

Plan d'Action Actualisé pour l'Égalité des Genres et la Lutte contre les Violences

Mutuelle des Jeunes Chrétiens pour le Développement (MJCD)

Cotonou, Bénin | Fondée en octobre 1993

Date d'actualisation : 31 juillet 2025

Introduction

La **Mutuelle des Jeunes Chrétiens pour le Développement (MJCD)** œuvre depuis 1993 pour améliorer les conditions de vie des enfants, des jeunes et des femmes dans les départements Atlantique, Littoral et Zou au Bénin, à travers l'éducation, la formation professionnelle et les initiatives socio-économiques. Ce plan d'action actualisé renforce l'engagement de la MJCD pour promouvoir l'égalité des genres et lutter contre les violences, y compris les violences basées sur le genre (VBG) et l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (SEA-H). Il s'appuie sur les leçons tirées des projets passés de la MJCD (ex. : AFSAN, PMASN, PNDPE, PSSRN) et intègre des approches universelles pour institutionnaliser l'égalité des genres et prévenir les violences, adaptées au contexte béninois. Le plan s'aligne sur les cadres légaux nationaux et internationaux pertinents.

Vision : Une société béninoise où les femmes, les jeunes et les enfants bénéficient d'un accès équitable aux opportunités et vivent à l'abri des violences.

Objectif global : Intégrer l'égalité des genres et la prévention des violences dans toutes les activités de la MJCD, avec des mécanismes concrets, solides et mesurables d'ici 2028.

2. Objectifs

1. **Promouvoir l'égalité des genres** : Atteindre 50 % de femmes dans les rôles de leadership communautaire d'ici T4 2028.
2. **Lutter contre les violences** : Réduire de 50 % les cas de VBG et SEA-H signalés dans les communautés ciblées d'ici T4 2027.
3. **Renforcer les capacités institutionnelles** : Mettre en place un **Plan d'Égalité des Genres (GEP)** adapté au contexte de la MJCD d'ici T3 2026, avec 100 % du personnel formé sur l'égalité des genres et SEA-H.
4. **Engager les communautés** : Mobiliser les leaders locaux pour lever les barrières culturelles, avec au moins 20 dialogues communautaires d'ici T4 2027.

3. Contexte et Alignement avec les Cadres Légaux

3.1 Contexte

Dans les départements du Bénin, les femmes et les jeunes filles font face à des inégalités persistantes en matière d'accès à l'éducation, à la formation professionnelle et aux opportunités économiques. Les VBG et SEA-H restent des défis majeurs, exacerbés par des normes culturelles et des ressources limitées. La MJCD s'appuie sur son expérience pour proposer des interventions adaptées, avec un accent sur la collecte de données désagrégées par genre et des mécanismes institutionnels pour promouvoir l'égalité et prévenir les violences.

3.2 Alignement avec les cadres légaux

- **National** :

- **Constitution du Bénin (1990, révisée 2019)** : Garantit l'égalité des genres (Article 26) et les quotas pour les femmes.
- **Loi n° 2021-11 (octobre 2021)** : Protège contre les VBG et offre un cadre pour l'accompagnement des victimes.
- **Politique nationale de promotion du genre (2010)** : Vise à réduire les disparités de genre.
- **Décret n° 2021-391 (juillet 2021)** : Crée l'Institut National de la Femme (INF), partenaire clé.
- **International :**
 - **ODD 5 (ONU)** : Éliminer les discriminations et violences contre les femmes d'ici 2030.
 - **CEDAW (1979)** : Garantit l'accès à la justice et l'égalité des genres.
 - **Protocole de Maputo (2003)** : Protège les droits des femmes à l'éducation et à la participation économique.

4. Composantes du Plan d'Action

4.1 Interventions communautaires

4.1.1 Éducation et formation professionnelle

- **Objectif** : Former **650** femmes et jeunes filles à l'entrepreneuriat d'ici T4 2027, avec un taux d'insertion économique de 80 %.
- **Activités** :
 - Déployer des formations en entrepreneuriat (ex. : TRI, CREE, GERME) en langues locales (fon, yoruba, Adja, Dendi, Bariba), intégrant des modules sur l'égalité des genres et la prévention des VBG/SEA-H.
 - Développer des contenus pédagogiques sensibles au genre pour déconstruire les stéréotypes.
- **Impact attendu** : Une femme formée dans une communauté lance une entreprise employant d'autres femmes pour un effet de réplique en boule de neige.

4.1.2 Sensibilisation aux VBG et SEA-H

- **Objectif** : Sensibiliser **15 000** personnes directement et indirectement d'ici T4 2027, avec une réduction de 50 % des cas de VBG/SEA-H signalés.
- **Activités** :
 - Organiser des campagnes communautaires sur la Loi n° 2021-11, avec des supports accessibles (Langue française, langues locales).
 - Lancer une application mobile pour signaler anonymement les VBG/SEA-H, connectée à des services juridiques et psychologiques.
 - Diffuser des messages via SMS et réseaux sociaux, ciblant les jeunes.

- **Impact attendu** : les campagnes de sensibilisation atteignent un effectif conséquent de personnes cibles, augmentant les signalements et la prise en charge des victimes.

4.1.3 Promotion du leadership des femmes

- **Objectif** : Soutenir les femmes candidates à des postes de leadership communal d'ici T4 2028, avec un taux de succès électoral de 70 %.
- **Activités** :
 - Mettre en place des programmes de mentorat et des formations sur la gestion des risques SEA-H.
 - Collaborer avec l'INF, les GUPS pour identifier et former des candidates.
 - Promouvoir les femmes dans des secteurs clés comme l'agriculture et l'éducation.
- **Impact attendu** : Des mentores qui deviennent actives dans la vie politique et citoyenne de leur communauté (conseillère communale), influençant les politiques locales.

Tableau 1 : Résumé des interventions communautaires

Activité	Cible	Région	Échéance	Indicateur
Formation professionnelle	650 femmes et filles	Atlantique, Littoral, Zou, Mono, Couffo	T4 2027	80 % d'insertion économique
Campagnes VBG/SEA-H	15 000 personnes	Atlantique, Littoral, Zou, Mono, Couffo	T4 2027	50 % de réduction des cas signalés
Leadership des femmes	70 candidates	Atlantique, Littoral, Zou, Mono, Couffo	T4 2028	70 % de succès électoral



Fig1 : Filles et Femmes ayant participé à une formation sur l'entrepreneuriat et le leadership (AMPP, 2024)

4.2 Renforcement des capacités institutionnelles

4.2.1 Adoption d'un Plan d'Égalité des Genres (GEP)

- **Objectif** : Adopter un GEP adapté à la MJCD d'ici T3 2026, avec 100 % du personnel formé.

- **Activités :**
 - **Document public :** Rédiger un GEP signé par la direction, publié sur le site MJCD, avec des objectifs clairs.
 - **Ressources dédiées :** Allouer un budget pour un responsable égalité (1 poste) et 12 % du temps de travail pour le suivi.
 - **Collecte de données :** Mettre en place un système de collecte de données désagrégées par genre pour le personnel et les bénéficiaires, avec rapports semestriels.
 - **Formation :** Organiser des sessions **semestrielles** sur l'égalité des genres et les préjugés inconscients.
- **Impact attendu :** Le GEP augmente la représentation des femmes dans les instances MJCD à 50 % d'ici T4 2027.

4.2.2 Politique contre SEA-H

- **Objectif :** Mettre en œuvre une politique SEA-H d'ici T3 2026, avec des procédures claires pour les enquêtes et sanctions.
- **Activités :**
 - Actualiser la politique SEA-H alignée sur la Loi n° 2021-11, avec des sanctions (suspension, licenciement).
 - Nommer un point de contact SEA-H pour gérer les signalements.
 - Intégrer des modules sur SEA-H dans les formations GEP.
- **Impact attendu :** Zéro incident SEA-H interne d'ici T4 2027.

4.2.3 Partenariats stratégiques

- **Objectif :** Formaliser 5 partenariats avec des institutions (INF, PNUD, ONG locales, réseaux régionaux) d'ici T3 2026.
- **Activités :**
 - Signer des protocoles d'accord pour accéder à des ressources techniques et financières.
 - Collaborer avec des réseaux locaux et plateformes pour des campagnes locales et digitales
 - Participer à des forums régionaux pour partager les bonnes pratiques.
- **Impact attendu :** Un partenariat avec l'INF pour former des femmes à la citoyenneté et au leadership dans les communautés rurales.

4.2.4 Suivi et évaluation

- **Objectif :** Lancer une plateforme de suivi avec données désagrégées d'ici T2 2026.
- **Activités :**
 - Développer une plateforme numérique pour collecter des données (ex. : participation des femmes, cas SEA-H).

- Produire des rapports semestriels avec des indicateurs mesurables.
- Réaliser des audits annuels pour évaluer la conformité au GEP et aux normes SEA-H.
- **Exemple d'impact attendu** : La plateforme améliore la transparence des données.

Tableau 2 : Résumé du renforcement des capacités

Activité	Responsable	Échéance	Indicateur
Adoption GEP	Direction MJCD	T3 2026	GEP publié, 100 % du personnel formé
Politique SEA-H	Direction MJCD	T3 2026	Politique opérationnelle
Partenariats stratégiques	Équipe programme	T3 2026	5 protocoles signés
Plateforme de suivi	Équipe technique	T2 2026	100 % des projets avec données désagrégées



Fig 2 : Formation des membres des unités villageoises de sensibilisation sur le Genre et le DSSR (PSSRN, 2024)

4.3 Plaidoyer et engagement communautaire

4.3.1 Plaidoyer politique

- **Objectif** : Obtenir l'engagement de 15 communes pour respecter les quotas de genre et promouvoir des environnements sans violence d'ici T4 2027.
- **Activités** :
 - Collaborer avec les autorités locales pour intégrer les quotas dans les élections communales.
 - Organiser des tables rondes avec des décideurs pour promouvoir l'égalité des chances.
- **Impact attendu** : Une commune de Zou adopte un plan local anti-VBG.

4.3.2 Dialogues communautaires

- **Objectif** : Organiser 20 dialogues avec les leaders traditionnels et religieux d'ici T4 2027, avec 90 % de satisfaction des participants.
- **Activités** :
 - Mener des forums hybrides (présentiel et en ligne) sur les barrières culturelles et SEA-H.
 - Sensibiliser les leaders à leur rôle dans la prévention des violences.
- **Exemple d'impact attendu** : Un chef traditionnel à Abomey mobilise sa communauté pour soutenir les femmes candidates.

Tableau 3 : Résumé du plaidoyer et engagement communautaire

Activité	Cible	Échéance	Indicateur
Plaidoyer politique	15 communes	T4 2027	Engagement formalisé
Dialogues communautaires	20 dialogues	T4 2027	90 % de satisfaction

4.4 Prévention et lutte contre SEA-H

4.4.1 Mécanismes de signalement

- **Objectif** : Lancer un mécanisme de signalement accessible d'ici T2 2026, adapté aux personnes handicapées et aux enfants.
- **Activités** :
 - Créer une ligne directe et un canal numérique anonyme (SMS, application mobile).
 - Communiquer ces mécanismes en langues locales (fon, yoruba, Adja, Dendi, Bariba).
- **Impact attendu** : Une jeune fille signale un cas de SEA-H via l'application, ou SMS recevant un soutien rapide.

4.4.2 Approche centrée sur les victimes

- **Objectif** : Garantir que 100 % des cas SEA-H signalés sont traités avec confidentialité d'ici T2 2026.
- **Activités** :
 - Établir un protocole priorisant la sécurité et les besoins des victimes.
 - Collaborer avec des ONG locales pour offrir un soutien psychologique et juridique.
- **Impact attendu** : Des victimes reçoivent un accompagnement confidentiel dans leurs communautés

4.4.3 Recrutement et responsabilité

- **Objectif** : Mettre en place des procédures de recrutement sécurisées d'ici T1 2026.
- **Activités** :
 - Vérifier les antécédents judiciaires et références des candidats.

- Documenter tous les signalements SEA-H et les mesures prises.
- **Impact attendu** : Un processus rigoureux prévient l'embauche de personnes à risque.

4.4.4 Formation et sensibilisation

- **Objectif** : Former 100 % du personnel à la politique SEA-H d'ici T3 2026, avec des rappels trimestriels.
- **Activités** :
 - Organiser des formations sur SEA-H et les préjugés sexistes.
 - Diffuser des rappels via courriels et affiches.
- **Impact attendu** : Les employés signalent rapidement tout incident potentiel.

Tableau 4 : Résumé des mesures SEA-H

Activité	Responsable	Échéance	Indicateur
Mécanisme de signalement	Équipe technique	T2 2026	100 % des cas traités confidentiellement
Approche centrée sur les victimes	Direction MJCD	T2 2026	100 % des cas avec soutien
Recrutement sécurisé	Équipe RH	T1 2026	100 % des recrutements vérifiés
Formation SEA-H	Direction MJCD	T3 2026	100 % du personnel formé

Suggestion d'image : Une infographie sur le processus de signalement SEA-H.

5. Suivi et Évaluation

- **Indicateurs clés** :
 - **Éducation et formation** : 80 % des 650 femmes formées obtiennent un revenu stable.
 - **Sensibilisation** : 50 % de réduction des cas de VBG/SEA-H signalés.
 - **Leadership** : 70 % des 70 candidates soutenues élues.
 - **GEP et SEA-H** : 100 % du personnel formé, 100 % des cas traités confidentiellement.
- **Outils de suivi** :
 - Plateforme numérique pour collecter des données désagrégées par genre.
 - Enquêtes communautaires pour évaluer l'impact des campagnes.
 - Audits annuels pour vérifier la conformité au GEP et aux normes SEA-H.
- **Rapports** : **Rapports semestriels** partagés avec les partenaires (INF, PNUD) et publiés sur le site MJCD.
- **Fréquence** : Revues trimestrielles à partir de T4 2025, évaluation complète en T4 2028.

Tableau 5 : Indicateurs de suivi et évaluation

Indicateur	Cible	Outil	Fréquence
Femmes formées avec insertion économique	80 % des 650 formées	Plateforme numérique	Trimestriel
Réduction des VBG/SEA-H signalés	50 %	Enquêtes communautaires	Semestriel
Femmes élues	70 % des 70 candidates	Rapports électoraux	Annuel
Conformité GEP/SEA-H	100 %	Audits annuels	Annuel

6. Calendrier de Mise en Œuvre

Activité	Période	Responsable
Adoption GEP et formation personnel	T3–T4 2026	Direction MJCD
Lancement politique SEA-H	T3 2026	Direction MJCD
Nomination point de contact SEA-H	T4 2025	Direction MJCD
Lancement mécanisme de signalement	T2 2026	Équipe technique
Campagnes VBG/SEA-H	T4 2026–T4 2027	Équipe programme
Programme de leadership	T1–T3 2028	MJCD/INF
Dialogues communautaires	T4 2025–T4 2027	Équipe communautaire
Plateforme de suivi	T2 2026	Équipe technique

7. Ressources et Budget

- **Ressources humaines :**
 - Formateurs (15) pour GEP et SEA-H.
 - Responsable égalité (1), point de contact SEA-H (1), équipe technique (6), animateurs communautaires (18).
- **Ressources matérielles :**
 - Kits de formation en fon et yoruba.
 - Infrastructure numérique (application mobile, plateforme de suivi).
 - Matériel de sensibilisation (affiches, vidéos).
- **Budget prévisionnel :**
 - **Formation et GEP :** 35 000 (sessions, responsable égalité).
 - **Programmes communautaires :** 60 000 (ateliers, campagnes, mentorat).

- **Suivi, rapports et SEA-H** : 25 000 (plateforme, audits).
- **Coût total estimé** : 120 000 (2026–2028).
- **Sources de financement** : Subventions internationales (50 %), PNUD (30 %), partenaires locaux (20 %).

Tableau 6 : Budget détaillé

Catégorie	Montant (CFA)	Détails
Formation et GEP	35 000	Sessions, responsable égalité, matériel
Programmes communautaires	60 000	Ateliers, application mobile, mentorat
Suivi et rapports	25 000	Plateforme numérique, audits
Total	120 000	2026–2028

8. Plan de Contingence

- **Risques identifiés** :
 - Retards de financement pour le GEP et les campagnes.
 - Résistance culturelle aux messages sur le genre et SEA-H.
 - Faible adoption des outils numériques.
- **Solutions prévues** :
 - Mobiliser des fonds locaux via des collectes communautaires.
 - Renforcer les dialogues avec les leaders traditionnels pour lever les barrières culturelles.
 - Simplifier l’interface de l’application mobile et offrir des formations numériques.

Conclusion

Ce plan d’action actualisé et vulgarisé sur les plateformes et autres espaces physiques, positionne la MJCD comme un acteur clé dans la promotion de l’égalité des genres et la lutte contre les violences au Bénin. En adoptant un **Plan d’Égalité des Genres (GEP)** adapté, des mécanismes forts contre SEA-H, et des interventions communautaires ciblées, la MJCD répond aux besoins spécifiques des départements Atlantique, Littoral, Mono, Couffo et Zou. Les outils numériques, les partenariats stratégiques et indicateurs mesurables garantissent un impact durable, aligné sur les cadres légaux nationaux et internationaux.

Références :

- Constitution du Bénin (1990, révisée 2019)
- Loi n° 2021-11 (2021)
- Politique nationale de promotion du genre (2010)
- Décret n° 2021-391 (2021)

- ODD 5 (ONU)
- CEDAW (1979)
- Protocole de Maputo (2003)