



# Tous ensemble : Intégrer la sensibilité au genre dans la gouvernance forestière du bassin du Congo

Un projet transfrontalier montre comment bénéficier d'une inclusion approfondie du genre dans la formulation des politiques et tout au long du cycle de projet.

Impossible de gagner la Coupe du Monde tout en gardant la moitié des meilleurs joueurs claquemurés dans les vestiaires. De même, les politiques visant à protéger et à faire progresser la société dans son ensemble ne peuvent pas raisonnablement être élaborées et mises en œuvre en écartant la moitié de la population. Pourtant, dans le bassin du Congo comme ailleurs, des initiatives publiques et privées continuent à se développer et à se concrétiser sans apport réel de la part des femmes, et tant qu'on y est, d'autres groupes de la société (peuples autochtones, personnes handicapées).

C'est dans cette optique que le projet Voix des citoyens pour le changement<sup>1</sup> (CV4C) a reconnu la nécessité d'élaborer un chapitre transfrontière de sensibilisation au genre dans son projet d'observation indépendante (OI) des forêts. En se servant de méthodes qui peuvent être reproduites dans d'autres domaines, CV4C voudrait ouvrir la gouvernance forestière aux femmes, à commencer par ses partenaires de la société civile dans le bassin du Congo ; il est entendu que ses partenaires souffleront sur les braises de l'inclusion avec d'autres ONG dans d'autres secteurs par la suite.

Deux Mary ont élaboré la feuille de route pour définir les grandes lignes de l'initiative. Mary SurrIDGE du CIDT a coopéré avec Mary Nyuyinwi, l'experte en genre de Bamenda, au Cameroun, pour l'identification des « points focaux genre » – les contacts dédiés – dans chaque organisation partenaire de CV4C ? Elles les ont formés sur ce qu'était la sensibilité au genre : pas seulement de faire progresser la situation de certaines femmes, mais sur un plan plus large de créer des politiques qui intègrent et bénéficient de la « valeur ajoutée » qu'apporte la perspective distincte de femmes.



Tout d'abord, un tour d'horizon des mesures existantes s'imposait. Avec l'appui des deux Mary, les partenaires ont évalué les « besoins de capacité en matière de genre », une analyse de la politique forestière et des documents juridiques pour voir comment le genre était intégré dans leurs pays. À partir de ces bases, Nyuyinwi a développé des matériels de formation centrés sur trois priorités : le renforcement des capacités organisationnelles pour comprendre la sensibilité au genre et effectuer une analyse de genre ; l'intégration du genre à chaque étape de l'élaboration d'un projet, depuis la conception à l'évaluation finale ; le soutien aux organisations dans la définition de leurs politiques genre et dans leur partage avec les organisations homologues, à travers leurs réseaux et à travers les secteurs, dans tous les aspects de travail.

Aujourd'hui, les sept partenaires de CV4C ont des politiques genre et les mettent en œuvre volontairement : sans incitation, la politique genre a été avancée à plusieurs reprises – par les hommes – comme faisant partie des réalisations CV4C dont ils sont les plus fiers.

Mais ce n'était pas ainsi au départ.

## Premiers défis :

Au début, les attitudes enracinées exigeaient un peu de navigation habile. Il flottait une certaine résistance à l'idée que la sensibilité au genre devrait être prise en compte tout au long du cycle de projet. De plus, les hommes ne

1. Financé par l'Union européenne et le Foreign, Commonwealth & Development Office.

pouvaient-ils pas tout simplement se mettre en retrait – avaient-ils vraiment besoin de se mêler de tout ça ? En effet, n'était-il pas suffisant d'inclure les femmes parmi le personnel de l'organisation ?

Avec la formation initiale, ils ont vite compris qu'embaucher des femmes dans des postes de secrétariat n'était de loin pas la même chose que de les inclure dans des postes de direction, et donc inviter leur contribution – telle qu'articulée par les femmes elles-mêmes, plutôt que par des hommes essayant de deviner ce que pourraient en penser les femmes – à l'élaboration de politiques d'intérêt général.



Représentants de la Municipalité et du Parlement dans un atelier de plaidoyer en faveur de participation des femmes dans les instances de gouvernance forestière : Objectif Agenda 2030.

« La formation initiale a impliqué des membres clés de chaque organisation. Des décisions devaient être prises au niveau stratégique pour s'assurer que les équipes de direction comprenaient les implications de la sensibilité au genre », explique Nyuyinwi. Et comme ce ne serait pas très convaincant de prêcher ce que l'on ne pratique pas, Nyuyinwi leur a demandé de réaliser un « audit au genre » de l'intégration du genre au sein de leurs propres organisations.

« Ils ont vu par eux-mêmes qu'en fin de compte, bien que les femmes travaillent dans le personnel, ces femmes ne se faisaient entendre nulle part », dit Nyuyinwi. « Ils ont vu qu'ils poursuivaient leur chemin comme si de rien n'était, sans tenir compte des intérêts et des besoins d'une catégorie significative de la population – ils faisaient en fait ce qu'ils décriaient ailleurs : exclure les marginalisés de la gouvernance forestière. »

C'est tout à leur honneur, si les partenaires CV4C ont vite accepté la nécessité d'élaborer une politique de genre.

Et pourtant, des difficultés pratiques persistaient, en particulier dans la gouvernance forestière, perçue comme un domaine de travail masculin ; pour certains, envisager d'intégrer les femmes dans le contrôle forestier représentait un réel défi.

« Dans l'un des pays, les hommes m'ont demandé si j'avais bien conscience de ce qu'était l'observation indépendante des forêts. Est-ce que j'imaginai vraiment que les femmes puissent aller dans la forêt et dormir sous des tentes, parfois pendant 10 jours, voire *deux semaines* ? », Nyuyinwi rit doucement. « J'ai simplement confié la discussion aux femmes et je les ai laissées répondre. »

Oui, ont-elles répondu, en fait elles imaginaient vraiment pouvoir le faire. « Les femmes se sont senties capables et ont souligné qu'elles n'avaient jamais refusé d'aller dans la forêt, personne n'avait simplement pensé à les considérer. » Et il y a eu un déclic : une compréhension que, lors de l'élaboration des termes de référence d'une mission, et ensuite lors de la collecte de données auprès des communautés, ceux et celles qui en seraient affectés devraient être inclus dans toutes ses composantes.

*Il ne s'agit pas seulement de faire progresser la situation de certaines femmes, mais de créer des politiques qui intègrent et bénéficient de la « valeur ajoutée » qu'apporte la perspective distincte de femmes.*

### **Changement de cap :**

Convertis à l'importance de l'intégration du genre, les partenaires de CV4C ont commencé à réviser leurs documents de base pour les aligner en conséquence, et à les faire approuver par leurs conseils d'administration.

Ils ont entrepris des changements pratiques, allant du simple – différenciation des sanitaires – à des initiatives de grande envergure, telle que la promotion de personnel féminin qualifié à des postes de direction, à la tête du service juridique par exemple, et leur inclusion dans les activités d'OI. Les points focaux sur le genre des cinq pays ont mis sur pied un groupe Skype pour encourager le partage d'informations et d'expériences sur l'intégration des questions de genre. Ces organisations ont depuis mis au point des indicateurs de sensibilité au genre, pour garder un œil sur la façon dont c'était intégré dans le développement du cycle de projet. Les points de vue des femmes sont vivement sollicités et leurs voix représentées parmi les commentaires des communautés locales. Une « Minute du genre » a été ajoutée à l'ordre du jour des réunions internes pour évaluer les progrès et combler les lacunes.

L'effet d'entraînement s'est élargi : le CIEDD a invité Nyuyinwi à organiser une formation pour garantir l'intégration du genre au niveau des structures gouvernementales centrafricaines ; elle s'est rendue à Bangui pour diriger un atelier auquel ont participé 32 représentants de 16 départements ministériels, dont celui du Premier ministre, et plusieurs parlementaires.

Nyuyinwi est réaliste quant à la mesure dans laquelle même les participants fervents peuvent répandre la foi. « Leur travail est vraiment merveilleux. Pourtant, imaginez : une seule personne, même une personnalité politique importante comme le secrétaire général de la Primature – en rentrant, comment peut-il apporter une sensibilité au genre dans toute l'administration ? Désormais, ils doivent mobiliser des ressources financières pour recréer en profondeur cette formation et l'intégrer dans toutes leurs structures. Mais au moins maintenant, ils ont les outils. »

*« Est-ce que j'imaginai vraiment que les femmes puissent aller dans la forêt et dormir sous des tentes, parfois pendant 10 jours, voire deux semaines ? »*

### Aller de l'avant !

Les partenaires de CV4C espèrent que l'inclusion ne s'arrête pas au genre. Pour que de nombreux projets se déroulent avec succès, ils doivent intégrer tous les segments de la société.

« En tant que dirigeants de la société, ils comprennent maintenant l'importance de faire participer tous les groupes sociaux à la gestion des affaires communautaires, aux affaires d'État. Ils doivent se demander : 'Comment impliquer les jeunes ? Comment impliquer les personnes handicapées ? Comment diffuser cela à d'autres organisations ?' Avec le projet CV4C, nous en savons désormais plus sur la gestion participative. Nous avons développé des outils qui peuvent être partagés et adaptés à d'autres domaines de travail », Nyuyinwi conclut. « Nous avons marqué un but. »

*Propos recueillis lors d'un entretien avec Mary Nyuyinwi le 18 novembre 2020 ; Nicole Gérard*

### Cas d'étude genre : Zone de turbulence

Veillez consulter les cas d'étude CV4C sur le genre, avec les contributions de Laurence Wete Soh, FODER, Cameroun ; Norma Guitinzia, CIEDD, République centrafricaine ; Igerha Bampa, OGF, République démocratique du Congo.

#### AT A GLANCE

- 1** Introduction à la question du genre, des questions et des concepts à prendre en compte lors de la réalisation d'une analyse de genre, et le but d'un tel exercice (*Genre : Quelques rappels importants*)
- 1** PowerPoint utile sur l'intégration du genre dans le cycle du projet qui indique comment aborder une variété de situations (*Intégrer le genre dans le cycle du projet*)
- 162** Représentants de la société civile – hommes et femmes – formés directement par CV4C dans les cinq pays partenaires
- 7** Organisations partenaires CV4C qui continuent de partager des approches et outils d'intégration du genre avec leurs plateformes de la société civile à travers le Bassin du Congo
- Multiple** Les organisations et réseaux qui prennent conscience des opportunités d'entendre non seulement les préoccupations de genre, mais aussi les voix d'autres groupes marginalisés au sein de leurs populations
- 1** Rappel important d'inclure les questions de genre dans les demandes de financement !



Dirigé par le Centre pour la formation et le développement international de l'Université de Wolverhampton (CIDT), le projet 'Voix des Citoyens pour le Changement' (CV4C) a été conçu pour établir un partenariat fort et durable entre les acteurs non étatiques de l'observation indépendante des forêts, ou tous les acteurs de la société civile au Cameroun, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Gabon et République du Congo. Ce projet cherchait à adresser ce défi en renforçant les capacités, d'influencer la performance et la viabilité à long terme des organisations de l'OI, afin de remplir leurs fonctions essentielles de surveillants. Pour en savoir plus, visitez : <https://cidt.org.uk/cv4c/fr>.