur légitimité syndicale, leur connaissance du terrain leur engagement personnel ont inspiré mobilisé.
2. **Ancrage syndical :** L'appartenance à l'UDTS a conféré crédibilité légitimité aux interventions. Les structures syndicales existantes ont servi de points d'appui opérationnels.
3. **Partenariat stable de confiance :** La relation de long terme avec le SIT, fondée sur la transparence le respect mutuel, a permis d'assurer continuité qualité.
4. **Équipe engagée compétente :** Les chargés de programme, l'administrateur les coordinateurs régionaux ont démontré professionnalisme dévouement.

Au niveau méthodologique :

1. **Approche participative :** L'implication des bénéficiaires dès la phase d'enquête jusqu'à la capitalisation a favorisé l'appropriation la pertinence des interventions.
2. **Articulation recherche-action :** Le diagnostic initial solide (enquête Dr. Séné) a permis de fonder les interventions sur des données probantes de convaincre les partenaires.
3. **Dispositif de veille communautaire :** Les Comités de veille, innovation centrale du projet, ont créé des structures pérennes d'accompagnement de proximité.
4. **Prise en charge holistique :** La combinaison sensibilisation-formation-accompagnement-plaidoyer a permis d'agir sur plusieurs leviers simultanément.

Au niveau contextuel :

1. **Volonté politique émergente :** L'adoption en 2019 de la loi criminalisant le viol la pédophilie a créé un contexte favorable au plaidoyer.

2. **Mobilisation médiatique** : La couverture croissante des questions de violences faites aux femmes dans les médias sénégalais a facilité la sensibilisation.
3. **Solidarité communautaire** : Dans certaines zones, les traditions de solidarité (« mbotaay » en wolof) ont facilité l'acceptation des Comités de veille.
4. **Engagement de professionnels** : La disponibilité de médecins, psychologues juristes sensibles aux questions de genre a permis une prise en charge de qualité.

Facteurs bloqueurs obstacles

Au niveau socioculturel :

1. **Pesanteurs patriarcales** : La persistance de représentations légitimant l'autorité masculine la soumission féminine constitue l'obstacle majeur, particulièrement en zones rurales.
2. **Normalisation des violences** : Certaines formes de violence (verbale, psychologique) restent banalisées non reconnues comme telles par les communautés.
3. **Loi du silence** : La peur du scandale, la honte associée au statut de victime, la crainte de la stigmatisation inhibent les dénonciations.
4. **Dépendance économique** : L'absence d'autonomie financière des femmes les maintient dans des situations de violence par crainte de la précarité.

Au niveau institutionnel :

1. **Impunité fréquente** : Les auteurs de violences sont rarement sanctionnés, en particulier dans les cas de violences domestiques perçues comme relevant de la sphère privée.
2. **Dysfonctionnements judiciaires** : Lenteur des procédures, coûts élevés, complexité administrative découragent les victimes.
3. **Insuffisances du système de santé** : Éloignement des structures, coûts prohibitifs, indisponibilité de personnel formé à la prise en charge spécifique des victimes de violences.
4. **Manque de coordination institutionnelle** : Les interventions des différents ministères services restent fragmentées, sans véritable synergie.

Au niveau opérationnel :

1. **Ressources limitées** : Les budgets disponibles ne permettent pas de couvrir tous les besoins (prise en charge intégrale des soins, équipement suffisant des Comités, déplacements).
2. **Discontinuité du suivi** : Après la fin du financement, le risque de démobilisation de perte de dynamisme des Comités est réel.
3. **Faible implication masculine** : Malgré des efforts, les hommes restent insuffisamment impliqués, limitant l'impact sur les mentalités comportements.
4. **Couverture géographique limitée** : Neuf régions sur quatorze, au sein de ces régions, seulement certaines localités sont couvertes, laissant de vastes zones sans appui.

5.3 Analyse des mécanismes de prévention de réponse

Les Comités de veille : innovation centrale

Concept composition

Les Comités de veille constituent l'innovation méthodologique principale du projet. Inspirés de l'approche « sentinelles » utilisée dans d'autres contextes (santé communautaire, protection de l'enfance), ils ont été adaptés au contexte sénégalais à la problématique des violences faites aux femmes.

Caractéristiques :

- Groupes de 5 à 7 personnes (majoritairement des femmes, quelques hommes alliés) ;
- Membres issus de la communauté (militantes syndicales, femmes leaders enseignantes) ;
- Ancrage territorial (entreprise, marché, école, quartier) ;
- Volontariat engagement bénévole ;
- Formation spécifique de 3 jours.

Fonctions principales

1. Prévention :

- Sensibilisation continue dans leur zone d'intervention ;
- Diffusion d'informations sur les droits des femmes ;
- Identification des situations à risque ;
- Promotion de comportements égalitaires.

2. Détection :

- Écoute active création d'un climat de confiance ;
- Repérage des signaux de violences (isolement, marques physiques, changements de comportement) ;
- Réception des signalements directs.

3. Accompagnement de proximité :

- Premier accueil des victimes ;
- Écoute empathique réconfort ;
- Information sur les options disponibles ;
- Accompagnement physique vers les services (santé, juridique).

4. Référencement :

- Orientation vers les structures de prise en charge appropriées ;
- Mise en relation avec professionnels (médecins, psychologues, juristes) ;
- Suivi du parcours de la victime.

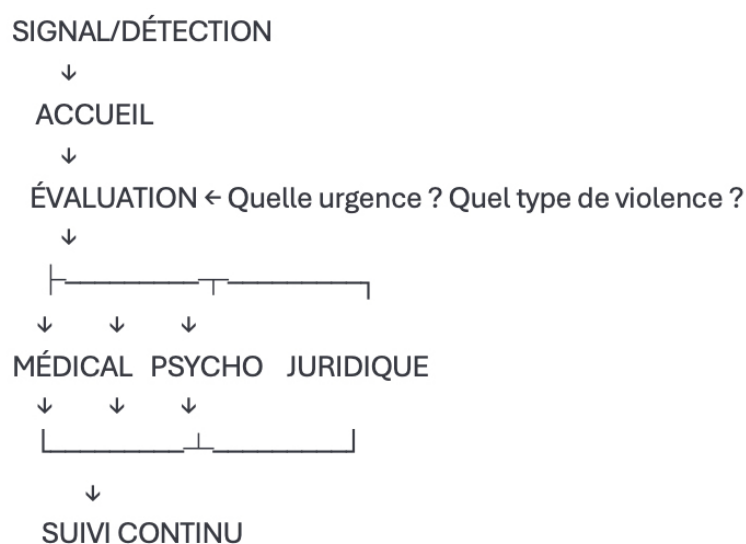
5. Médiation :

- Dans certains cas appropriés, médiation familiale ou communautaire ;
- Implication des autorités locales pour résolutions pacifiques ;
- Prévention de l'escalade.

6. Plaidoyer local :

- Interpellation des autorités sur les cas graves.
- Demande de sanctions pour les auteurs ;
- Promotion de politiques locales de protection.

Modèle de fonctionnement



Outils développés

- Fiche de signalement standardisée (identité victime, type violence, urgence, actions menées) ;
- Registre de suivi confidentiel ;
- Répertoire des ressources locales (contacts médecins, juristes, autorités) ;
- Guide de procédure d'intervention ;
- Check-list d'évaluation de l'urgence.

Facteurs de réussite des Comités

Analyse comparative entre Comités très fonctionnels (N=40) Comités peu actifs (N=20) :

Facteur	Comités performants	Comités peu actifs
Réunions régulières	Hebdomadaires/bimensuelles	Irrégulières/inexistantes
Leadership interne	Leader reconnu dynamique	Leadership flou
Soutien UDTs local	Appui constant fédération	Faible suivi
Reconnaissance communautaire	Forte légitimité	Méfiance/indifférence
Partenariats locaux	Actifs (santé, autorités)	Absents/faibles
Moyens matériels	Téléphone, local, registres	Équipement insuffisant

Défis limites

1. **Pérennité** : La motivation bénévole peut s'éroder sans reconnaissance ni moyens
2. **Protection des membres** : Risques de représailles ou de pression sociale
3. **Professionnalisation vs volontariat** : Tension entre bénévolat besoin de compétences
4. **Surcharge** : Dans certaines zones, nombre de cas dépasse la capacité des Comités
5. **Confidentialité** : Difficultés à maintenir dans contextes de forte proximité sociale

Procédures internes de signalement de prise en charge

Processus de signalement

1. **Canaux multiples :**

- Contact direct avec membre du Comité ;
- Ligne téléphonique dédiée (téléphone du Comité) ;
- Signalement par tiers (voisine, collègue, enseignant) ;
- Auto-signalement lors des sensibilisations.

2. **Premier contact :**

- Accueil dans un espace confidentiel ;
- Écoute sans jugement ;
- Recueil des informations essentielles ;
- Évaluation de l'urgence du risque.

3. **Documentation :**

- Remplissage de la fiche de signalement (avec consentement) ;
- Enregistrement dans le registre confidentiel ;
- Protection des données personnelles.

Protocole de prise en charge

Phase 1 : Évaluation (J0-J1)

- Détermination de l'urgence (menace vitale immédiate ?)
- Identification du type de violence
- Évaluation des besoins (médical, psychologique, sécuritaire, juridique)
- Vérification du consentement de la victime

Phase 2 : Intervention immédiate (J1-J7)

- Si urgence médicale : accompagnement immédiat vers structure de santé
- Si danger immédiat : mise en sécurité (famille d'accueil, hébergement temporaire)
- Contact avec professionnels partenaires
- Information de la coordination régionale UDTs

Phase 3 : Accompagnement (J7-J30)

- Consultations médicales/psychologiques
- Démarches juridiques si souhaité
- Médiation familiale/communautaire si approprié
- Soutien matériel ponctuel si nécessaire

Phase 4 : Suivi à moyen terme (1-6 mois)

- Visites régulières du Comité

- Vérification de l'évolution de la situation
- Réajustement de l'accompagnement
- Évaluation de la satisfaction

Critères de clôture d'un dossier :

- Situation stabilisée/résolue
- Victime autonome sortie de la violence
- Accompagnement refusé par la victime
- Orientation vers structure spécialisée pour suivi long terme

Procédure de référencement vers services spécialisés

Le projet a développé un réseau de partenaires dans chaque région :

Service	Partenaires	Modalités
Médical	Hôpitaux, centres de santé	Convention tarifs préférentiels, contact direct médecins
Psychologique	Psychologues privés, CEGIF	Consultations gratuites ou à coût réduit
Juridique	AJS, avocats	Conseils gratuits, représentation selon cas
Social	Services sociaux, ONG	Appui matériel, hébergement temporaire
Sécuritaire	Police, gendarmerie	Dépôt plainte accompagné

Outils de coordination :

- Fiches de référencement avec informations essentielles ;
- Protocole de feedback (professionnel informe Comité du suivi) ;
- Réunions trimestrielles de coordination multi-acteurs.

Politiques internes codes de conduite

Au niveau UDTs national

Le projet a contribué à l'élaboration d'une **Politique genre de l'UDTS** (en cours de finalisation) intégrant :

- Engagement contre toutes formes de discrimination violence de genre ;
- Parité dans les instances dirigeantes (objectif 40% minimum) ;
- Clause anti-violence dans les conventions collectives négociées ;
- Formation systématique des cadres délégués sur le genre ;
- Mécanisme interne de signalement des violences.

Au niveau des entreprises partenaires

Avec l'appui du projet, certaines entreprises ont adopté des codes de conduite incluant :

- Définition claire des comportements prohibés (harcèlement, violence) ;
- Procédure de signalement confidentielle ;

- Sanctions disciplinaires graduées ;
- Protection contre les représailles ;
- Sensibilisation annuelle du personnel.

Exemple : Entreprise textile à Thiès (150 employés, 80% femmes)

- Code de conduite adopté en 2019 suite intervention UDTs ;
- 15 signalements reçus en 3 ans (vs 0 avant) ;
- 12 cas traités avec sanctions (avertissement à licenciement) ;
- Comité de veille interne actif (7 membres).

Au niveau des établissements scolaires

Dans 20 établissements, mise en place de :

- Charte de protection des élèves contre les violences ;
- Cellule d'écoute de signalement ;
- Formation annuelle du corps enseignant ;
- Sanctions pour auteurs (enseignants ou élèves) ;
- Sensibilisation systématique des parents.

Formation comme outil de prévention

Modules de formation développés

1. **Module « Droits violences »** (2 jours) :
 - Droits fondamentaux des femmes (CEDEF, lois nationales) ;
 - Types de violences leurs manifestations ;
 - Conséquences sur la santé la vie professionnelle ;
 - Ressources recours disponibles.
2. **Module « Comités de veille »** (3 jours) :

Rôle responsabilités ;

Techniques d'écoute active d'accompagnement ;

Procédures de signalement référencement ;

Confidentialité protection des données ;

Gestion des cas difficiles.

3. **Module « Professionnels de santé »** (2 jours) :

Identification des signes de violences ;

Approche centrée sur la victime (survivor-centered approach) ;

Soins spécifiques (certificat médical, prophylaxie post-exposition) ;

Aspects médico-légaux ;

Référencement psychologique juridique.

4. Module « Masculinités positives » (2 jours) :

Déconstruction des stéréotypes de genre ;

Coûts de la violence pour les hommes la société ;

Paternité responsable égalitaire ;

Communication non-violente ;

Engagement comme alliés.

Pédagogie approches

- **Méthodes participatives** : travaux de groupe, jeux de rôle, études de cas ;
- **Adaptation contextuelle** : exemples locaux, langue locale si nécessaire ;
- **Support audiovisuel** : vidéos témoignages, films de sensibilisation ;
- **Documentation** : remise de guides fiches synthétiques ;
- **Évaluation** : pré-test post-test pour mesurer l'acquisition de connaissances ;

Impact mesuré des formations

Enquête auprès de 150 femmes formées (6 mois après formation) :

- 92% déclarent avoir acquis de nouvelles connaissances ;
- 78% affirment avoir modifié leur perception des violences ;
- 65% ont partagé les connaissances avec leur entourage ;
- 45% ont accompagné au moins une victime ;
- 38% sont devenues membres de Comités de veille.

5.4 Apports de l'évaluation externe

L'évaluation externe réalisée par Dr. Angèle Flora Mendy en juillet 2022 constitue un regard critique indépendant sur l'ensemble du dispositif.

Points forts identifiés

1. Pertinence cohérence stratégique (Note : 6/6)

L'évaluatrice souligne l'excellente adéquation entre les objectifs du projet les besoins réels des bénéficiaires. Le choix de l'approche syndicale est jugé « particulièrement judicieux », permettant d'aborder les violences sous l'angle du travail décent des droits fondamentaux tout en bénéficiant de la légitimité de l'ancrage territorial de l'UDTS.

Citation de l'évaluation : « *Le projet a démontré qu'une organisation syndicale peut être un acteur majeur de la lutte contre les violences faites aux femmes, combinant action revendicative, accompagnement social transformation culturelle.* »

2. Efficacité opérationnelle (Note : 5/6)

- Les résultats quantitatifs démontrent l'atteinte, voire le dépassement de la quasi-totalité des objectifs fixés. L'évaluatrice note particulièrement :
- La qualité de la recherche initiale (enquête Dr. Séné) ayant permis un ancrage empirique solide ;
- L'innovation que constituent les Comités de veille leur fonctionnalité réelle ;

- L'ampleur de la prise en charge médicale (833 femmes) au regard des ressources disponibles ;
- La capacité d'adaptation durant la crise COVID ;

3. Qualité de la gestion (Note : 6/6)

L'audit financier 2019 la revue documentaire confirment :

- Rigueur de la planification du suivi budgétaire ;
- Transparence éligibilité des dépenses ;
- Reporting régulier de qualité ;
- Documentation exhaustive des activités ;
- Bonne communication avec les partenaires

Citation de l'évaluation : « *La gestion administrative financière du projet peut servir de modèle pour d'autres initiatives de développement au Sénégal.* »

4. Appropriation participation (Note : 5/6)

L'évaluatrice relève l'implication forte des bénéficiaires à tous les stades, de la conception à la mise en œuvre. Les Comités de veille sont perçus comme « structures communautaires légitimes » non comme dispositifs externes imposés.

5. Impact observable (Note : 4/6)

Bien que les changements culturels profonds nécessitent du temps, l'évaluation identifie des impacts tangibles :

- Libération de la parole des victimes ;
- Augmentation significative des signalements ;
- Engagement croissant d'autorités locales ;
- Changements comportementaux documentés dans certaines zones ;
- Reconnaissance institutionnelle de l'expertise UDTs.

Limites constats contrastés

1. Pérennité financière fragile

L'évaluatrice exprime une préoccupation majeure concernant la dépendance au financement externe. Sans ressources propres pérennes, le risque de démobilitation post-projet est réel, particulièrement pour les Comités de veille.

Recommandation : Explorer des sources de financement local (cotisations, partenariats avec collectivités, fondations locales) intégrer certaines activités dans le budget ordinaire de l'UDTS.

2. Couverture géographique limitée

Neuf régions sur quatorze, même dans ces régions, seules certaines localités sont couvertes. Cela crée des inégalités territoriales laisse de nombreuses femmes sans accès aux services.

Constat : « *L'extension à l'ensemble du territoire national nécessiterait un multiplicateur de ressources hors de portée dans le contexte actuel. Une stratégie de réplication progressive par d'autres acteurs s'impose.* »

3. Implication masculine encore insuffisante

Malgré des efforts (formation de 80 hommes), leur participation reste marginale au regard de l'enjeu. Les changements durables nécessitent une transformation des masculinités, impossible sans engagement massif des hommes.

Analyse : Les hommes restent perçus comme « agresseurs potentiels » plutôt que comme alliés possibles. Les stratégies de sensibilisation doivent évoluer pour les impliquer comme agents de changement.

4. Faiblesse du volet autonomisation économique

Le projet s'est concentré sur la sensibilisation, la formation l'accompagnement médico-juridique, mais peu sur l'autonomisation économique des femmes. Or, la dépendance financière est identifiée comme facteur majeur de maintien dans les situations de violence.

Citation : « Une femme économiquement autonome dispose de davantage de capacité à quitter une situation de violence. Ce volet mériterait un développement substantiel dans les futures phases. »

5. Suivi à long terme insuffisant

L'accompagnement s'arrête souvent après la phase aigüe (consultations médicales, médiation). Le suivi psychologique social à moyen-long terme (6-12 mois) reste limité, alors qu'il est crucial pour prévenir les rechutes.

6. Coordination avec autres acteurs perfectible

Bien que des partenariats aient été établis, la coordination avec d'autres organisations intervenant sur la même thématique (ONG, programmes étatiques) reste informelle. Cela entraîne des risques de duplication ou de lacunes.

Recommandation : Formaliser les espaces de concertation multi-acteurs au niveau régional national.

Points d'attention pour l'avenir

Risque de démobilisation : Sans prolongation du financement, certains Comités risquent de cesser progressivement leurs activités.

Protection des membres de Comités : Aucun dispositif formel de protection n'existe pour les membres exposés à des pressions ou menaces.

Professionnalisation nécessaire : La complexité croissante des cas nécessite des compétences que le bénévolat seul ne peut garantir.

Plaidoyer à intensifier : La Convention 190 de l'OIT n'a toujours pas été ratifiée par le Sénégal malgré les efforts du projet.

Documentation des impacts à long terme : Une évaluation d'impact à 3-5 ans serait nécessaire pour mesurer les changements durables.

Appréciation globale de l'évaluatrice

Note moyenne : 5,2/6 (Excellent)

Synthèse : « Le projet FGC 18-09 son extension FGC 20-23 constituent une expérience particulièrement réussie de lutte contre les violences faites aux femmes au Sénégal. L'approche syndicale, l'innovation des Comités de veille, la qualité de la gestion les résultats tangibles en font un modèle répliquable. Les défis de pérennité de montée en échelle demeurent, mais les fondations posées sont solides. L'UDTS a démontré sa capacité à être un acteur central de la transformation sociale en matière de genre. »



VI. OUTILS, PRODUITS CAPITALISATION PRATIQUE

Cette section présente les principaux outils développés durant les deux phases du projet, constituant un patrimoine méthodologique transférable à d'autres contextes acteurs.

6.1 Fiches-outils guides pratiques

6.1.1 Modèle de procédure de signalement

Titre : Procédure de signalement de prise en charge des cas de violences

Objectif : Standardiser le processus de signalement d'accompagnement pour garantir qualité, confidentialité sécurité.

Contenu :

1. Principes directeurs

- Approche centrée sur la victime (survivor-centered)
- Consentement éclairé
- Confidentialité absolue
- Non-discrimination
- Sécurité prioritaire

2. Étapes de la procédure

- Réception du signalement (qui peut signaler, comment)
- Premier contact (où, dans quelles conditions)
- Évaluation initiale (grille d'urgence)
- Plan d'action personnalisé
- Référencement vers services spécialisés
- Suivi clôture

3. Outils annexes

- Fiche de signalement

- Grille d'évaluation de l'urgence
- Formulaire de consentement

Fiche de suivi

Utilisation : Guide destiné aux Comités de veille aux organisations souhaitant mettre en place un dispositif de signalement.

Format : Livret de 15 pages, versions française wolof, disponible en PDF.

6.1.2 Kit de formation sur les violences le harcèlement

Titre : Kit de formation « Reconnaître agir contre les violences faites aux femmes »

Public cible : Formateurs, militantes syndicales, membres d'associations

Contenu :

Module 1 : Comprendre les violences (4 heures)

- Définitions typologies
- Cadre juridique international national
- Causes facteurs de risque
- Conséquences individuelles sociales

Module 2 : Droits des femmes recours (3 heures)

- Droits fondamentaux (CEDEF, Constitution)
- Lois nationales de protection
- Procédures de plainte
- Ressources disponibles (juridiques, médicales, sociales)

Module 3 : Accompagnement des victimes (4 heures)

- Posture d'écoute
- Techniques d'entretien
- Orientation référencement
- Limites auto-protection du bénévole

Module 4 : Prévention sensibilisation (3 heures)

- Stratégies de sensibilisation
- Animation d'ateliers communautaires
- Communication non-violente
- Engagement des hommes

Support pédagogique :

- Guide du formateur (50 pages)
- Manuel du participant (30 pages)
- PowerPoint (120 slides)

- Vidéos témoignages (5 capsules de 3-5 minutes)
- Études de cas pour jeux de rôle

Disponibilité : Kit complet en français, modules 1 2 traduits en wolof pulaar.

6.1.3 Check-lists de prévention

Titre : Grilles d'auto-évaluation « Environnement de travail sûr »

Destinataires : Employeurs, directions d'école, responsables d'organisations

Contenu :

Check-list 1 : Politique cadre institutionnel

- Existence d'une politique écrite contre les violences le harcèlement
- Définition claire des comportements prohibés
- Diffusion de la politique à tout le personnel
- Révision régulière (annuelle)

Check-list 2 : Procédures de signalement

- Canal de signalement confidentiel disponible
- Personnel désigné pour recevoir les plaintes
- Protection contre les représailles garantie
- Délai de traitement défini

Check-list 3 : Formation sensibilisation

- Sensibilisation de tout le personnel (fréquence)
- Formation spécifique des managers/superviseurs
- Information systématique des nouvelles recrues
- Supports de communication visibles

Check-list 4 : Environnement physique

- Éclairage suffisant dans tous les espaces
- Sanitaires séparés sécurisés
- Espaces de repos appropriés
- Mécanismes de surveillance adéquats (sans être intrusifs)

Check-list 5 : Réponse sanctions

- Procédure d'enquête impartiale
- Échelle de sanctions graduées
- Traçabilité des cas traités
- Accompagnement des victimes assuré

Check-list 6 : Suivi évaluation

- Collecte de données statistiques anonymisées
- Évaluation annuelle du dispositif
- Mécanisme de feedback des employés
- Amélioration continue

Format : Document de 10 pages avec grille de notation recommandations.

6.1.4 Modèle de convention de partenariat

Titre : Convention de partenariat pour la prise en charge des victimes de violences

Parties : Organisation syndicale / Structure de santé (ou juridique)

Clauses principales :

1. **Objet :** Faciliter l'accès aux soins/services pour les femmes victimes de violences signalées par les Comités de veille
2. **Engagements de la structure de santé/juridique :**
 - Accueil prioritaire des cas référés
 - Tarification préférentielle (à définir)
 - Confidentialité absolue
 - Feedback au Comité de veille (avec consentement)
 - Formation continue du personnel sur la prise en charge spécifique
3. **Engagements de l'organisation syndicale :**
 - Référencement selon protocole établi
 - Accompagnement physique si nécessaire
 - Prise en charge partielle/totale des frais selon barème
 - Formation des membres de Comités
 - Évaluation annuelle du partenariat
4. **Modalités pratiques :**
 - Contact dédié dans chaque structure
 - Fiche de référencement standardisée
 - Réunions trimestrielles de coordination
 - Procédure de résolution des litiges
5. **Durée révision :** Convention d'un an renouvelable, évaluation annuelle

Annexes : Fiche de référencement, barème tarifaire, liste des contacts

Format : Document juridique de 8 pages

6.2 Processus de capitalisation pratique

Démarche adoptée

La capitalisation n'a pas été conçue comme un exercice académique ex-post, mais comme un

processus continu participatif intégré à la vie du projet.

Principes :

- **Réflexivité permanente** : Temps d'analyse collectifs réguliers
- **Documentation systématique** : Photos, vidéos, témoignages, rapports
- **Extraction progressive des leçons** : Identification au fur à mesure des facteurs de succès d'échec
- **Validation multi-acteurs** : Implication bénéficiaires, partenaires, évaluateurs

Étapes concrètes :

1. **Collecte continue** (2018-2022)
 - Rapports trimestriels annuels détaillés
 - Photos vidéos des activités
 - Témoignages écrits audiovisuels
 - Fiches d'activités
 - Procès-verbaux de réunions

Analyse intermédiaire (2019-2020)

- Atelier bilan Phase 1 (décembre 2019)
- Identification des ajustements pour Phase 2
- Production de notes thématiques

Évaluation externe (juillet 2022)

- Missions de terrain
- Entretiens focus groups
- Rapport d'évaluation avec recommandations

Élaboration des supports (2022-2023)

- Rédaction du rapport de capitalisation
- Création des fiches-outils
- Production audiovisuelle
- Forum de partage

Méthodes d'extraction des leçons

Ateliers de capitalisation thématiques :

Des sessions spécifiques ont été organisées sur :

- **Les Comités de veille** : Qu'est-ce qui fonctionne ? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ? Pourquoi ?
- **La prise en charge médicale** : Quels obstacles ? Quelles solutions trouvées ?
- **Le plaidoyer** : Quelles stratégies efficaces ? Quels blocages ?

- **L'implication des hommes** : Quelles approches prometteuses ?

Analyse SWOT participative :

Forces	Faiblesses
Légitimité syndicale Ancrage territorial Comités de veille Partenariats	Ressources limitées Couverture partielle Dépendance financement externe Faible autonomisation économique
Opportunités	Menaces
Contexte politique favorable Médiatisation croissante C190 OIT Réseaux syndicaux	Pesanteurs culturelles Impunité Backlash anti-genre Crise économique

Analyse de contribution :

Effort pour distinguer :

- Ce qui est directement attribuable au projet
- Ce qui relève de facteurs contextuels
- Ce qui résulte de synergies avec d'autres acteurs

Identification des facteurs de réussite d'échec :

- Grille d'analyse systématique :
- **Facteurs internes** (organisation, ressources, compétences)
- **Facteurs externes** (contexte, partenaires, bénéficiaires)
- **Facteurs relationnels** (dynamiques de groupe, leadership)
- **Documentation archivée**

Base documentaire constituée :

- **Rapports** : 8 rapports trimestriels, 4 rapports annuels, 2 rapports de mission SIT, 1 rapport d'enquête, 1 rapport d'évaluation
- **Données quantitatives** : 1'300+ fiches de témoignages, statistiques d'activités
- **Supports pédagogiques** : Présentations, manuels, guides
- **Productions audiovisuelles** : 15 vidéos (témoignages, formations, plaidoyers)
- **Photos** : 500+ photos d'activités
- **Articles de presse** : 35 articles (coupures + versions électroniques)

Système d'archivage :

- Serveur informatique sécurisé au siège UDS
- Copies de sauvegarde au SIT (Genève)
- Classement thématique chronologique
- Accès contrôlé (confidentialité des données personnelles)

6.3 Modules, outils supports de formation

6.3.1 Formation des activistes

Objectif : Préparer les militantes syndicales à animer des actions de sensibilisation à accompagner les victimes.

Durée : 3 jours (21 heures)

Programme détaillé :

Jour 1 : Comprendre les violences

- 08h30-10h00 : Accueil, présentation, attentes
- 10h00-12h00 : Types de violences (théorie + exercices)
- 14h00-16h00 : Causes conséquences (témoignages vidéo + débat)
- 16h00-17h30 : Cadre juridique sénégalais

Jour 2 : Techniques d'accompagnement

- 08h30-10h30 : Posture d'écoute active (théorie + exercices pratiques)
- 10h30-12h30 : Techniques d'entretien (jeux de rôle)
- 14h00-16h00 : Référencement travail en réseau
- 16h00-17h30 : Protection auto-protection

Jour 3 : Animation mobilisation

- 08h30-10h30 : Techniques d'animation communautaire
- 10h30-12h30 : Préparation de campagnes de sensibilisation (travail de groupe)
- 14h00-16h00 : Plaidoyer mobilisation
- 16h00-17h30 : Plan d'action personnel, évaluation, clôture

Supports utilisés :

- Manuel du participant (40 pages, remis à chacune)
- Diaporama PowerPoint
- 3 vidéos témoignages (10 min chacune)
- Fiches d'études de cas
- Certificat de participation

Évaluation :

- Pré-test (connaissances initiales)
- Post-test (acquisition)
- Évaluation de satisfaction
- Suivi à 3 mois (application terrain)

6.3.2 Formation des agents de Comités de veille

Objectif : Doter les membres de Comités des compétences nécessaires à leur mission.

Durée : 3 jours (21 heures)

Spécificités :

Formation plus approfondie que celle des activistes, avec accent sur :

- Procédures de signalement documentation
- Confidentialité gestion des données sensibles
- Évaluation de l'urgence
- Techniques de médiation
- Connaissance approfondie des ressources locales
- Dynamique d'équipe coordination

Modules spécifiques :

Module A : Rôle responsabilités du Comité

- Mandat limites d'intervention
- Code de conduite des membres
- Gestion des conflits d'intérêts
- Protection des lanceurs d'alerte

Module B : Outils procédures

- Utilisation de la fiche de signalement
- Tenue du registre confidentiel
- Procédure de référencement
- Système de reporting

Module C : Cas complexes

- Violences sexuelles (sensibilité particulière)
- Mineurs victimes (obligation de signalement)
- Situations de danger immédiat
- Refus d'aide par la victime

Module D : Travail en réseau

- Identification des ressources locales
- Construction de partenariats
- Coordination avec autres Comités
- Relation avec coordination UDTs

Pédagogie : Forte proportion de pratique (60% du temps) avec études de cas réels (anonymisés) mises en situation.

6.3.3 Supports audiovisuels

Vidéos témoignages produites :

1. « **Rompre le silence** » (12 min)
 - 3 témoignages de femmes victimes ayant bénéficié du projet
 - Impact sur leur vie
 - Message d'espoir
 - Usage : sensibilisation grand public
2. « **Les Comités de veille en action** » (8 min)
 - Présentation du concept
 - Fonctionnement concret
 - Témoignages de membres
 - Usage : formation, plaidoyer
3. « **Hommes alliés** » (10 min)
 - Témoignages d'hommes engagés contre les violences
 - Déconstruction des stéréotypes
 - Paternité responsable
 - Usage : sensibilisation masculine
4. « **L'UDTS s'engage** » (7 min)
 - Présentation du projet
 - Résultats chiffrés
 - Témoignages d'acteurs
 - Usage : plaidoyer, communication institutionnelle
5. **Capsules thématiques** (série de 5 vidéos de 3 min chacune)
 1. Types de violences
 - Droits des femmes
 - Comment signaler
 - Ressources disponibles
 - S'engager comme alliée
 - Usage : réseaux sociaux, sensibilisation
 2. **Diffusion** :
 - Télévisions locales nationales (15 passages)
 - Réseaux sociaux UDTs (10'000+ vues cumulées)
 - Projections publiques lors des campagnes

- Plateformes en ligne (YouTube, site UDS)

Présentations PowerPoint :

1. « **Violences faites aux femmes : état des lieux au Sénégal** » (50 slides)
 - Données enquête 2018
 - Analyse statistique
 - Cartographie régionale
 - Usage : plaidoyer institutionnel
2. « **Le rôle des syndicats dans la lutte contre les violences** » (35 slides)
 - Approche syndicale
 - Expérience UDS
 - Bonnes pratiques
 - Usage : formation syndicale, échanges internationaux
3. « **Convention 190 OIT : enjeux plaidoyer** » (40 slides)
 - Contenu de la C190
 - Avantages de la ratification
 - Situation au Sénégal
 - Stratégie de plaidoyer
 - Usage : campagne ratification

6.4 Outils de plaidoyer sensibilisation

6.4.1 Supports de communication

Affiches (format A3, 5'000 exemplaires chacune) :

1. « **Les violences, ce n'est pas normal** »
 - Illustration percutante
 - Message simple en français wolof
 - Numéro de contact Comité de veille
 - Diffusion : marchés, écoles, centres de santé
2. « **Femme, connais tes droits** »
 - Résumé des droits fondamentaux
 - Lois de protection
 - Ressources disponibles
 - Diffusion : entreprises, administrations, lieux publics
3. « **Homme, engage-toi contre les violences** »
 - Interpellation des hommes

- Modèles masculins positifs
- Appel à l'action
- Diffusion : mosquées, lieux de travail, espaces sportifs

Dépliants (format A5 recto-verso, 10'000 exemplaires) :

- « **Reconnaître les violences** » : définitions, exemples concrets, signaux d'alerte
- « **Que faire si vous êtes victime ?** » : étapes, contacts, droits
- « **Les Comités de veille : votre allié** » : rôle, fonctionnement, comment les contacter

Banderoles (format 3m x 1m, 20 exemplaires) :

Pour les campagnes événements publics :

- « UDTs–Ensemble contre les violences faites aux femmes »
- « 16 jours d'activisme–Disons NON aux violences »
- « Ratifions la Convention 190 OIT–Travail sans violence »

T-shirts (500 unités) :

Pour les activistes membres de Comités :

- Slogan : « Activiste contre les violences »
- Logo UDTs SIT

6.4.2 Campagnes médiatiques

Émissions radio :

- **Format** : Émissions interactives avec appels d'auditeurs
- **Durée** : 1 heure
- **Fréquence** : Mensuelle durant les phases actives du projet
- **Radios partenaires** : 8 radios communautaires dans les régions d'intervention
- **Nombre total** : 30 émissions produites (2018-2022)
- **Thèmes** : Types de violences, droits des femmes, témoignages, ressources disponibles, implication des hommes

Exemple d'émission : « Parlons-en » (Radio Djiguinoun, Ziguinchor)

- Animatrice : coordinatrice régionale UDTs
- Invités : médecin, juriste AJS, membre Comité de veille, victime (anonymisée)
- 15 appels d'auditeurs
- Durée : 1h15
- Impact : nombreux signalements post-émission

Passages télévisés :

- **Télévisions nationales** : RTS, 2STV, TFM
- **Format** : Interviews, reportages, débats

- **Nombre** : 12 passages (JT, émissions thématiques)
- **Audience estimée** : Plusieurs centaines de milliers de téléspectateurs

Articles de presse :

- **Presse nationale** : Le Soleil, Sud Quotidien, Enquête+
- **Presse régionale** : journaux locaux dans les 9 régions
- **Nombre** : 35 articles (interviews coordinatrices, couverture événements, tribunes)
- **Thèmes** : Lancement projet, résultats enquête, plaidoyer C190, témoignages, évaluation

Réseaux sociaux :

- **Plateforme** : Page Facebook UDTs (8'000 abonnés)
- **Contenu** : Photos activités, vidéos, infographies, témoignages
- **Fréquence** : 2-3 publications/semaine durant phases actives
- **Engagement** : Moyenne 200-500 interactions/publication

6.4.3 Dossiers de plaidoyer

Note de plaidoyer « Convention 190 OIT » (12 pages) :

Contenu :

1. Présentation de la C190 de la Recommandation 206
2. Pertinence pour le Sénégal (données locales)
3. Avantages de la ratification (économiques, sociaux, image)
4. Processus de ratification
5. Recommandations au gouvernement
6. Exemples d'autres pays africains ayant ratifié

Destinataires :

- Ministère du Travail
- Commission parlementaire des affaires sociales
- Confédérations syndicales
- Organisations patronales
- Partenaires techniques financiers

Impact : Bien que la ratification ne soit pas encore acquise, la note a contribué à inscrire la question à l'agenda politique à sensibiliser les décideurs.

Mémoire « Violences faites aux femmes au Sénégal » (20 pages) :

Structure :

1. État des lieux chiffré (données enquête UDS)
2. Cadre juridique existant lacunes
3. Insuffisances des politiques publiques
4. Propositions concrètes (15 recommandations)
5. Rôle potentiel des syndicats

Adressé à :

- Ministère de la Femme
- Ministère de la Santé
- Ministère de la Justice
- Ministère de l'Éducation
- Organisations internationales (ONU Femmes, OIT, UNFPA)

Suivi : Plusieurs recommandations intégrées dans le Plan d'Action National de lutte contre les violences basées sur le genre (2022-2026).

6.5 Processus de préparation de mise en œuvre des interventions

6.5.1 Phase préparatoire (Janvier-Mars 2018)

Étape 1 : Cadrage stratégique

- Constitution du Comité de pilotage national
- Définition des rôles responsabilités
- Élaboration du cadre logique détaillé
- Validation du budget des procédures financières

Étape 2 : Mobilisation régionale

- Identification mobilisation des coordinateurs régionaux
- Réunions de présentation dans les 5 régions initiales
- Sélection des localités d'intervention
- Identification des autorités partenaires locaux

Étape 3 : Préparation de l'enquête

- Élaboration du questionnaire (Dr. Séné + coordination)
- Test du questionnaire (échantillon 30 femmes)
- Recrutement formation des 10 enquêteurs (3 jours)
- Planification logistique (déplacements, hébergement)

Étape 4 : Communication sensibilisation initiale

- Rencontres avec autorités administratives (préfets, sous-préfets)

- Présentation aux autorités éducatives sanitaires
- Mobilisation des médias locaux
- Information des communautés

Durée totale : 3 mois **Budget** : ~15% du budget total Phase 1

Leçon retenue : Cette phase préparatoire solide a été déterminante pour la qualité de l'enquête l'adhésion des parties prenantes. Dans la Phase 2, cette étape a été raccourcie (1,5 mois), entraînant quelques difficultés initiales.

6.5.2 Mise en œuvre des campagnes de sensibilisation

Processus type d'une campagne dans un marché hebdomadaire :

J-7 : Préparation

- Réunion équipe régionale (coordinateur + 5-8 activistes)
- Définition des objectifs messages clés
- Répartition des rôles (animation, distribution supports, collecte témoignages)
- Vérification du matériel (sono, affiches, dépliants, banderole)
- Contact avec autorités du marché (président commerçants)

J-3 : Pré-sensibilisation

- Passage dans le marché pour informer de la campagne
- Accrochage d'affiches
- Annonces via les crieurs publics
- Spot radio sur la radio locale

J-Day : Campagne

- 08h00 : Installation du dispositif (banderole, sono)
- 09h00-10h00 : Animations musicales théâtrales pour attirer
- 10h00-11h30 : Témoignages, sketches sur les violences
- 11h30-13h00 : Distribution de dépliants, échanges individuels
- 13h00-14h00 : Projection vidéo (si équipement disponible)
- 14h00-16h00 : Collecte de témoignages (espace confidentiel)
- 16h00 : Désinstallation, débriefing équipe

Résultats moyens d'une campagne :

- 200-400 personnes touchées directement
- 1'000-2'000 dépliants distribués
- 10-25 témoignages recueillis
- 5-15 femmes demandant un accompagnement

J+3 : Suivi

- Traitement des témoignages recueillis
- Contact des femmes ayant demandé un accompagnement
- Rapport d'activité (narratif + photos)
- Partage sur réseaux sociaux
- Article presse locale

Coût moyen : 400'000-600'000 FCFA (~600-900 EUR) incluant transport, location sono, restauration équipe, supports de communication.

6.5.3 Organisation des formations

Logistique type d'une formation de 3 jours (25 participantes) :

Avant la formation :

- Sélection des participantes (critères : motivation, leadership, disponibilité)
- Envoi des invitations (3 semaines à l'avance)
- Confirmation des présences
- Réservation de la salle (espace adéquat, accessible)
- Reproduction des supports (manuels, fiches)
- Identification des formateurs/formatrices
- Test du matériel audiovisuel

Pendant la formation :

- Accueil émargement
- Distribution des supports
- Sessions théoriques pratiques
- Pausés café déjeuner (restauration sur place ou tickets)
- Évaluations (pré-test, post-test, satisfaction)
- Remise des certificats
- Photo de groupe

Après la formation :

- Saisie des données d'évaluation
- Rapport de formation
- Envoi du certificat numérique aux participantes
- Création d'un groupe WhatsApp pour suivi
- Planification du suivi à 3 mois

Coût moyen : 1'200'000-1'500'000 FCFA (~1'800-2'300 EUR) incluant location salle, restauration, hébergement si nécessaire, transport, supports, honoraires formateurs.

Taux de participation effective : 85% (taux d'abandon faible témoignant de l'intérêt)

6.6 Suivis thérapeutiques médicaux

6.6.1 Protocole de prise en charge médicale

Circuit de la patiente :

1. **Signalement au Comité de veille**

- Évaluation de l'urgence médicale
- Vérification du consentement
- Contact avec structure de santé partenaire

2. **Pré-consultation**

- Accompagnement physique par un membre du Comité
- Présentation à l'accueil avec fiche de référencement
- Inscription prioritaire (selon convention)

3. **Consultation médicale**

- Examen clinique
- Si violences sexuelles : kit de prophylaxie post-exposition (PPE) si <72h
- Certificat médical (si souhaité pour procédure judiciaire)
- Prescription traitements
- Orientation psychologique si nécessaire

4. **Prise en charge financière**

- Consultation : gratuite ou tarif réduit (selon convention)
- Examens complémentaires : prise en charge partielle (50-100%) selon gravité
- Médicaments : selon barème du projet (max 50'000 FCFA/cas)
- Hospitalisation : évaluation cas par cas

5. **Suivi médical**

- Rendez-vous de contrôle planifiés
- Contact téléphonique à J+7, J+30
- Coordination médecin-Comité de veille (avec consentement)

Types de soins dispensés (sur 833 cas) :

Type de soin	Nombre	%
Consultation gynécologique	312	37,5%
Soins traumatismes physiques	245	29,4%
Prophylaxie post-exposition (PPE)	78	9,4%
Traitement IST	65	7,8%
Certificat médical	198	23,8%
Hospitalisation	23	2,8%
Autres	112	13,4%

(Total > 100% car certaines femmes ont bénéficié de plusieurs types de soins)

Professionnels de santé mobilisés :

- 25 médecins généralistes
- 15 gynécologues
- 18 sages-femmes/infirmiers
- 12 psychologues
- 8 assistantes sociales

Dans 15 hôpitaux 10 centres de santé

6.6.2 Accompagnement psychologique

Modèle d'intervention : Thérapie brève centrée sur les solutions résilience

Types de consultations :

1. **Consultation initiale** (1h30)
 - Établissement de la relation thérapeutique
 - Évaluation de l'état psychologique (échelles standardisées)
 - Identification des symptômes (stress post-traumatique, dépression, anxiété)
 - Définition des objectifs thérapeutiques
 - Plan d'accompagnement personnalisé
2. **Séances de suivi** (1h, fréquence variable)
 - Thérapie cognitivo-comportementale
 - Techniques de gestion du stress relaxation
 - Renforcement de l'estime de soi
 - Développement de stratégies d'adaptation (coping)
 - Travail sur le traumatisme (si nécessaire approprié)
3. **Consultation de clôture**
 - Évaluation des progrès

- Consolidation des acquis
- Prévention des rechutes
- Orientation si besoin de suivi long terme

Nombre moyen de séances : 4-6 séances par bénéficiaire

Résultats observés (sur échantillon de 100 femmes suivies) :

Indicateur	Avant	Après	Évolution
Symptômes dépressifs (échelle BDI)	24,3	11,2	-54%
Anxiété (échelle GAD-7)	18,7	8,5	-55%
Estime de soi (échelle Rosenberg)	15,2	28,4	+87%
Sentiment d'efficacité personnelle	32%	76%	+137%

Témoignage de psychologue partenaire (CEGIF Dakar) :

« L'accompagnement psychologique est essentiel pour permettre aux femmes de surmonter le traumatisme. Beaucoup arrivent avec un sentiment de honte de culpabilité. Notre travail consiste à les aider à comprendre que la violence n'est jamais de leur faute à reconstruire leur confiance en elles. Le projet UDTs a permis de rendre cet accompagnement accessible à des femmes qui n'y auraient jamais eu accès autrement. »

6.6.3 Groupes de parole

Innovation Phase 2 : Mise en place de groupes de parole pour victimes dans 4 régions.

Principe : Réunion mensuelle de 8-12 femmes ayant vécu des violences, animée par une psychologue ou assistante sociale, dans un espace sécurisant confidentiel.

Objectifs :

- Briser l'isolement
- Partager expériences stratégies
- Soutien mutuel solidarité
- Renforcement du pouvoir d'agir collectif (empowerment)

Déroulement type d'une séance (2h) :

- Accueil tour de présence
- Rappel des règles (confidentialité, respect, non-jugement)
- Thème du jour (préparé par l'animatrice, mais flexible)
- Partages d'expériences
- Techniques de gestion du stress (respiration, relaxation)
- Perspectives plan jusqu'à la prochaine rencontre

Thèmes abordés :

- Comprendre la violence (cycle, emprise)
- Gérer les émotions (colère, peur, tristesse)

- Reconstruire l'estime de soi
- Relations avec l'entourage
- Projets d'avenir autonomisation
- Devenir ressource pour d'autres

Résultats :

4 groupes créés, 48 femmes participantes :

- Taux d'assiduité : 78%
- Satisfaction : 94% très satisfaites
- Impacts rapportés : diminution de l'isolement (100%), amélioration de l'état psychologique (87%), création de liens d'entraide (92%)

Témoignage (Awa, 38 ans, Ziguinchor) :

« Le groupe de parole a changé ma vie. Avant, je pensais être la seule à vivre cette situation. Quand j'ai entendu les autres femmes raconter leurs histoires, j'ai compris que je n'étais pas seule, que ce n'était pas ma faute. Aujourd'hui, nous sommes comme une famille. On s'entraide, on se soutient. Certaines sont même devenues membres du Comité de veille pour aider d'autres femmes. »

6.7 Processus de préparation de mise en œuvre de la recherche-action dans les régions

6.7.1 Méthodologie de l'enquête initiale (2018)

Élaboration du questionnaire :

Processus participatif impliquant :

- Dr. Ismaïla Séné (sociologue, expert genre)
- Coordination nationale UDS
- Coordinatrices régionales
- Militantes de terrain
- Experts internationaux (SIT)

Structure du questionnaire (120 questions) :

Section 1 : Profil sociodémographique

- Âge, situation matrimoniale, niveau d'instruction
- Profession, revenu, composition du ménage
- Région, localité, type d'habitat

Section 2 : Connaissance des droits

- Connaissance des lois protégeant les femmes
- Sources d'information
- Recours connus en cas de violence

Section 3 : Expérience des violences

- Types de violences subies (grille détaillée)
- Fréquence, durée, évolution
- Contextes lieux
- Auteurs (relation avec la victime)
- Conséquences (santé, travail, famille, psychologique)

Section 4 : Réactions recours

- Personnes à qui la victime s'est confiée
- Démarches entreprises
- Résultats obtenus
- Raisons de non-recours (si applicable)

Section 5 : Perception besoins

- Perception de l'ampleur du phénomène
- Causes identifiées
- Solutions souhaitées
- Besoins d'accompagnement

Durée moyenne : 45 minutes par questionnaire

Formation des enquêteurs (3 jours, 10 personnes) :

Jour 1 :

- Présentation du projet de l'enquête
- Sensibilisation sur les violences faites aux femmes
- Éthique de la recherche (consentement, confidentialité)

Jour 2 :

- Formation au questionnaire (question par question)
- Techniques d'entretien
- Gestion des situations difficiles (émotions, refus, révélations graves)
- Simulations en binômes

Jour 3 :

- Pré-test en conditions réelles (5 questionnaires chacun)
- Débriefing ajustements
- Planification de l'enquête
- Aspects logistiques

Critères de sélection des enquêteurs :

- Militantes UDTs expérimentées
- Sensibilité aux questions de genre

- Capacités relationnelles d'écoute
- Maîtrise de la langue locale dominante
- Disponibilité (1 mois)

Rémunération : Indemnité journalière + transport + hébergement

6.7.2 Collecte de données (Février-Mars 2018)

Stratégie d'échantillonnage :

- **Méthode** : Échantillonnage raisonné (non probabiliste)
- **Critères d'inclusion** : Femmes de 15 ans plus, résidant dans les zones ciblées, consentantes
- **Diversification** : Variation de l'âge, statut matrimonial, profession, milieu (urbain/rural)
- **Taille** : 120 femmes par région, soit 600 au total (réalisé : 597)

Lieux de collecte :

- Marchés (40% des enquêtes)
- Domiciles (30%)
- Lieux de travail (15%)
- Établissements scolaires (10%)
- Structures associatives (5%)

Organisation :

- Binômes d'enquêteurs par région
- Supervision par coordinatrice régionale
- Rapport journalier
- Transmission hebdomadaire des questionnaires à Dakar
- Hotline pour questions/problèmes

Difficultés rencontrées :

1. **Méfiance initiale** : Nécessité d'explication longue du projet pour rassurer
2. **Refus** : Environ 15% de refus (peur du mari, tabou)
3. **Émotions fortes** : Plusieurs enquêtes interrompues par les pleurs de la répondante
4. **Interruptions** : Présence de tiers (maris, enfants) limitant la confidentialité
5. **Barrières linguistiques** : Dans zones frontalières (Kédougou), nécessité de traduction

Solutions apportées :

- Présence de lettre officielle UDS autorisation administrative
- Respect des refus sans insistance
- Formation sur l'écoute empathique la gestion des émotions
- Choix de lieux moments garantissant la confidentialité

- Recours à des enquêtrices parlant langues locales

Protection des données :

- Anonymat garanti (pas de nom, identifiant numérique)
- Questionnaires conservés sous clé
- Saisie informatique avec accès restreint
- Destruction des questionnaires papier après saisie vérification

6.7.3 Analyse rapport (Avril-Novembre 2018)

Traitement des données :

- Saisie sur logiciel statistique (SPSS)
- Nettoyage vérification de la cohérence
- Analyses statistiques descriptives (fréquences, moyennes, écarts-types)
- Analyses croisées (tests de Chi², ANOVA)
- Cartographie (taux de prévalence par région)

Rédaction du rapport (Dr. Séné, 80 pages) :

Structure :

1. Introduction méthodologie
2. Profil des répondantes
3. Prévalence typologie des violences
4. Facteurs associés
5. Conséquences
6. Recours obstacles
7. Conclusions recommandations

Validation : Atelier multi-acteurs (novembre 2018, 31 participants)

Diffusion :

- Présentation aux autorités (ministères, gouverneurs)
- Média (conférence de presse)
- Partenaires techniques financiers
- Réseaux syndicaux
- Document disponible sur demande

Impact du rapport :

- Base factuelle pour le plaidoyer
- Légitimation de l'action UDS
- Interpellation des autorités

- Mobilisation médiatique
- Fondation pour les interventions Phase 1 2

6.7.4 Actualisation Phase 2 (2020-2021)

Différences méthodologiques :

Lors de la Phase 2, une approche simplifiée a été adoptée :

- **Pas d'enquête exhaustive** mais collecte de 600 témoignages qualitatifs supplémentaires
- **Focus sur les nouvelles zones** (4 régions additionnelles)
- **Méthodologie** : Fiches de témoignages détaillées plutôt que questionnaires standardisés
- **Collecteurs** : Membres de Comités de veille formés (pas d'enquêteurs dédiés)

Avantages :

- Coût réduit
- Intégration à l'activité régulière des Comités
- Richesse qualitative (narration libre)

Limites :

- Moins de rigueur statistique
- Difficulté de comparabilité avec enquête 2018
- Biais de sélection (femmes contactant les Comités)

Leçon : Pour les futurs projets, une enquête de base rigoureuse initiale est essentielle, mais le suivi peut s'appuyer sur des méthodes plus légères, qualitatives participatives.



VII. LEÇONS RETENUES ÉLÉMENTS TRANSFÉRABLES

Cette section synthétise les apprentissages clés des quatre années d'intervention, structurés selon trois dimensions : technique, organisationnelle contextuelle.

7.1 Leçons techniques : méthodes, outils procédures

7.1.1 Recherche-action comme fondement

Leçon 1 : Une recherche initiale solide est indispensable pour la crédibilité la pertinence de l'action.

L'enquête de 2018, bien que coûteuse en temps ressources, a permis :

- De disposer de données probantes pour convaincre partenaires autorités ;
- D'objectiver la gravité du phénomène (55,27% de prévalence) ;
- D'identifier les priorités d'intervention ;
- De légitimer le rôle de l'UDTS comme acteur de référence.

Condition de transférabilité : Investir 15-20% du budget 3-4 mois dans une phase de diagnostic préalable, impliquant des experts externes pour la crédibilité scientifique.

Leçon 2 : Les données quantitatives doivent être complétées par des témoignages qualitatifs pour toucher les cœurs pas seulement les esprits.

Les 1'300 témoignages recueillis ont humanisé les statistiques permis de :

- Illustrer concrètement les types de violences ;
- Émouvoir mobiliser (médias, autorités, communautés) ;
- Créer un capital de récits utilisables dans la sensibilisation.

Condition de transférabilité : Prévoir un dispositif éthique de collecte d'utilisation des témoignages (consentement, anonymisation, protection).

7.1.2 Les Comités de veille : une innovation répliquable

Leçon 3 : Les Comités de veille de proximité sont plus efficaces que des structures centralisées éloignées des réalités locales.

Facteurs de succès :

- **Proximité** : Connaissance du contexte des personnes ;
- **Disponibilité** : Accessibilité permanente (pas d'horaires de bureau) ;
- **Confiance** : Membres issus de la communauté, pas d'experts externes ;
- **Réactivité** : Intervention rapide, sans lourdeurs administratives ;
- **Globalité** : Prise en charge holistique (prévention, accompagnement, référencement).

Condition de transférabilité :

- Formation initiale solide (3 jours minimum) ;
- Dotation en outils (fiches, registres, téléphone) ;
- Supervision accompagnement réguliers ;
- Reconnaissance valorisation des membres ;
- Partenariats locaux établis (santé, juridique).

Leçon 4 : Un Comité de veille fonctionne si seulement si certaines conditions sont réunies.

Analyse comparative (Comités fonctionnels vs non-fonctionnels) :

Facteur de succès	Importance
Leadership interne dynamique	Critique
Soutien de l'organisation de rattachement	Critique
Partenariats locaux actifs	Très important
Reconnaissance communautaire	Très important
Moyens matériels minimums	Important
Formation continue	Important

Risques à anticiper :

- Démobilisation après euphorie initiale
- Surcharge de travail des bénévoles
- Conflits internes
- Pression ou menaces externes
- Essoufflement faute de moyens

Condition de transférabilité : Ne pas créer de Comités sans avoir sécurisé les conditions minimales de leur fonctionnement durable.

7.1.3 Articulation prévention-réponse

Leçon 5 : La sensibilisation seule ne suffit pas ; elle doit être couplée à des mécanismes concrets de prise en charge, sinon elle crée frustration désillusion.

Le projet a évité cet écueil en articulant :

- **Prévention** : Sensibilisation, formation, changement de normes ;
- **Détection** : Comités de veille, canaux de signalement ;
- **Réponse** : Accompagnement médical, psychologique, juridique ;

- **Effet observé** : Les femmes sensibilisées ont osé dénoncer car elles savaient qu'un accompagnement existait.
- **Condition de transférabilité** : Avant de lancer une campagne de sensibilisation, s'assurer que les services de prise en charge sont opérationnels accessibles.

Leçon 6 : Les partenariats avec les professionnels de santé du droit sont indispensables doivent être formalisés.

Les conventions avec structures de santé juristes ont permis :

- Accès facilité rapide ;
- Tarification adaptée ;
- Qualité de prise en charge ;
- Feedback coordination.

Sans ces partenariats : Risque d'orientation vers des structures inadaptées, coûts prohibitifs, découragement des victimes.

Condition de transférabilité : Investir du temps dans la construction de ces partenariats en amont, avec conventions écrites clarifiant les engagements des différentes parties.

7.1.4 Formation renforcement des capacités

Leçon 7 : La formation doit privilégier la pratique sur la théorie, avec des méthodes participatives des cas concrets.

Les formations les plus efficaces ont été celles intégrant :

- Jeux de rôle simulations (60% du temps) ;
- Études de cas réels (anonymisés) ;
- Travaux en petits groupes ;
- Partages d'expériences entre participantes.

À éviter : Formations magistrales, PowerPoint descendant, jargon technique, durée excessive.

Condition de transférabilité : Former les formateurs aux méthodes participatives, prévoir des groupes de 15-25 personnes maximum, adapter les exemples au contexte local.

Leçon 8 : Le suivi post-formation est aussi important que la formation elle-même.

Constat : Les participantes ayant bénéficié d'un suivi à 3 mois (visite, appel, atelier de rappel) sont 3 fois plus actives que celles sans suivi.

Condition de transférabilité : Budgéter planifier le suivi post-formation (au moins 2 contacts dans les 6 mois).

7.2 Leçons organisationnelles

7.2.1 Gouvernance coordination

Leçon 9 : Un leadership féminin fort reconnu est un atout majeur pour la crédibilité la mobilisation.

Le rôle de la Coordinatrice générale a été déterminant :

- Légitimité syndicale (Secrétaire Nationale CNF-UDTS) ;
- Expertise technique (genre, violences) ;
- Capacité de mobilisation ;
- Réseau étendu (national, international) ;
- Engagement personnel incarnant le projet ;

Condition de transférabilité : Identifier positionner des leaders féminins reconnus à la tête des initiatives de lutte contre les violences.

Leçon 10 : Une coordination bi-niveaux (nationale régionale) est optimale pour allier vision stratégique ancrage local.

Niveau national :

- Définition des orientations ;
- Gestion financière centralisée ;
- Relations avec bailleurs autorités nationales ;
- Capitalisation communication.

Niveau régional :

- Adaptation au contexte local ;
- Mobilisation des acteurs de terrain ;
- Supervision des Comités de veille ;
- Exécution des activités.

Condition de transférabilité : Éviter une coordination trop centralisée (rigidité) ou trop décentralisée (dispersion). Clarifier les rôles responsabilités de chaque niveau.

Leçon 11 : Des réunions de coordination régulières sont essentielles pour maintenir la cohésion l'alignement.

- Fréquence observée comme efficace :
- Comité de pilotage national : trimestriel ;
- Coordination régionale : mensuel ;
- Comités de veille : hebdomadaire ou bimensuel ;

Condition de transférabilité : Budgéter ces réunions (déplacements, per diem) les inscrire dans l'agenda dès le début du projet.

7.2.2 Gestion financière administrative

Leçon 12 : La rigueur de gestion est non négociable pour la crédibilité la pérennité.

L'audit 2019 félicitant le projet pour sa gestion a renforcé :

- La confiance des bailleurs ;
- La légitimité auprès des autorités ;
- La fierté la responsabilité de l'équipe.

Éléments clés :

- Compte bancaire dédié ;
- Classement méthodique des pièces justificatives ;
- Validation des dépenses par deux personnes ;
- Reporting trimestriel rigoureux ;

Audit externe annuel.

Condition de transférabilité : Recruter ou former un administrateur compétent, mettre en place des procédures claires dès le démarrage.

Leçon 13 : La transparence avec les bailleurs facilite la flexibilité en cas d'imprévu.

La communication ouverte avec le SIT a permis :

- Réaffectations budgétaires pour s'adapter au contexte COVID ;
- Prorogation de la durée du projet ;
- Compréhension mutuelle des contraintes.

Condition de transférabilité : Établir une relation de confiance basée sur l'honnêteté, informer rapidement des difficultés plutôt que les cacher.

7.2.3 Partenariat Nord-Sud

Leçon 14 : Un partenariat équilibré entre égaux est plus fructueux qu'une relation bailleur-exécutant.

La relation UDTS-SIT a été marquée par :

- Respect mutuel des expertises ;
- Autonomie de l'UDTS dans les choix opérationnels ;
- Accompagnement technique du SIT sans imposition ;
- Vision partagée à long terme.

Condition de transférabilité : Dès la phase de négociation, clarifier les rôles, les attentes les modalités de collaboration pour éviter les malentendus ultérieurs.

Leçon 15 : Les missions de terrain régulières du partenaire financier sont précieuses pour l'ajustement la motivation.

Les missions du chargé de suivi SIT ont permis :

- Vérification concrète de l'avancement ;
- Ajustements méthodologiques ;

- Renforcement des capacités (appui technique) ;
- Motivation des équipes (reconnaissance) ;

Condition de transférabilité : Prévoir 2-3 missions/an dans le budget, avec objectifs clairs (pas seulement de contrôle mais aussi d'appui).

7.3 Leçons liées au contexte politique culturel

7.3.1 Sensibilité au genre normes sociales

Leçon 16 : Le changement des mentalités est un processus lent qui nécessite patience approche culturellement sensible.

Constats :

- 4 ans ont permis des évolutions notables mais limitées.
- Certaines zones restent très réfractaires.
- Les changements visibles sont souvent superficiels (discours) sans transformation profonde des pratiques.

Stratégies efficaces :

- Impliquer les leaders religieux coutumiers ;
- Utiliser les références culturelles religieuses valorisant le respect des femmes ;
- Éviter l'approche moralisatrice ou accusatoire ;
- Valoriser les hommes alliés comme modèles positifs.

Stratégies contre-productives :

- Discours perçu comme « occidental » ou « importé » ;
- Confrontation directe avec autorités traditionnelles ;
- Focus exclusif sur les droits individuels sans lien avec valeurs communautaires.

Condition de transférabilité : Investir dans une phase d'analyse socioculturelle approfondie, adapter les messages, impliquer les gardiens des normes sociales.

Leçon 17 : L'implication des hommes est indispensable mais nécessite des approches spécifiques.

Leçons de l'expérience :

- Les hommes ne viennent pas spontanément aux activités « pour les femmes » ;
- Il faut des espaces dédiés où ils peuvent s'exprimer sans jugement ;
- L'accent sur les coûts de la violence pour eux (santé, famille, société) est plus mobilisateur que la culpabilisation ;
- Les hommes ayant changé sont les meilleurs ambassadeurs.

Approches prometteuses :

- Sessions « masculinités positives » ;
- Groupes de parole entre hommes ;
- Mobilisation via les lieux qu'ils fréquentent (mosquées, terrains de sport) ;

- Valorisation publique des « champions » masculins ;

Condition de transférabilité : Intégrer un volet « engagement masculin » dès la conception, avec activités spécifiques formateurs masculins.

7.3.2 Contexte politique institutionnel

Leçon 18 : Les fenêtres d'opportunité politiques doivent être saisies pour faire avancer le plaidoyer.

Exemples :

- Loi criminalisant le viol (2019) : momentum créé par médiatisation de cas graves ;
- Journée internationale des femmes : espace de visibilité plaidoyer ;
- Élections : période de promesses d'ouverture des décideurs.

Stratégie : Développer une veille politique, préparer des dossiers prêts à être diffusés au moment opportun, créer des coalitions multi-acteurs pour plus d'impact.

Condition de transférabilité : Combiner plaidoyer de long terme (continu, pédagogique) plaidoyer opportuniste (saisir les occasions).

Leçon 19 : L'immobilisme l'impunité sont des obstacles majeurs qui nécessitent une pression constante.

Réalités :

- Peu d'auteurs de violences effectivement sanctionnés ;
- Lenteur voire blocage des procédures judiciaires ;
- Passivité d'autorités locales face aux signalements ;

Stratégies adoptées :

- Documentation systématique des cas ;
- Interpellation publique (médias, autorités supérieures) ;
- Accompagnement juridique des victimes souhaitant porter plainte ;
- Plaidoyer pour renforcement du système judiciaire.

Condition de transférabilité : Ne pas se décourager face aux résistances, maintenir la pression, documenter les cas d'impunité pour les rendre publics.

7.3.3 Risques sécurité

Leçon 20 : Les membres de Comités de veille les victimes peuvent être exposés à des risques qui doivent être anticipés.

Risques identifiés :

- Menaces ou représailles contre membres des Comités ;
- Stigmatisation des victimes ayant dénoncé ;
- Pression familiale ou communautaire ;
- Risques juridiques (diffamation si mauvaise gestion d'un cas).

Mesures de protection à renforcer :

- Protocole de sécurité pour les Comités ;
- Possibilité d'hébergement temporaire pour cas d'urgence ;
- Assurance responsabilité civile ;
- Soutien psychologique pour les membres de Comités ;
- Réseau de solidarité pour interventions rapides.

Condition de transférabilité : Évaluer les risques contextuels, former les acteurs à la sécurité, prévoir des mécanismes de protection de soutien.

7.4 Conditions de transférabilité dans d'autres contextes

7.4.1 Transférabilité géographique (autres pays)

Éléments facilement transférables :

1. **Le concept de Comités de veille de proximité** : Applicable dans tout contexte où existe une problématique de violences un tissu communautaire.
2. **L'approche syndicale** : Pertinente dans des pays où les syndicats ont une présence une légitimité, particulièrement en Afrique francophone.
3. **L'articulation recherche-action-plaidoyer** : Démarche universelle adaptable à tout contexte.
4. **Les outils développés** (fiches, protocoles, modules de formation) : Transposables avec adaptations linguistiques culturelles.

Éléments nécessitant adaptation :

1. **Messages de sensibilisation** : À adapter aux réalités culturelles, linguistiques, religieuses de chaque contexte.
2. **Partenariats institutionnels** : Configuration des systèmes de santé, juridique administratif variant d'un pays à l'autre.
3. **Stratégies de mobilisation** : Canaux leaders d'influence différents selon les sociétés.

Prérequis pour une transposition réussie :

- Existence d'une organisation syndicale structurée légitime ;
- Contexte politique permettant la société civile de s'organiser ;
- Minimum de volonté politique ou d'ouverture sur la thématique ;
- Disponibilité de professionnels de santé juristes sensibilisés ;
- Financement suffisant (minimum 40'000-50'000 EUR sur 2 ans pour 3-4 régions).

7.4.2 Transférabilité sectorielle

Applicable à d'autres secteurs d'activité :

L'approche peut être transposée à :

Secteur privé formel : Entreprises souhaitant mettre en place des politiques de prévention de réponse aux violences (harcèlement, discrimination).

Fonction publique : Administrations, hôpitaux, universités pour protéger agents usagers.

Milieu scolaire universitaire : Prévention prise en charge des violences en milieu éducatif.

Organisations de la société civile : ONG, associations souhaitant se doter de mécanismes internes.

Adaptations nécessaires :

Ajustement de la composition des Comités (représentants du personnel, étudiants,c.)

Adaptation des procédures aux règlements intérieurs

Intégration dans les instances existantes (comité d'hygiène sécurité, commission disciplinaire)

7.4.3 Transférabilité à d'autres problématiques

Le modèle est potentiellement applicable à :

1. **Travail des enfants** : Comités de veille pour détection référencement d'enfants travailleurs.
2. **Violence scolaire** : Prévention du harcèlement des violences entre élèves.
3. **Santé communautaire** : Détection référencement de cas de maladies (paludisme, malnutrition, VIH).
4. **Protection de l'environnement** : Comités de veille environnementale dans les communautés.

Principes transversaux :

- Mobilisation communautaire autour d'une problématique ;
- Structuration en comités de proximité ;
- Formation outillage des membres ;
- Articulation prévention-détection-référencement ;
- Partenariats avec services spécialisés ;
- Plaidoyer pour changement systémique.



VIII. RECOMMANDATIONS PLAN D'ACTION

Cette dernière section formule des recommandations concrètes propose un plan d'action triennal pour consolider amplifier les acquis du projet.

8.1 Recommandations stratégiques pour l'UDTS

8.1.1 Institutionnalisation de la lutte contre les violences

Recommandation 1 : Intégrer la lutte contre les violences faites aux femmes comme axe stratégique permanent de l'UDTS

Justification : Le projet a démontré la pertinence la valeur ajoutée de l'approche syndicale. Cet engagement ne doit pas dépendre des financements externes mais devenir une composante structurelle de l'identité de l'action de l'UDTS.

Actions concrètes :

Inscrire explicitement la lutte contre les violences dans les statuts le programme d'action de l'UDTS ;

Créer un Département Genre Lutte contre les Violences au sein de la structure nationale ;

Allouer une ligne budgétaire annuelle du budget ordinaire UDTS (minimum 2-3%)² ;

Intégrer des indicateurs relatifs aux violences dans les rapports d'activités annuels.

Responsable : Bureau Exécutif National UDTS **Échéance** : Congrès 2024

8.1.2 Politiques internes de l'UDTS

Recommandation 2 : Adopter mettre en œuvre une Politique Genre Lutte contre les Violences de l'UDTS

Justification : Pour être crédible dans son plaidoyer externe, l'UDTS doit d'abord donner l'exemple en interne.

Contenu de la politique :

Engagement de tolérance zéro face aux violences au harcèlement ;

Objectif de parité dans les instances (40% minimum pour chaque sexe) ;

Procédure interne de signalement de traitement des cas ;

Formation systématique des cadres militants ;

Langage pratiques inclusifs.

Actions :

Finaliser adopter la politique (atelier de validation multi-niveaux) ;

Diffuser largement (versions papier numérique, français langues nationales) ;

Former les responsables de fédérations à son application ;

Désigner des points focaux genre dans chaque fédération.

Responsable : CNF-UDTS + Département Genre **Échéance :** Juin 2024

Recommandation 3 : Renforcer la participation des femmes dans les instances dirigeantes de l'UDTS

Actions :

Système de quotas temporaires (40% minimum de femmes dans les bureaux) ;

Mentorat des jeunes militantes par les leaders confirmées ;

Formation au leadership des femmes syndicalistes ;

Aménagements pour faciliter la participation (horaires, garde d'enfants lors des réunions)

Responsable : Bureau Exécutif National + CNF-UDTS **Échéance :** Progressive, atteinte de l'objectif en 2026.

8.1.3 Communication visibilité

Recommandation 4 : Développer une stratégie de communication ambitieuse sur les violences

Objectifs :

Positionner l'UDTS comme organisation de référence sur la thématique ;

Sensibiliser massivement l'opinion publique ;

Mobiliser de nouveaux partenaires financements.

Actions :

Création d'un site web dédié avec ressources téléchargeables ;

Présence active sur réseaux sociaux (Facebook, Twitter, WhatsApp) ;

Production régulière de contenus (articles, vidéos, podcasts) ;

Partenariat avec médias pour rubrique mensuelle ;

Participation systématique aux événements (16 jours d'activisme, 8 mars).

Budget annuel estimé : 5'000'000 FCFA (~7'600 EUR)

Responsable : Département Communication + Département Genre **Échéance :** Stratégie élaborée T1 2024, mise en œuvre continue

8.1.4 Formation continue

Recommandation 5 : Institutionnaliser la formation sur le genre les violences

Actions :

Intégrer un module « Genre violences » dans toute formation syndicale de base ;

École syndicale annuelle avec session spécifique (3 jours) ;

Formation continue des Comités de veille (atelier de recyclage annuel) ;

Formation des formateurs (ToT) pour démultiplier les capacités.

Budget annuel estimé : 10'000'000 FCFA (~15'000 EUR)

Responsable : Département Formation + Département Genre **Échéance** : À partir de 2024, continu.

8.1.5 Partenariats stratégiques

Recommandation 6 : Élargir formaliser les partenariats

Partenariats à développer :

1. **Avec mouvements féministes** : Coordination avec réseaux d'ONG de femmes (CONGAD, FAFS) pour amplifier le plaidoyer ;
2. **Avec autres centrales syndicales** : Mutualisation des efforts, harmonisation des approches, plaidoyer commun ;
3. **Avec employeurs** : Dialogue social pour adoption de politiques d'entreprise contre les violences ;
4. **Avec institutions académiques** : Collaborations recherche, stages étudiants, formation ;
5. **Avec partenaires internationaux** : ITUC-Africa, IndustriALL, OIT, ONU Femmes pour plaidoyer international mobilisation de ressources.

Actions :

- Cartographie des partenaires potentiels ;
- Élaboration de propositions de collaboration ;
- Formalisation par conventions écrites ;
- Coordination régulière (réunions semestrielles).

Responsable : Coordinatrice Générale + Bureau Exécutif **Échéance** : 5 nouveaux partenariats formalisés par an

8.2 Recommandations opérationnelles

8.2.1 Consolidation extension des Comités de veille

Recommandation 7 : Consolider les Comités existants avant d'en créer de nouveaux

Priorités :

- Évaluer la fonctionnalité réelle de chaque Comité ;
- Renforcer les Comités en difficulté (formation complémentaire, équipement, supervision) ;
- Dynamiser les Comités dormants ou les dissoudre si non viables ;
- Ne créer de nouveaux Comités que là où les conditions de pérennité sont réunies.

Actions :

- Audit des 160 Comités existants (fonctionnalité, besoins, défis) ;
- Classification en 3 catégories : très fonctionnels, moyennement fonctionnels, non fonctionnels ;
- Plan d'action différencié par catégorie ;
- Extension progressive à 5 nouvelles régions sur 3 ans (objectif : 250 Comités en 2026).

Budget annuel estimé : 15'000'000 FCFA (~23'000 EUR)

Responsable : Département Genre + Coordinateurs régionaux **Échéance** : Audit T2 2024, consolidation continue

Recommandation 8 : Améliorer les procédures de signalement de référencement

Actions :

- Réviser simplifier les fiches de signalement (retours d'expérience) ;
- Développer une application mobile simple pour faciliter le reporting ;
- Créer un numéro vert national UDS pour signalements ;
- Renforcer les partenariats avec structures de santé (étendre à toutes les régions) ;
- Constituer un pool d'avocats bénévoles ou pro bono.

Budget : 8'000'000 FCFA/an (~12'000 EUR)

Responsable : Département Genre **Échéance** : Outils disponibles fin 2024

8.2.2 Protection soutien aux membres de Comités

Recommandation 9 : Mettre en place un mécanisme de protection des membres de Comités de veille

Actions :

- Élaborer un protocole de sécurité (identification des risques, mesures de prévention, procédures en cas d'incident) ;
- Souscrire une assurance responsabilité civile couvrant les membres ;
- Créer un fonds d'urgence pour interventions rapides (hébergement temporaire, déplacement, frais juridiques) ;
- Hotline d'urgence disponible 24h/24 ;
- Réseau de solidarité inter-Comités.

Budget : Fonds d'urgence de 5'000'000 FCFA (~7'600 EUR) + assurance 2'000'000 FCFA/an

Responsable : Département Genre + Administration **Échéance** : Opérationnel T3 2024

Recommandation 10 : Reconnaître valoriser l'engagement des membres

Actions :

- Cérémonie annuelle de reconnaissance (remise de prix, certificats) ;
- Articles/vidéos mettant en valeur leur action ;
- Opportunités de formation de développement personnel ;

- Système de « badges » ou niveaux (bronze, argent, or) selon ancienneté engagement ;
- Représentation dans les instances UDTs.

Responsable : CNF-UDTS + Département Genre **Échéance** : Première cérémonie 8 mars 2025

8.2.3 Suivi post-formation accompagnement à long terme

Recommandation 11 : Renforcer le suivi des victimes sur le moyen-long terme

Constat : L'accompagnement s'arrête souvent après la phase aigüe, alors que le risque de rechute est réel.

Actions :

- Protocole de suivi à 3, 6 12 mois pour toutes les bénéficiaires ;
- Groupes de parole mensuels dans chaque région (pérenniser étendre) ;
- Visites à domicile régulières par Comités de veille ;
- Orientation vers services de suivi psychologique long terme si nécessaire ;
- Évaluation de l'évolution de la situation (stabilisation, amélioration, dégradation).

Budget annuel : 6'000'000 FCFA (~9'000 EUR)

Responsable : Comités de veille + Partenaires psychologues **Échéance** : À partir de 2024

8.2.4 Autonomisation économique

Recommandation 12 : Intégrer un volet d'autonomisation économique des femmes victimes

Justification : La dépendance économique est un facteur majeur de maintien dans les situations de violence. L'accompagnement psychologique juridique doit être complété par un appui à l'autonomisation économique.

Actions :

- Partenariat avec structures de microfinance programmes d'entrepreneuriat féminin ;
- Formations en gestion, entrepreneuriat, activités génératrices de revenus ;
- Facilitation de l'accès à des microcrédits ou subventions ;
- Constitution de coopératives ou groupements économiques de femmes ;
- Appui à l'insertion professionnelle.

Budget annuel : 20'000'000 FCFA (~30'000 EUR)

Responsable : UDTs + Partenaires spécialisés (à identifier) **Échéance** : Partenariats établis 2024, premières actions 2025

Recommandation 13 : Créer des centres d'accueil temporaires

Justification : Certaines victimes se trouvent en danger immédiat ont besoin d'un hébergement d'urgence sécurisé.

Actions :

- Identifier des espaces d'hébergement temporaire (famille d'accueil, local UDTs aménagé, partenariat avec structures existantes) ;

- Protocole d'accueil d'urgence (critères, durée max, accompagnement)
- Équipement des espaces ;
- Formation des personnes en charge.

Objectif : Au moins 1 solution d'hébergement temporaire par région d'ici 2026

Budget : 10'000'000 FCFA (~15'000 EUR) pour équipement initial + 5'000'000/an fonctionnement

Responsable : Département Genre + Coordinateurs régionaux **Échéance** : 3 centres pilotes en 2025, extension 2026

8.3 Recommandations pour le plaidoyer

8.3.1 Plaidoyer national

Recommandation 14 : Intensifier le plaidoyer pour la ratification de la Convention 190 de l'OIT

Actions :

- Coalition large avec autres syndicats, ONG de femmes, organisations de droits humains ;
- Production de notes techniques pour parlementaires gouvernement ;
- Mobilisation médiatique (pétition, émissions, articles) ;
- Interpellation lors des événements publics (1er mai, 8 mars) ;
- Lobbying auprès des commissions parlementaires ;
- Mobilisation du réseau syndical international (ITUC, IndustriALL, OIT).

Échéance cible : Ratification avant fin 2025

Responsable : Bureau Exécutif UDS + Coalition

Recommandation 15 : Plaider pour le renforcement du système judiciaire

Actions :

- Plaidoyer pour tribunaux spécialisés en violences basées sur le genre ;
- Demande de formation systématique des magistrats policiers ;
- Plaidoyer pour assistance juridique gratuite aux victimes ;
- Demande de sanctions effectives contre l'impunité.

Responsable : UDS + Partenaires (AJS, organisations droits humains) **Échéance** : Continue

Recommandation 16 : Plaider pour l'intégration dans les politiques publiques

Cibles :

- Ministère de la Femme : intégration dans les Plans d'Action Nationaux ;
- Ministère de la Santé : prise en charge gratuite des victimes de violences, formation du personnel soignant ;
- Ministère de l'Éducation : éducation à l'égalité de genre dans les curricula, prévention en milieu scolaire ;
- Ministère du Travail : inspection du travail sur les questions de harcèlement.

Responsable : Bureau Exécutif UDTs **Échéance** : Continue, avec moments forts annuels

8.3.2 Plaidoyer auprès des employeurs

Recommandation 17 : Promouvoir l'adoption de politiques d'entreprise contre les violences

Actions :

- Élaboration d'un « Kit employeur » (modèle de politique, guide d'implémentation) ;
- Négociation de clauses anti-violence dans les conventions collectives ;
- Sensibilisation des organisations patronales ;
- Valorisation des entreprises exemplaires (label, prix) ;
- Campagne « Entreprise sans violence ».

Objectif : 50 entreprises avec politique formelle d'ici 2026

Responsable : UDTs + Confédérations **Échéance** : Lancement campagne 2024

8.4 Mobilisation de ressources

Recommandation 18 : Diversifier les sources de financement

Justification : La dépendance à un seul bailleur (FGC via SIT) est un risque. Il faut diversifier pour pérenniser.

Pistes :

Financement syndical propre : Ligne budgétaire UDTs, cotisations spécifiques, activités génératrices de revenus ;

1. **Bailleurs institutionnels** : ONU Femmes, UNFPA, OIT, Coopération bilatérale (AFD, GIZ, USAID), Union Européenne ;
2. **Fondations privées** : Fondations œuvrant pour les droits des femmes ;
3. **Collectivités locales sénégalaises** : Fonds régionaux communaux ;
4. **Partenariats d'entreprises** : Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ;
5. **Crowdfunding dons** : Campagnes en ligne, événements de levée de fonds.

Actions :

8.5 Capitalisation partage des savoirs

Recommandation 19 : Capitaliser diffuser l'expérience au-delà du Sénégal

Justification : L'expérience UDTs constitue un modèle d'intervention syndicale répliquable dans d'autres contextes africains.

Actions :

1. **Publications** :
 - Articles dans revues syndicales internationales ;
 - Chapitre dans ouvrages académiques sur genre développement ;
 - Notes de capitalisation thématiques (Comités de veille, approche syndicale, c.).
2. **Présentations** :

- Conférences syndicales régionales internationales (ITUC-Africa, IndustriALL) ;
- Forums sur le genre les droits des femmes ;
- Universités centres de recherche.

3. **Échanges Sud-Sud :**

- Accueil de délégations syndicales d'autres pays pour visites d'apprentissage ;
- Missions d'appui technique de l'UDTS vers organisations syndicales sœurs
- Jumelages avec syndicats d'autres pays ;

4. **Plateforme de ressources :**

- Site web avec documentation téléchargeable ;
- Webinaires de partage d'expérience ;
- Communauté de pratique virtuelle ;

Budget annuel : 8'000'000 FCFA (~12'000 EUR)

Responsable : Coordinatrice Générale + Département Communication **Échéance :** Continue à partir de 2024

Recommandation 20 : Documenter systématiquement les pratiques innovantes

Actions :

- Désignation de correspondants documentalistes dans chaque région ;
- Protocole de documentation (photos, vidéos, témoignages, fiches d'activités) ;
- Base de données centralisée ;
- Production régulière de contenus (bulletins trimestriels, vidéos, études de cas) ;
- Archivage sécurisé.

Responsable : Département Genre + Département Communication **Échéance :** Système opérationnel T3 2024

8.6 Suivi-évaluation apprentissage

Recommandation 21 : Mettre en place un système de suivi-évaluation robuste

Composantes :

Indicateurs de performance :

- Nombre de Comités fonctionnels ;
- Nombre de signalements reçus traités ;
- Nombre de femmes formées/sensibilisées ;
- Nombre de cas pris en charge (médical, psychologique, juridique) ;
- Taux de satisfaction des bénéficiaires ;
- Évolution des violences dans les zones d'intervention (lorsque mesurable) ;

Outils de collecte :

- Fiches de signalement standardisées ;
- Registres de suivi des Comités ;
- Rapports mensuels des Comités ;
- Enquêtes de satisfaction trimestrielles ;
- Focus groups annuels.

Analyse reporting :

- Compilation analyse trimestrielle par Département Genre ;
- Tableau de bord synthétique pour le Bureau Exécutif ;
- Rapport annuel d'activités incluant volet genre/violences ;
- Restitution aux bénéficiaires partenaires.

Apprentissage :

- Ateliers de capitalisation annuels ;
- Documentation des bonnes pratiques leçons apprises ;
- Ajustements méthodologiques basés sur l'évaluation.

Budget annuel : 5'000'000 FCFA (~7'600 EUR)

Responsable : Département Genre + Chargé de suivi **Échéance :** Système opérationnel T1 2024

Recommandation 22 : Réaliser une évaluation externe tous les 3 ans

Justification : Regard externe objectif pour mesurer les impacts réels, identifier les lacunes, réajuster les stratégies.

Actions :

- Budgéter l'évaluation externe dans les projets ;
- Sélectionner un évaluateur indépendant avec expertise genre ;
- Définir des termes de référence clairs ;
- Impliquer les bénéficiaires dans le processus ;
- Diffuser utiliser les recommandations.

Budget : 5'000'000-8'000'000 FCFA (~7'600-12'000 EUR) par évaluation

Responsable : Coordination + Bureau Exécutif **Échéance :** Prochaine évaluation en 2025

8.7 Plan d'action triennal 2024-2026

Le tableau ci-dessous synthétise les priorités stratégiques opérationnelles pour la période 2024-2026, avec responsables, échéances indicateurs de suivi.

AXE 1 : INSTITUTIONNALISATION GOUVERNANCE

Action prioritaire	Responsable	Échéance	Indicateurs	Budget annuel (FCFA)
--------------------	-------------	----------	-------------	----------------------

Intégration de la lutte contre les violences dans statuts UDTs	Bureau Exécutif	Congrès 2024	Statuts révisés adoptés	Intégré
Adoption mise en œuvre Politique Genre UDTs	CNF-UDTs + Dpt Genre	Juin 2024	Politique adoptée, diffusée, points focaux désignés	3'000'000
Renforcement participation femmes instances dirigeantes	Bureau + CNF	2024-2026	40% de femmes atteint en 2026	2'000'000
Création Département Genre Lutte contre Violences	Bureau Exécutif	T1 2024	Département créé, personnel affecté	15'000'000

Sous-total Axe 1 : 20'000'000 FCFA/an (~30'000 EUR)

AXE 2 : CONSOLIDATION EXTENSION DES COMITÉS DE VEILLE

Action prioritaire	Responsable	Échéance	Indicateurs	Budget annuel (FCFA)
Audit consolidation des 160 Comités existants	Dpt Genre + Coord. régionaux	T2 2024	Audit réalisé, plan d'action par Comité	5'000'000
Formations de recyclage Comités	Dpt Genre	Continue	160 Comités formés annuellement	8'000'000
Extension à 5 nouvelles régions (30 Comités/an)	Dpt Genre	2024-2026	90 nouveaux Comités créés en 3 ans	10'000'000
Amélioration outils (app mobile, numéro vert)	Dpt Genre + Communication	Fin 2024	Outils opérationnels, taux d'utilisation	8'000'000
Mécanisme de protection membres Comités	Dpt Genre + Admin	T3 2024	Protocole, assurance, fonds d'urgence	7'000'000

Sous-total Axe 2 : 38'000'000 FCFA/an (~58'000 EUR)

AXE 3 : PRISE EN CHARGE HOLISTIQUE

Action prioritaire	Responsable	Échéance	Indicateurs	Budget annuel (FCFA)
Renforcement partenariats santé (extension à toutes régions)	Dpt Genre	2024-2025	Conventions avec 40 structures	3'000'000
Suivi à moyen-long terme des victimes	Comités + Psychologues	Continue	80% des cas suivis à 6 mois	6'000'000
Groupes de parole (extension à 9 régions)	Dpt Genre + Psychologues	2024-2026	9 groupes actifs, 120 participantes	4'000'000
Volet autonomisation économique	UDTs + Partenaires	2025-2026	Partenariats établis, 200 femmes accompagnées	20'000'000

Création centres d'accueil temporaires	Dpt Genre + Coord. régionaux	2025-2026	3 centres pilotes puis 9	15'000'000
--	------------------------------	-----------	--------------------------	------------

Sous-total Axe 3 : 48'000'000 FCFA/an (~73'000 EUR)

AXE 4 : FORMATION SENSIBILISATION

Action prioritaire	Responsable	Échéance	Indicateurs	Budget annuel (FCFA)
Institutionnalisation module genre/violences formations UDTs	Dpt Formation + Genre	T2 2024	Module intégré, 100% formations l'incluant	Intégré
École syndicale annuelle (session genre)	Dpt Formation	Annuel	50 participants/an formés	5'000'000
Formation des formateurs (ToT)	Dpt Genre	Bisannuel	30 formateurs certifiés en 3 ans	3'000'000
Campagnes de sensibilisation de masse (16 jours, 8 mars...)	Dpt Genre + Régions	Continue	20'000 personnes touchées/an	10'000'000
Production contenus (vidéos, podcasts, articles)	Dpt Communication	Continue	12 vidéos, 24 articles, 12 podcasts/an	5'000'000

Sous-total Axe 4 : 23'000'000 FCFA/an (~35'000 EUR)

AXE 5 : PLAIDOYER INFLUENCE

Action prioritaire	Responsable	Échéance	Indicateurs	Budget annuel (FCFA)
Campagne ratification C190 OIT	Bureau + Coalition	2024-2025	Convention ratifiée	8'000'000
Plaidoyer renforcement système judiciaire	UDTS + AJS	Continue	Audiences obtenues, propositions soumises	3'000'000
Plaidoyer intégration politiques publiques	Bureau Exécutif	Continue	3 ministères intègrent recommandations	4'000'000
Promotion politiques d'entreprise anti-violence	UDTS + Confédérations	2024-2026	50 entreprises avec politique formelle	6'000'000
Participation instances nationales/internationales	Bureau	Continue	10 forums/conférences par an	5'000'000

Sous-total Axe 5 : 26'000'000 FCFA/an (~40'000 EUR)

AXE 6 : MOBILISATION DE RESSOURCES PARTENARIATS

Action prioritaire	Responsable	Échéance	Indicateurs	Budget annuel (FCFA)
Diversification financements	Coord. Générale + Point focal	Continue	2 nouveaux bailleurs par an	3'000'000

Développement partenariats stratégiques	Bureau Exécutif	Continue	5 nouveaux partenariats formalisés/an	2'000'000
Participation appels à projets	Point focal	Continue	10 candidatures/an, 30% taux de succès	2'000'000

Sous-total Axe 6 : 7'000'000 FCFA/an (~10'600 EUR)

AXE 7 : CAPITALISATION RAYONNEMENT

Action prioritaire	Responsable	Échéance	Indicateurs	Budget annuel (FCFA)
Diffusion expérience (publications, conférences)	Coord. + Communication	Continue	6 publications, 4 présentations/an	5'000'000
Échanges Sud-Sud (visites, missions)	Coord. Générale	Continue	2 échanges/an	8'000'000
Plateforme ressources en ligne	Communication	T4 2024	Site opérationnel, 1000 visites/mois	3'000'000
Documentation systématique pratiques	Régions + Communication	Continue	Base de données actualisée mensuellement	2'000'000

Sous-total Axe 7 : 18'000'000 FCFA/an (~27'000 EUR)

AXE 8 : SUIVI-ÉVALUATION APPRENTISSAGE

Action prioritaire	Responsable	Échéance	Indicateurs	Budget annuel (FCFA)
Mise en place système S&E robuste	Dpt Genre + Chargé S&E	T1 2024	Système opérationnel, données collectées	5'000'000
Rapports trimestriels annuels	Dpt Genre	Continue	4 rapports trimestriels, 1 annuel	Intégré
Ateliers capitalisation annuels	Dpt Genre	Annuel	Atelier réalisé, leçons documentées	3'000'000
Évaluation externe	Bureau Exécutif	2025	Évaluation réalisée, recommandations	8'000'000

Sous-total Axe 8 : 16'000'000 FCFA/an (~24'000 EUR) en moyenne

BUDGET CONSOLIDÉ TRIENNAL 2024-2026

Axe stratégique	Budget annuel (FCFA)	Budget annuel (EUR)	Budget 3 ans (FCFA)	Budget 3 ans (EUR)
1. Institutionnalisation	20'000'000	30'000	60'000'000	90'000
2. Comités de veille	38'000'000	58'000	114'000'000	174'000
3. Prise en charge	48'000'000	73'000	144'000'000	219'000
4. Formation/sensibilisation	23'000'000	35'000	69'000'000	105'000
5. Plaidoyer	26'000'000	40'000	78'000'000	120'000
6. Mobilisation ressources	7'000'000	10'600	21'000'000	32'000

7. Capitalisation	18'000'000	27'000	54'000'000	81'000
8. Suivi-évaluation	16'000'000	24'000	48'000'000	72'000
TOTAL	196'000'000	~300'000	588'000'000	~900'000

Répartition des sources de financement envisagée :

Source	%	Montant 3 ans (FCFA)	Montant 3 ans (EUR)
UDTS (budget propre)	10%	59'000'000	90'000
SIT/FGC (prolongation)	25%	147'000'000	225'000
Nouveaux bailleurs (ONU Femmes, OIT,c.)	50%	294'000'000	450'000
Autres (fondations, entreprises, collectivités)	15%	88'000'000	135'000
TOTAL	100%	588'000'000	~900'000

8.8 Indicateurs de suivi mécanismes de contrôle

8.8.1 Tableau de bord stratégique

Un tableau de bord simplifié sera utilisé pour le pilotage stratégique au niveau du Bureau Exécutif :

Domaine	Indicateur clé	Valeur 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026
Couverture	Nombre de régions d'intervention	9	11	13	14
	Nombre de Comités fonctionnels	124	150	200	250
Formation	Femmes formées (cumulé)	800	1'200	1'800	2'500
	Professionnels formés (cumulé)	80	120	180	250
Prise en charge	Cas pris en charge annuellement	250	350	450	550
	Taux de satisfaction bénéficiaires	85%	88%	90%	92%
Plaidoyer	Entreprises avec politique anti-violence	5	20	35	50
	Ratification C190 OIT	Non	En cours	Oui	Oui
Institutionnel	% femmes instances dirigeantes UDTS	25%	30%	35%	40%
	Département Genre opérationnel	Non	Oui	Oui	Oui
Financier	Nombre de bailleurs actifs	1	2	3	4
	Budget annuel mobilisé (millions FCFA)	30	150	200	250

8.8.2 Mécanismes de suivi de redevabilité

Niveau stratégique :

Comité de pilotage stratégique (Bureau Exécutif + Coordination) :

- Réunions trimestrielles ;

- Revue du tableau de bord ;
- Décisions d'ajustement stratégique ;
- Validation des rapports.

Revue annuelle participative :

- Atelier réunissant tous les niveaux (national, régional, Comités) ;
- Bilan de l'année écoulée ;
- Planification de l'année suivante ;
- Capitalisation des leçons.

Niveau opérationnel :

Comités de veille :

- Rapports mensuels (activités, cas traités, difficultés) ;
- Remontée via coordinateurs régionaux ;
- Feedback appui de la coordination nationale.

Coordinateurs régionaux :

- Rapports trimestriels consolidés de leur région ;
- Supervision mensuelle des Comités ;
- Réunions de coordination régionale.

Département Genre :

- Compilation analyse des données ;
- Production de rapports de synthèse ;
- Missions de supervision terrain (2-3/région/an) ;
- Appui technique aux régions.

Redevabilité envers les bénéficiaires :

Restitutions communautaires :

- Assemblées publiques annuelles dans chaque zone ;
- Présentation des résultats ;
- Recueil des feedbacks suggestions.

Enquêtes de satisfaction :

- Questionnaires trimestriels auprès des bénéficiaires ;
- Focus groups annuels ;
- Traitement prise en compte des retours.

Mécanismes de plainte :

- Ligne dédiée pour plaintes/suggestions
- Procédure de traitement des plaintes

- Feedback systématique

Redevabilité envers les bailleurs :

Reporting financier :

- Rapports trimestriels narratifs financiers ;
- Justificatifs exhaustifs ;
- Audit annuel externe.

Missions de suivi :

- Accueil facilitation des missions bailleurs ;
- Transparence totale ;
- Mise en œuvre des recommandations.

Évaluations externes :

- Mi-parcours finale ;
- Diffusion publique des résultats.

8.8.3 Mécanismes d'apprentissage d'amélioration continue

Culture d'apprentissage :

Ateliers de capitalisation :

- Annuels au niveau national ;
- Semestriels au niveau régional ;
- Thématiques (par ex : «Les Comités de veille performants : quels secrets ?»).

Communauté de pratique :

- Plateforme d'échange en ligne (groupe WhatsApp, forum) ;
- Webinaires mensuels de partage d'expérience ;
- Visites d'échange inter-Comités.

Documentation continue :

- Fiches de capitalisation de bonnes pratiques ;
- Études de cas détaillées ;
- Vidéos témoignages.

Formation continue :

- Sessions de recyclage annuelles ;
- Modules complémentaires selon besoins identifiés ;
- Mentorat entre Comités expérimentés nouveaux.

Ajustements itératifs :

- Le principe de l'amélioration continue sera appliqué :

- Les leçons tirées du suivi-évaluation seront systématiquement intégrées ;
- Les outils procédures seront révisés annuellement ;
- Les innovations terrain seront valorisées diffusées ;
- L'échec sera vu comme opportunité d'apprentissage, pas de sanction.

CONCLUSION

Au terme de quatre années d'intervention intense engagée dans neuf régions du Sénégal, les projets FGC 18-09 FGC 20-23 ont démontré qu'une approche syndicale de la lutte contre les violences faites aux femmes est non seulement pertinente mais également efficace durable.

Les acquis majeurs sont multiples tangibles :

Plus de 1'300 témoignages documentent l'ampleur du phénomène donnent une voix aux victimes silencieuses

160 Comités de veille constituent un réseau pérenne de structures communautaires de prévention d'accompagnement

Plus de 800 femmes formées disposent désormais de connaissances sur leurs droits les recours disponibles

833 femmes victimes ont bénéficié d'une prise en charge médicale, psychologique/ou juridique, changeant le cours de leur vie

Des dizaines de milliers de personnes sensibilisées ont pris conscience de la gravité des violences de leur responsabilité collective

L'UDTS s'est imposée comme acteur incontournable de la lutte contre les violences au Sénégal

L'innovation centrale réside dans les Comités de veille de proximité, véritable « sentinelles » au cœur des communautés, combinant prévention, détection accompagnement. Cette approche de santé communautaire appliquée aux violences s'est révélée particulièrement adaptée au contexte sénégalais.

Les défis demeurent néanmoins nombreux :

La **pérennité financière** du dispositif au-delà des financements externes

L'**extension** à l'ensemble du territoire national aux millions de femmes encore sans recours

La **transformation profonde** des mentalités des normes sociales qui légitiment les violences

L'**impunité persistante** des auteurs les dysfonctionnements du système judiciaire

La **dépendance économique** des femmes qui les maintient dans des situations de violence

Les perspectives sont porteuses d'espoir :

Le plan d'action triennal 2024-2026 proposé trace une voie ambitieuse mais réaliste pour consolider les acquis, amplifier l'impact pérenniser les changements. L'institutionnalisation de la lutte contre les violences au sein de l'UDTS, la diversification des financements, l'extension progressive à de nouvelles régions, l'intégration du volet autonomisation économique le renforcement du plaidoyer constituent les piliers de cette stratégie.

L'approche syndicale s'est révélée porteuse de valeur ajoutée unique :

La légitimité l'ancrage territorial des structures syndicales

L'approche du travail décent intégrant la dimension genre

La capacité de mobilisation de masse

Les liens avec le monde du travail (entreprises, administration)

Le réseau national international facilitant le plaidoyer

Le modèle est transférable à d'autres contextes géographiques (pays africains avec mouvement

syndical structuré), sectoriels (fonction publique, entreprises privées, milieu scolaire) thématiques (autres problématiques sociales nécessitant une approche communautaire).

L'engagement doit se poursuivre car les violences faites aux femmes ne sont pas une fatalité. Elles résultent de rapports de pouvoir inégalitaires construits socialement peuvent donc être déconstruits. Chaque femme accompagnée, chaque homme sensibilisé, chaque Comité de veille actif, chaque sanction d'un agresseur contribuent à faire reculer le fléau.

L'UDTS a démontré qu'un syndicat peut être bien plus qu'un défenseur des salaires conditions de travail. Il peut être un agent de transformation sociale profonde, un allié des femmes dans leur combat pour la dignité l'égalité, un acteur incontournable de la construction d'une société plus juste.

L'heure est venue de passer de l'expérimentation réussie au déploiement à grande échelle, de la dépendance aux financements externes à l'autonomisation financière, du projet temporaire à l'engagement institutionnel permanent.

Les femmes sénégalaises méritent de vivre de travailler dans un environnement sûr, respectueux de leur dignité de leurs droits. Les projets FGC 18-09 FGC 20-23 ont ouvert la voie. À l'UDTS, à ses partenaires, aux autorités sénégalaises à l'ensemble de la société de la poursuivre avec détermination jusqu'à l'éradication totale des violences.

Car comme le dit le slogan du projet : « Les violences faites aux femmes, ce n'est jamais normal ! »

Liste des documents consultés

Rapports de projet :

- Rapports trimestriels Phase 1 (2018-2019) : 8 rapports
- Rapports trimestriels Phase 2 (2020-2022) : 8 rapports
- Rapport final Phase 1 (décembre 2019)
- Rapport final Phase 2 (juin 2022)

Études évaluations :

- Rapport d'enquête « Les violences faites aux femmes au Sénégal » (Dr. Ismaïla Séné, novembre 2018)
- Rapport d'évaluation externe Phase 2 (Dr. Angèle Flora Mendy, juillet 2022)
- Rapports de mission du chargé de suivi SIT (2018-2022)

Documents financiers :

- Budgets prévisionnels révisés Phase 1 2
- Rapports financiers trimestriels
- Rapport d'audit externe 2019 (Cabinet MECA)

Outils supports :

- Kit de formation des Comités de veille
- Fiches de signalement de suivi
- Modules de formation (4 modules)
- Supports de communication (affiches, dépliants, vidéos)

Documents de référence :

- Convention N°190 de l'OIT sur la violence le harcèlement
- CEDEF (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes)
- Loi sénégalaise criminalisant le viol la pédophilie (2019)
- Plan d'Action National de lutte contre les VBG (Sénégal, 2022-2026)

Bibliographie sélective

Sur les violences faites aux femmes :

- OMS (2021). Violence à l'encontre des femmes : Estimations pour 2018. Genève.
- ONU Femmes (2020). Les violences faites aux femmes en Afrique de l'Ouest : Prévalence facteurs. Dakar.
- Séné, I. (2018). Rapport d'enquête sur les violences faites aux femmes au Sénégal. UDS.

Sur l'approche syndicale le genre :

- OIT (2019). Convention N°190 sur la violence le harcèlement dans le monde du travail. Genève.
- ITUC (2020). Les syndicats l'égalité de genre : Guide pratique. Bruxelles.
- CSI-Afrique (2019). Renforcer le rôle des syndicats dans la lutte contre les violences basées sur le genre. Lomé.

Sur les approches communautaires :

- Freire, P. (1974). Pédagogie des opprimés. Paris : Maspero.
- Chambers, R. (1983). Rural Development: Putting the Last First. Londres : Longman.

Sur le contexte sénégalais :

- République du Sénégal (2022). Plan d'Action National de lutte contre les violences basées sur le genre 2022-2026. Dakar.
- Ministère de la Femme (2020). Stratégie Nationale pour l'Équité l'Égalité de Genre. Dakar.

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des personnes consultées

(Pour des raisons de confidentialité, seules les fonctions sont indiquées)

Coordination nationale : 8 personnes Coordinateurs régionaux : 20 personnes (9 régions)
Membres de Comités de veille : 45 personnes Bénéficiaires directes : 105 femmes Professionnels de santé : 12 personnes Juristes : 5 personnes Autorités locales : 18 personnes Responsables d'établissements scolaires : 8 personnes Partenaire SIT : 2 personnes

Total : Environ 225 personnes consultées

Annexe 2 : Cartographie des zones d'intervention

(Carte simplifiée du Sénégal avec les 9 régions d'intervention marquées)

Phase 1 (2018-2019) :

1. Dakar (Pikine/Thiaroye)
2. Thiès (Mbour)
3. Kédougou (Saraya)
4. Kolda (Médina Yoro Foula)
5. Matam

Phase 2 (2020-2022)–Régions additionnelles : 6. Ziguinchor 7. Saint-Louis (Richard Toll) 8. Louga (Dahra) 9. Fatick

Annexe 3 : Répartition des Comités de veille par région type

Comités fonctionnels : 124 (78%) Comités en cours de consolidation : 28 (17%) Comités dormants : 8 (5%)

Région	Comités en entreprises	Comités en marchés	Comités en écoles	Comités de quartier	Total
Dakar	8	12	6	10	36
Thiès	5	8	4	5	22
Kédougou	2	4	3	3	12
Kolda	3	5	3	4	15
Matam	2	4	2	3	11
Ziguinchor	4	6	4	6	20
Saint-Louis	3	5	3	4	15
Louga	2	5	2	4	13
Fatick	3	5	3	5	16
TOTAL	32	54	30	44	160

Annexe 4 : Profil des 1'197 femmes enquêtées (données consolidées)

Répartition par âge :

Tranche d'âge	Nombre	Pourcentage
15-17 ans	95	7,9%
18-27 ans	403	33,7%
28-37 ans	342	28,6%
38-47 ans	245	20,5%
48 ans +	112	9,4%
Total	1'197	100%

Répartition par situation matrimoniale :

Statut	Nombre	Pourcentage
Célibataire	387	32,3%
Mariée	658	55,0%
Divorcée	89	7,4%
Veuve	63	5,3%
Total	1'197	100%

Répartition par niveau d'instruction :

Niveau	Nombre	Pourcentage
Non scolarisée	278	23,2%
Primaire	342	28,6%
Secondaire	425	35,5%
Supérieur	152	12,7%
Total	1'197	100%

Répartition par catégorie socioprofessionnelle :

Catégorie	Nombre	Pourcentage
Élèves/Étudiantes	285	23,8%
Commerçantes	298	24,9%
Employées secteur formel	187	15,6%
Artisanes/Travailleuses manuelles	156	13,0%
Agricultrices/Éleveuses	89	7,4%
Travailleuses domestiques	78	6,5%
Sans emploi/Femmes au foyer	104	8,7%
Total	1'197	100%

Victimes de violences : 661 femmes (55,2%)

Annexe 5 : Typologie détaillée des violences documentées

Types de violences subies (sur 661 victimes, plusieurs réponses possibles) :

Type de violence	Nombre de cas	% des victimes
Violences verbales/psychologiques	521	78,8%
- Insultes	412	62,3%
- Humiliations publiques	298	45,1%
- Menaces	245	37,1%
- Contrôle excessif	189	28,6%
Violences physiques	398	60,2%
- Coups/gifles	356	53,9%
- Blessures nécessitant soins	142	21,5%
- Séquestration	45	6,8%
Violences sexuelles	167	25,3%
- Harcèlement sexuel	98	14,8%
- Viol	42	6,4%
- Attouchements	67	10,1%
- Mariage forcé	28	4,2%
Violences économiques	298	45,1%
- Privation de ressources	187	28,3%
- Contrôle des revenus	145	21,9%
- Interdiction de travailler	89	13,5%

Lieux des violences :

Lieu	Nombre	%
Domicile conjugal/familial	332	50,2%
Lieu de travail	138	20,9%
Établissement scolaire	68	10,3%
Espace public (rue, transport)	87	13,2%
Autres	36	5,4%
Total	661	100%

Auteurs des violences :

Auteur	Nombre	%
Mari/Conjoint	326	49,3%
Membre de la famille proche	90	13,6%
Supérieur hiérarchique	76	11,5%
Collègue de travail	42	6,4%

Enseignant/Personnel éducatif	38	5,7%
Inconnu	54	8,2%
Autres	35	5,3%
Total	661	100%

Annexe 5 : Exemples d'outils développés

A5.1 Fiche de signalement (modèle simplifié)

COMITÉ DE VEILLE DE [NOM DE LA ZONE] FICHE DE SIGNALEMENT CONFIDENTIEL

N° de dossier : _____ Date : __/__/____

INFORMATIONS VICTIME (Confidentielles)

Prénom/Initiales : _____ Âge : ____

Contact : _____

Situation : ☐ Célibataire ☐ Mariée ☐ Divorcée ☐ Veuve

Profession : _____

INFORMATIONS SUR LA VIOLENCE

Type(s) : ☐ Verbale/Psycho ☐ Physique ☐ Sexuelle ☐ Économique

Date(s) : _____

Lieu : _____

Auteur (relation) : _____

Témoins : ☐ Oui ☐ Non

URGENCE

☐ Danger immédiat (nécessite intervention urgente)

☐ Situation grave mais non urgente

☐ Accompagnement de prévention

CONSENTEMENT

La victime consent-elle au signalement et à l'accompagnement ?

☐ Oui ☐ Non

ACTIONS IMMÉDIATES PRISES

☐ Mise en sécurité

☐ Contact structure santé

☐ Contact juriste

☐ Médiation familiale/communautaire

☐ Autre : _____

MEMBRE DU COMITÉ AYANT REÇU LE SIGNALEMENT

Nom : _____ Signature : _____

SUIVI À PRÉVOIR : _____

A5.2 Grille d'évaluation de l'urgence

ÉVALUATION DU NIVEAU D'URGENCE

Critère	Points
Danger physique immédiat	
Menaces de mort explicites	5
Violences physiques graves récentes (<48h)	5
Arme impliquée	5
État psychologique	
Idées suicidaires exprimées	4
État de choc/traumatisme aigu	3
Détresse émotionnelle intense	2
Contexte	
Victime mineure	4
Grossesse	3
Isolement total (pas de soutien)	3
Dépendance totale (économique, logement)	2
Antécédents	
Violences répétées/chronicité	3
Escalade de la violence	3
Passage à l'acte antérieur de l'agresseur	2

INTERPRÉTATION :

15 points + : URGENCE MAXIMALE–Intervention immédiate (mise en sécurité, santé, police)

10-14 points : URGENCE ÉLEVÉE–Action dans les 24-48h

5-9 points : URGENCE MODÉRÉE–Action dans la semaine

0-4 points : PAS D'URGENCE–Accompagnement préventif

Annexe 6 : Témoignages illustratifs (anonymisés)

Témoignage 1 : Mariama, 28 ans, commerçante, Dakar

« Pendant 5 ans, mon mari me frappait régulièrement. Il disait que c'était normal, que c'était pour mon bien. Je pensais que je n'avais pas le choix, que je devais accepter pour garder ma famille unie pour mes enfants. Quand j'ai entendu les militantes de l'UDTS au marché parler des violences, j'ai compris que ce n'était pas normal. J'ai pris contact avec le Comité de veille. Ils m'ont écoutée sans me juger, ils m'ont accompagnée chez le médecin pour soigner mes blessures, ils ont organisé une médiation avec mon mari en présence de l'imam du chef de quartier. Mon mari a compris qu'il risquait la prison. Il a arrêté de me frapper. Maintenant, on dialogue. Ce n'est pas parfait, mais je ne vis plus dans la peur. j'ai rejoint le Comité de veille pour aider d'autres femmes comme moi. »

Témoignage 2 : Fatou, 19 ans, étudiante, Ziguinchor

« Mon professeur me harcelait sexuellement. Il me disait que si je ne céda pas, il me mettrait 0 à l'examen. J'avais trop honte pour en parler. Une amie m'a parlé du Comité de veille de notre lycée. J'ai trouvé le courage de signaler. Le Comité a contacté une avocate qui m'a accompagnée. Le professeur a été sanctionné muté. Maintenant dans notre lycée, il y a une procédure claire pour signaler le harcèlement. Je suis fière d'avoir parlé parce que j'ai peut-être évité que d'autres filles subissent la même chose. »

Témoignage 3 : Aminata, membre du Comité de veille, Kolda

« Quand on a créé le Comité de veille dans notre quartier, certaines personnes se moquaient de nous. Ils disaient qu'on venait détruire les familles, qu'on voulait dresser les femmes contre les hommes. Mais petit à petit, en voyant notre travail, en voyant qu'on aide vraiment les femmes, même les hommes ont commencé à nous respecter. Maintenant, c'est des hommes qui viennent nous voir pour nous signaler des cas de violences dans leur voisinage. On a même formé un groupe d'hommes alliés qui sensibilisent d'autres hommes. C'est un long combat, mais je vois le changement. Les femmes de mon quartier n'ont plus peur de parler. »



Contact : Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS)

Pikine Tally Boubess, Rue du Centre n° 4702 / BP : 7124,
Médina-DAKAR -SENEGAL

Tel : (221) 33 851 03 01 // (221) 33 851 23 17

E-Mail : udts_seneg@yahoo.fr