



Sensibilisation au genre: Zone de turbulence

À travers le Bassin du Congo, des groupes de la société civile s'emparent des outils CV4C pour façonner et mettre en œuvre des politiques et programmes plus inclusifs.

Rares sont les changements profonds de la société qui montent en flèche sans jamais rencontrer de contrecoup. Les organisations impliquées dans le projet CV4C ont bien réussi à mettre le cap sur l'intégration d'une politique genre dans l'Observation indépendante (OI), aussi bien dans les embauches que quant aux retours sur le terrain et à l'écoute des femmes dans les communautés. À travers la sous-région du Bassin du Congo, cependant, la mise en œuvre de l'intégration des femmes semble retenir son haleine.

Au tout début du projet CV4C, les partenaires ont rapidement reconnu le genre comme une thématique clé pour le renforcement des capacités. Les challenges, stratégies et méthodes que ce projet laisse dans son sillage sont détaillés dans les cas particuliers ci-dessous. Le progrès sociétal n'est pas linéaire, mais bien un tourbillon, et les champions du genre restent résolus sachant que, si le changement c'était chose facile, la parité des sexes existerait déjà.

Cameroun – Laurence Wete Soh, FODER

Comme ailleurs, la question genre n'occupait pas trop de place dans la société civile camerounaise, dont la plupart des organisations se focalisaient sur les batailles particulières dans leurs domaines d'action sans se soucier outre que ça de cet immense combat silencieux qui se menait au quotidien sur le plan global.

« Notre organisation n'avait pas de politique genre, nous ne savions pas qu'il était important d'en avoir », dit Laurence Wete Soh, chef de projet CV4C au sein de l'organisation Forêts et Développement rurale (FODER). Ceci était peut-être moins urgent dans le cas particulier de FODER, une organisation qui insiste sur les notions d'équité et d'inclusion de façon générale. « De manière intuitive, l'organisation avait déjà une tendance à la parité de sexes, y compris dans nos équipes d'OI, qui étaient équilibrées. »



Mais une fois que le projet CV4C avait souligné le besoin d'incorporer stratégiquement les questions de genre, FODER était de la partie. Wete Soh explique : « Nous avons développé une politique organisationnelle genre, et révisé nos outils stratégiques et nos documents internes pour y intégrer de façon explicite et formelle les questions genre de manière à assurer durablement une égalité d'opportunités aux hommes et aux femmes au sein de l'organisation et dans nos interventions », gains concrets pas facilement muables au gré des changements éventuels de direction.

FODER a voulu faire bénéficier d'autres organisations de la formation donnée par Mary Nyuyinwi ; l'équipe genre de FODER a calibré ses efforts sur la Coordination de l'observation indépendante externe et une demi-dizaine d'organisations utilisatrices des procédures de management de la qualité du Système normalisé d'observation indépendante externe (SNOIE) développées autour de la norme internationale ISO 9001 : 2015.

« Une fois que l'on a vu l'importance, on n'arrête pas de la voir. » FODER a mis en place un plan de communication et de sensibilisation, partagé les outils de prise en compte du genre parmi ses paires de la société civile. L'organisation a exploré et publié des ressources sur des questions diverses liées au secteur forestier : défis spécifiques à l'OI en ce qui concerne l'intégration du genre, les opportunités à saisir dans le secteur forestier au Cameroun, ou encore l'intégration des spécificités genre dans la gestion responsable des ressources forestières. FODER a aussi mis en lumière des questions d'importance sociétale, tels que l'impact sur les femmes des plantations d'huile de palme, les violence subies par les femmes et la perte d'accès aux terrains arables que ces plantations engendrent.

« Avant, c'était difficile sur le plan stratégique pour la société civile de pouvoir renseigner des sujets transversaux, mais maintenant presque toutes les organisations intègrent le genre dans la gestion du projet, depuis la phase de conception jusqu'à la mise en œuvre, donc dans l'immédiat, il y a une capacité évidente générée par le projet », dit Wete Soh. « Par exemple, sur le plan pratique il y a eu une amélioration par l'implication des femmes dans l'OI communautaire. Avant, il n'y avait que très peu de femmes » – s'entend ≈ 0 – « mais actuellement on en remarque de plus en plus. »

« Une fois que l'on a vu l'importance [de l'intégration du genre], on n'arrête pas de la voir. »

Comme la mixité au sein de leurs équipes forestières était déjà la réalité, FODER a mis l'accent sur la prise en compte des besoins des femmes dans les communautés rurales et parmi les peuples autochtones. Au sein de ces groupes déjà vulnérables existent des groupes qui le sont encore plus : entre autres, les femmes.

« Jusque-là nous nous étions focalisés sur l'application des lois forestières, mais nous voulions intégrer les besoins des femmes et documenter leurs intérêts, et l'impact sur le mode et les conditions de vie pour pouvoir les adresser à travers l'OI. »

Mais là, problème : Il est une chose d'observer et autre chose de bâtir un plaidoyer ou une action directe, puisque la législation forestière au Cameroun est strictement neutre quant au genre : C'est la même loi pour tous. (Force est de noter que l'APV-FLEGT entre le Cameroun et l'Union européenne, entré en vigueur en 2011, ne contient lui non plus ni le mot 'genre', ni 'femme'.) « Théoriquement, les dommages à la personne n'ont pas de genre », dit Wete Soh.

Si seulement la réalité voulait bien suivre la théorie. « C'est sans compter la situation réelle des femmes rurales et de leur rôle prépondérant dans la gestion de ressources forestières et la satisfaction des besoins vitaux de la famille. Cette neutralité se fait sentir dans la collecte officielle de données, dans l'application des réglementations forestières et l'utilisation des observations dans un plaidoyer. »

« Quand il y a une infraction, tout le monde est désavantagé – mais les femmes encore plus, parce que c'est elles qui bénéficient ou qui ont la charge de faire bénéficier des services des forêts : l'eau, l'alimentation pour la famille, les produits forestiers non ligneux (PFNL) – source de revenus complémentaires. Que la législation ne tienne pas compte de cette atteinte aux modes et conditions de vie est problématique. »

Mais qui dit obstacles, dit détermination à les contourner. FODER accompagne les femmes en milieu rural, directement et en soutenant l'organisation des femmes rurales actives (OFERA). Parfois un tout petit changement peut aider à surmonter cette neutralité : Jusqu'en 2017 les résultats des projets étaient présentés de façon unisexe, mais de noter 'Monsieur' ou 'Madame' sur une liste de présences lors d'une réunion de parties-prenantes peut aider à suivre l'évolution de la participation de femmes.

L'équipe de FODER vise plus gros, cependant. Pour avoir un impact d'envergure plus vaste et équitable sur la parité, FODER et d'autres ONG camerounaises voudraient influencer la révision de la loi forestière entamée depuis 2008, ainsi que le processus pour réviser les grilles de légalité de l'APV-FLEGT pour y intégrer les besoins et intérêts des femmes. Elles restent engagées.

Propos recueillis lors d'un entretien avec Laurence Wete Soh le 8 décembre 2020

République centrafricaine – Norma Guitinzia, CIEDD

La République centrafricaine (RCA) était l'enfant prodige de l'engagement du projet CV4C à la sensibilisation au genre. Au-delà de l'OI, la prise de conscience de la situation des femmes et les bénéfices de leur implication dans le développement d'initiatives publiques et privées semblait en bonne voie lors des premières phases du projet CV4C.

« Le gouvernement a vite découvert que l'intégration des femmes pourrait changer la donne, non seulement du côté forestier mais aussi dans l'amélioration de la mise en œuvre du développement durable et d'autres politiques où les femmes sont étroitement impliquées », dit Norma Guitinzia, point focal genre au Centre pour l'Information Environnementale et le Développement (CIEDD), partenaire CV4C. « Avant CV4C, d'autres initiatives genre existaient, mais on n'en tenait pas compte réellement. »



GDRNE platform gender strategy workshop

La Coordination Nationale Climat (CNC), une branche au sein du ministère de l'environnement (MEFCP), a eu vent du travail précurseur genre fait par CV4C, a fait appel à CIEDD pour une formation et a même convié les parlementaires de la Commission de Production et Ressources naturelles RCA à participer. « Grâce au projet CV4C, nous avons fait une formation au genre de la primature du gouvernement afin de l'incorporer dans les programmes internes. »

« On dirait qu'elles avaient poursuivi leurs études dans les Grandes Écoles, il y avait tant de potentialités à incorporer ! »

La volonté politique y était. Le Ministère de l'Environnement, par exemple, a invité Guitinzia à se joindre à la délégation centrafricaine en tant qu'experte genre pour la conférence internationale sur l'Économie bleue en 2018 au Kenya.

Quant à la politique forestière, Guitinzia a participé à une enquête européenne sur la foresterie communautaire et les femmes dans le Bassin du Congo, initiée par l'organisation Fern au cours de laquelle elle a été éblouie par l'expertise des femmes autochtones consultées, par leurs connaissances aussi en ce qui concernait les processus et programmes, et les arguments qu'elles avançaient. « On dirait qu'elles avaient poursuivi leurs études dans les Grandes Écoles, il y avait tant de potentialités à incorporer ! »

La question du genre occupait le devant de la scène, et puis ... plus rien. L'engouement s'est émoussé.

« Les femmes se sont vues en recul, au lieu de progresser – même dans le gouvernement, où le nombre de femmes élues rétrécit comme peau de chagrin. C'est aussi le cas au sein de la société civile où les femmes sont moins présentes », dit Guitinzia.



Formation sur la gestion du temps de travail CIEDD

« 2018 était une année charnière, 'vaches grasses' ; on se disait qu'il y aurait un vrai changement. Mais peut-être à cause de la situation économique, la concurrence est devenue très, très dure et nombreux sont les hommes qui semblent se retrancher sur eux-mêmes – les besoins des femmes sont alors écartés, et la plupart de celles-ci préfèrent jeter l'éponge avant que le bateau ne coule. Même parmi celles qui sont dans le domaine forestier, très peu se prononcent. » Déjà amorcé avant, la pandémie du COVID-19 semble accentuer ce revers.

Guitinzia explique que, depuis 2016 en RCA, la loi sur la parité existe. « Ses termes et obligations sont assez clairs pour être directement applicables, mais certains ont fait valoir que des règles de mise en œuvre sont nécessaires ; la mise en œuvre de la loi reste bloquée dans la nébuleuse de la politique ... et ça s'arrête là. Et s'il n'y a pas application, il n'y aura pas appropriation de la parité genre.

« En termes de gouvernance, cela paraît sombre mais ce n'est pas désespérant. À CIEDD, nous regardons les choses en prenant du recul. Nous avons des coéquipiers hommes qui valorisent nos compétences – important, car défendre les femmes revient aussi à nos frères, nos fils, nos amis. »

Reste encore un bout de chemin à parcourir, mais Guitinzia ne se laisse pas abattre pour autant. Elle se dit que, peut-être, celles qui continuent à lever leur tête au-dessus du parapet sont justement celles qu'il faut, celles qui ont la détermination en béton armé et continueront à se prévaloir des outils de sensibilisation CV4C pour que les femmes soient acceptées et reconnues au sein de la gouvernance forestière comme l'une des pièces maîtresses. 250 femmes de cette trempe se présentent actuellement aux élections législatives prévues le 27 décembre 2020 – soit une centaine de plus qu'en 2015 – et espèrent marquer un changement. « Nous ne reculons jamais que pour mieux sauter. »

Propos recueillis lors d'un entretien avec Norma Guitinzia le 1 décembre 2020

République démocratique du Congo – Igerha Bampa, OGF

Bien qu'Igerha Bampa, ingénieure agronome au sein de l'Observatoire de la Gouvernance Forestière (OGF) en République démocratique du Congo (RDC), soit l'une des rares femmes à travailler dans l'Observation indépendante (OI) des forêts, au départ du projet CV4C elle ne détenait pas les outils de sensibilisation à la prise en compte du genre dans l'observation indépendante. À la suite d'un renforcement en capacités par Mary Surridge et Mary Nyuyinwi (ci-dessus), elle a acquis les bases nécessaires pour appuyer d'autres organisations de la société civile à travers des plateformes impliquées dans la surveillance des forêts à se l'approprier.

Bampa en a ciblé trois : le Groupe de Travail Climat REDD – Rénové (GTCRR), plateforme travaillant sur la thématique REDD+ en RDC ; la Coalition des Acteurs de la société civile pour la Lutte contre l'exploitation illégale des Forêts (CALF) engagée dans le suivi du processus FLEGT ; et la Coalition des Femmes Leaders pour l'Environnement et le Développement durable (CFLEDD). Toutes les organisations ont reconnu le besoin de renforcer leurs capacités en matière de genre ; aucune ne disposait de plans stratégiques. Entre les premières formations avec Nyuyinwi et l'audit genre au niveau local pour cerner les attentes des plateformes partenaires, Bampa a pu définir sur quoi se concentrer avec les différentes organisations de façon concrète.

Plusieurs pierres d'achoppement se sont manifestées, tout d'abord le nombre insuffisant de femmes travaillant dans le domaine forestier et la difficulté de trouver des expertes. À OGF, par exemple, Bampa avait depuis plus de cinq ans été la seule femme forestière de l'équipe. OGF a donc mis un point d'honneur à en recruter d'autres. Grâce à la collaboration du World Resources Institute, partenaire de CV4C qui gère l'Open Timber Portal, ils sont parvenus à augmenter d'une juriste l'équipe technique qui part en missions. Deux femmes ont aussi rejoint OGF dans l'équipe des finances. Néanmoins, une première nécessité était visiblement de « trouver des astuces pour augmenter le nombre de femmes travaillant dans le secteur ».

OGF est la seule organisation d'OI mandatée par la RDC pour accompagner l'administration forestière dans des missions conjointes de contrôle forestier. De ce fait, les membres d'OGF se sont rendus compte que les équipes de l'administration restaient résolument masculines.

« Ça a été l'un des obstacles que nous n'avons pas pu franchir », dit Bampa. « Au cours des échanges en préparation de missions de terrain, nous avons suggéré de saisir l'opportunité de mixer leurs équipes. Nous avons envoyé une lettre à cet effet, sans recevoir de réponse officielle. » Bampa essaie de trouver une consolation : « Le point positif c'est que, quand il faut collecter des informations, ils se tournent aussi vers les femmes. »

« Avant nous nous limitions à ce que prévoit les textes réglementaires ; maintenant nous poussons plus loin pour examiner l'impact de ces textes sur la vie des communautés. »

Mais là se dessine un cercle vicieux : Et l'administration et les observateurs indépendants non mandatés invoquent les 'contraintes du terrain' pour justifier le fait que les missions forestières restent majoritairement constituées d'hommes. L'exception serait la plateforme CFLEDD – qui, rappelons-nous, est une coalition *de femmes* – qui se fait critiquer d'ailleurs pour sa discrimination ... vu le nombre insignifiant d'hommes membres de la coalition.

L'effet d'entraînement est considérable : Étant donné qu'elles ne participent pas aux missions, les femmes manquent d'expérience sur le terrain, ce qui les rendent moins sollicitées à l'embauche. Voyant que Bampa réussit à participer aux missions de terrain, certaines femmes, membres du corps des inspecteurs forestiers, se sont rapprochées d'elle pour demander un conseil, un tuyau, quelque débouché que ce soit. « Elles espéraient que je puisse agir en levier, mais j'ai dû leur faire comprendre qu'OGF avait déjà envoyé une lettre au Ministère ; celle-ci n'a pas abouti. »

Au ralentissement de l'intégration des femmes dans le secteur OI, Bampa voit aussi la part de l'enjeu financier. Quelque part persiste l'attitude, accentuée en période économiquement difficile, « que normalement les femmes ont un mari, et déjà un revenu venant de lui, et donc il faut donner plus de chances aux hommes. Les femmes n'ont pas droit de réclamer un salaire aussi. »

Bampa continue : « Nous ne sommes pas d'accord : Si elles sont qualifiées, célibataires ou pas, les femmes devraient avoir la même opportunité pour continuer leur formation professionnelle, surtout pour que les jeunes puissent





OGF, et les agents de l'administration centrale et provinciales échantent avec le représentant d'un exploitant forestier, lors d'une mission conjointe en Équateur, RDC.

apprendre le métier d'inspecteur forestier. Quand il y avait une directrice au Ministère de l'Environnement, elle a donné la même chance aux femmes qu'aux hommes. Plus maintenant : à la fin c'est toujours les mêmes personnes en mission, les chevronnés qui connaissent déjà le travail. »

Même si l'embauche des femmes dans l'OI reste, pour le moment, dans le creux de la vague, le projet CV4C a ouvert la porte sur un plan plus large, et laisse des outils fondamentaux pour avancer.

« La question de genre n'avait jamais été prioritaire avant le projet CV4C dans l'observation indépendante. On est arrivé à finaliser plusieurs documents de stratégie genre, et des activités associées que nous avons mises en œuvre pendant les quatre années du projet. »

Deux formations CV4C sont capitales, pour Bampa : celle de l'intégration du genre dans le cycle du projet et celle du

projet CV4C sur l'assistance à la recherche de fonds. « Autant nous cherchons de l'argent pour financer les contrôles forestiers, autant on peut y glisser les questions genre une fois qu'on y a pensé. » Justement Bampa voit des possibilités de mieux insister sur l'aspect genre dans les notes thématiques sur la gouvernance forestière générées par OGF, et pour l'OI mandaté et à travers le Réseau National des Observateurs Indépendants (RENOI), un champ encore plus large.

« Maintenant nous faisons des observations avec des 'lunettes genre', par exemple lors du suivi de la mise en œuvre des clauses sociales signées par les sociétés forestières avec les communautés riveraines des forêts. On relève aussi la situation genre, on voit qu'au sein d'une communauté locale ou d'un groupe d'autochtone, quand on creuse en profondeur, il y existe des personnes marginalisées. Est-ce que tous ces groupuscules au sein de ces communautés vont-ils bénéficier du Fonds local de développement versé par une société forestière de la même manière ? Avant nous limitions à ce que prévoit les textes règlementaires ; maintenant nous poussons plus loin pour examiner l'impact de ces textes sur la vie des communautés, aussi bien dans le cadre du FLEGT que de la REDD+, pour ainsi contribuer à ce que les politiques élaborées soient plus équitables pour les groupes vulnérables. »

Le projet CV4C laisse une voie de sortie substantielle. Bampa résume : « Le grand acquis, ce sont les outils que nous avons développés avec CV4C. Le défi est de les mettre en application dans notre quotidien. À nous de prendre ça avec tout le sérieux que ça mérite et d'y travailler. »

Propos recueillis lors d'un entretien avec Igerha Bampa le 1 décembre 2020

Veillez consulter « Tous Ensemble », l'article principal sur l'initiative sensibilisation au genre de CV4C.



Led by the University of Wolverhampton's Centre for International Development and Training (CIDT), the 'Citizen Voices for Change (CV4C)' project was designed to establish a strong, sustainable partnership of forest monitoring non-state actors (NSAs) or Civil Society actors in Cameroon, Central African Republic, Democratic Republic of Congo, Gabon and Republic of Congo. The project sought to address this challenge by strengthening the capacity, influence and long-term viability of IM organisations to perform essential watchdog functions. Find out more at <https://cidt.org.uk/cv4c>.