

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

MODULE 11

LA DIVERSITE ET L'INCLUSION DANS LE CONTEXTE DE LA FC

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

MODULE 11

INTRODUCTION

CONTEXTE DU MODULE 11

La connaissance des enjeux autour de la participation des parties prenantes (les femmes) dans le processus de FC en RDC est cruciale pour l'ensemble des acteurs politico-administratifs. Quel que soit leur niveau d'implication, les pratiques coutumières ou la politique, l'ensemble des acteurs doit posséder la même compréhension de ces enjeux selon le contexte dans lequel ils se retrouvent et travaillent.

En fonction du niveau administratif des participants, ce module pourra mettre à niveau des agents de l'administration au niveau central, provincial et local ; et combler un déficit en connaissances. Il pourra également donner les bases à des agents et améliorer leur façon d'aborder la question de la participation de la femme afin de mieux l'adresser sur le terrain.

Ce module vient compléter le module 2 qui vise à donner aux participants une compréhension des principes de bonne gouvernance dans la foresterie communautaire. Le module 11 le complète en abordant la question de la participation, de l'équité et de l'égalité dans le processus de foresterie communautaire. Il fait partie d'une proposition de plan de développement des capacités de l'administration composé au total de 19 modules.

APERÇU : SUR QUOI PORTE CE MODULE ? (BUT)

Ce module vise à donner aux participants une vision globale des enjeux autour de l'intégration du genre dans la foresterie communautaire en RDC. Son contenu prend en compte des expériences de terrain afin d'offrir et montrer aux participants les bonnes pratiques/outils/approches pour une meilleure intégration du genre dans la FC.

Il se découpe en 4 sessions.

QUEL OBJECTIF PEDAGOGIQUE GENERAL POURSUIT CE MODULE ?

A la fin de la session les participants doivent être édifiés sur la diversité qui caractérise les humains et la manière dont on doit pratiquer l'inclusion au sein de la CL, sur leurs propres stéréotypes sur les femmes et doivent avoir amélioré leur compréhension de la situation des femmes dans le processus de FC en RDC.

QUELLES SONT LES COMPETENCES QUE CE MODULE ENTEND RENFORCER (LIES AUX OBJECTIFS PEDAGOGIQUES SPECIFIQUES)

A la fin de ce module, les participants sont en mesure de :

- Assurer la participation de toutes les parties prenantes : diversité et inclusion
- Comprendre la répartition des rôles entre hommes et femmes dans les activités en lien avec la forêt et la distribution des droits sur les terres et ressources forestières ;

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

- Actualiser leurs connaissances sur la manière dont la question du genre est abordée dans le processus de foresterie communautaire par les acteurs à tous les niveaux et réfléchir sur la participation des femmes dans les expériences de terrain de CFCL ;
- Apprendre à utiliser des outils/approches d'intégration du genre.

COMPOSITION/FORMAT DU MODULE

Ce module est composé de 4 sessions, principalement basées sur une succession de présentations, ponctuées de discussions et/ou d'exercices. Chaque session abordera des questions permettant aux participants de partager son expérience d'intégration du genre par rapport à son poste, actualiser les connaissances sur les documents officiels qui existent en matière du genre, et d'initier des actions adaptées à son contexte de travail. La logique derrière cet agencement est inspirée des études produites à l'Equateur sur la participation de la femme dans la FC et sur la diversité et inclusion de manière générale.

METHODOLOGIE UTILISEE ET OUTILS POUR LE FORMATEUR

Les présentations sont réalisées sous la forme de Powerpoint, abordant 4 grands axes :

- Diversité et inclusion dans le processus de FC ;
- La distribution des rôles entre hommes et femmes dans les modes de production des zones forestières (droits sur la terre et les ressources) ;
- La bonne gouvernance dans les CFCL : que suggère le processus de foresterie communautaire au niveau national sur la place des femmes (documents officiels pertinents)
- Initiation à quelques outils d'intégration du genre dans la foresterie communautaire.

Sous chaque diapositive des Powerpoint, figurent des notes à destination du formateur, comme guide pour mener les discussions. Ces notes peuvent être enrichies par la propre expérience du formateur.

MATERIELS/EQUIPEMENTS NECESSAIRES

Le matériel nécessaire au bon déroulement de ce module doit comprendre :

- Un ordinateur et un projecteur
- Un flipchart et des marqueurs
- Copies suffisantes de la loi de 2015 sur la parité et de la note circulaire du MEDD de 2016.

DUREE DU MODULE

Ce module comprend 4 sessions.

La durée approximative de ce module est de 1 jour.

- **session introductive** : environ 45mn. Elle doit permettre de présenter le but du module, ses différents objectifs et sessions, ainsi que les résultats attendus. Elle doit également permettre de recueillir les attentes des participants sur la thématique abordée.
- **session 1** : 2h
- **session 2** : 2h



FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

- session 3 : 1h30
- session 4 : 1h30

Références bibliographiques du module 11 :

- Constitution de la RDC ;
- Loi 15/013 de 2015 fixant les modalités d'application des droits de la femme et de la parité homme-femme ;
- Arrêté 025 de 2016 portant dispositions spécifiques relatives à la gestion et l'exploitation de la CFCL ;
- Guide sur la diversité et l'inclusion (CAGDFT) ;
- Note circulaire du MEDD ;
- [La participation des femmes à la foresterie communautaire en République Démocratique du Congo](#) (RFUK, 2019)

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

SESSION 1 : DIVERSITE ET INCLUSION DANS LA FORESTERIE COMMUNAUTAIRE

APERÇU DE LA SESSION

Cette session confère aux participants une introduction à la diversité et l'inclusion dans le processus de la foresterie communautaire, en donnant des éléments fondamentaux qui les caractérisent. La bonne compréhension de ces fondamentaux permet une bonne répartition des rôles et responsabilités entre hommes et femmes au sein des structures.

OBJECTIFS DE LA SESSION

Les objectifs de cette session sont :

- Amener les participants à comprendre les différences qui existent entre les individus ;
- Réfléchir sur les attitudes à prendre face aux autres composantes ;
- Promouvoir les bonnes pratiques d'inclusion

RESULTATS ATTENDUS

- Bonne compréhension des différences des autres ;
- Avoir une attitude responsable face aux facteurs qui différencient les uns et les autres (diversité)

CONTENU

Dans cette session, le formateur présentera aux participants :

- Comprendre la diversité et l'inclusion
- Eléments de la diversité
- L'exclusion
- L'inclusion
- Différence entre séparation, exclusion, intégration et inclusion
- Facteurs de l'inclusion
- Attitudes observées
- Attitudes à promouvoir pour une bonne inclusion

METHODOLOGIE

La session se déroule essentiellement sur la base d'une présentation Powerpoint. L'exposé du formateur est entrecoupé de questions posées à l'audience.

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

SESSION 2 : DISTRIBUTION DES ROLES ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LES ZONES FORESTIERES ET LES DROITS SUR LES TERRES ET LES RESSOURCES

APERÇU DE LA SESSION

Cette session confère aux participants la façon dont les rôles et responsabilités se distribuent au sein des CL et dans les différentes activités au sein de la CL en montrant la situation de la femme, les droits qu'elle exerce sur les ressources et les terres. La bonne compréhension de cette situation permet une bonne répartition des rôles et responsabilités entre hommes et femmes au sein des structures de gestion de la CFCL.

OBJECTIFS DE LA SESSION

Les objectifs de cette session sont :

- Éclairer les participants sur leurs propres stéréotypes sur les femmes
- Améliorer leur compréhension de la situation des femmes dans le processus de FC en RDC

RESULTATS ATTENDUS

- Amener les participants à révéler leurs représentations sur les femmes et vice versa
- Comprendre la répartition des rôles entre hommes et femmes dans les activités en lien avec la forêt et la distribution des droits sur les terres et ressources forestières.

CONTENU

Dans cette session, le formateur présentera aux participants :

- Exercices sur les stéréotypes que les uns et les autres se font sur les femmes dans les CL
- Rôles des hommes et des femmes dans les CL
 - Définition du genre
 - Rôles des hommes
 - Rôles de femmes
 - Relation entre homme et femme
- Vulnérabilité des femmes dans les activités de FC :
 - Facteurs limitatifs des femmes
 - Exclusion
- Attitudes à promouvoir

METHODOLOGIE

Un exercice en plénière est proposé aux participants afin de révéler leurs propres stéréotypes sur les femmes.

La session se déroule essentiellement sur la base d'une présentation Powerpoint. L'exposé du formateur est entrecoupé de questions posées à l'audience.

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

SESSION 3 : LA BONNE GOUVERNANCE ET L'INTEGRATION DU GENRE DANS LA FC

APERÇU DE LA SESSION

Cette session donne aux participants les principes de bonne gouvernance et insiste sur la participation des parties prenantes. Ensuite, elle donne les textes juridiques qui existent en matière de protection des droits des femmes en RDC.

OBJECTIFS DE LA SESSION

Les objectifs de cette session sont:

- Éclairer les participants sur les principes de bonne gouvernance;
- Donner quelques notions de participation de la femme;
- Présenter les textes juridiques qui existent en matière de protection des droits des femmes en RDC

RESULTATS ATTENDUS

- Amener les participants à comprendre les principes de bonne gouvernance;
- Avoir une connaissance élargie sur les textes juridiques

CONTENU

Dans cette session, le formateur présentera aux participants :

- Exercices sur les bonnes pratiques d'intégration des femmes
- Bonne gouvernance :
 - ✓ Définition de la bonne gouvernance
 - ✓ Fondement juridique
 - ✓ Principes clés de bonne gouvernance
- Textes juridiques
- Participation des femmes et mise en œuvre de la bonne gouvernance

METHODOLOGIE

La session commence d'abord par un exercice en plénière pour décrire les bonnes pratiques observées sur l'intégration du genre par les participants puis le présentateur fait l'exposé.

Cette session se déroule essentiellement sur la base d'une présentation Powerpoint. L'exposé du formateur est entrecoupé de questions posées à l'audience.

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

SESSION 4 : APPROCHES/OUTILS D'INTEGRATION DANS LES ACTIVITES DE FC

APERÇU DE LA SESSION

Cette session vise à présenter aux participants les différents outils/approches d'intégration du genre dans la Foresterie communautaire en gardant à l'esprit les facteurs d'inclusion. Il est important à ce stade d'avoir des messages clés pour mieux aborder la question et quelques recommandations pour la bonne mise en œuvre de la FC sur le terrain.

OBJECTIFS DE LA SESSION

Les objectifs de cette session sont:

- Réfléchir sur les outils et approches d'intégration du genre dans la FC;
- Formuler des messages clés sur l'intégration du genre;
- Recommandations

RESULTATS ATTENDUS

- Les outils et approches d'intégration des femmes dans la FC sont identifiés
- La question d'intégration est adressée par des messages clés
- Les recommandations sont formulées pour une meilleure mise en œuvre de la FC sur le terrain

CONTENU

Dans cette session, le formateur présentera aux participants :

- Outils et approches d'intégration des femmes dans la FC
 - ✓ Quelle participation?
 - ✓ Comment analyser la question du genre?
 - ✓ Notion de masse critique
 - ✓ Renforcement des capacités de la femme
 - ✓ Fondement juridique
 - ✓ Principes clés de bonne gouvernance
- Messages clés
- Recommandations

METHODOLOGIE

En groupe de travail, les participants sont invités à présenter leurs propres approches d'intégration du genre dans la FC. Ces expériences sont capitalisées et rendues avec le PPT.

La session se déroule essentiellement sur la base d'une présentation Powerpoint. L'exposé du formateur est entrecoupé de questions posées à l'audience.

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

INTRODUCTION
AU MODULE 11
DIVERSITÉ ET INCLUSION : GENRE ET
FORESTERIE COMMUNAUTAIRE EN RDC

**Participation des femmes aux
activités de la Foresterie
Communautaire**

APERCU DU MODULE 11

Ce module vise à donner aux participants une vision globale des enjeux autour de l'intégration du genre dans la foresterie communautaire en RDC

Son contenu prend en compte la disparité des expériences des agents de l'administration afin d'offrir aux participants les bonnes pratiques/outils/approches pour une meilleure intégration du genre dans la FC

Objectifs du module 11

A la fin de ce module, les participants sont en mesure de:

- Avoir une bonne compréhension sur la participation de toutes les parties prenantes à la FC : diversité et inclusion
- Comprendre la répartition des rôles entre hommes et femmes dans les activités en lien avec la forêt et la distribution des droits sur les terres et ressources forestières
- Actualiser ses connaissances sur la manière dont la question du genre est abordée dans le processus de foresterie communautaire par les acteurs à tous les niveaux et réfléchir sur la place des femmes dans les expériences de terrain de CFCL
- Apprendre à utiliser des outils/approches d'intégration du genre dans la FC

Résultats attendus

Les APA ont une compréhension sur la participation de toutes les parties prenantes à la FC

La répartition des rôles entre hommes et femmes est comprise ainsi que leurs droits d'accès à la terre et aux ressources

Une réflexion sur la place de la femme dans la FC est menée et les connaissances des APA sont mises à jour

Des approches/outils d'intégration des femmes dans la FC sont connus et maîtrisés

Plan du module 11

Session 1 – Diversité et inclusion dans le processus de FC

Session 2 - La distribution des rôles entre hommes et femmes dans les modes de production des zones forestières

Session 3 - La bonne gouvernance et l'intégration du genre dans les CFCL

Session 4 - Approches/outils d'intégration des femmes dans la FC

Méthodologie

- Discussions en groupe ou en plénière (brainstorming)
- Présentations Powerpoint et échanges
- Exercices pratiques

Vos attentes et questions sur le module 11

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC
Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

MODULE 11 SESSION 1

**Diversité et Inclusion dans la
FC**



Introduction

Objectifs de la session

- Amener les participants à comprendre les différences qui existent entre les individus
- Réfléchir sur les attitudes à prendre face aux autres composantes
- Promouvoir les bonnes pratiques d'inclusion

Résultats attendus

- Bonne compréhension des différences des autres
- Avoir une attitude responsable face aux facteurs qui différencient les uns et les autres (diversité)

Plan de la session

1. Comprendre la diversité et l'inclusion

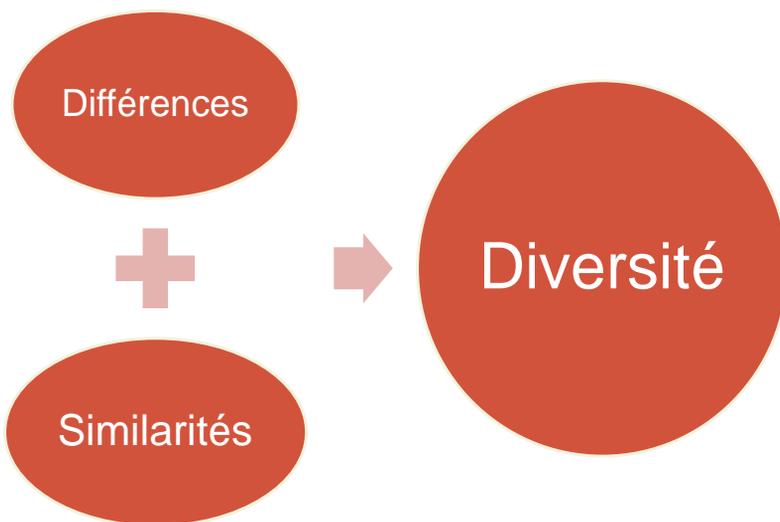
2. Indices de l'exclusion

3. Attitudes et comportements observés

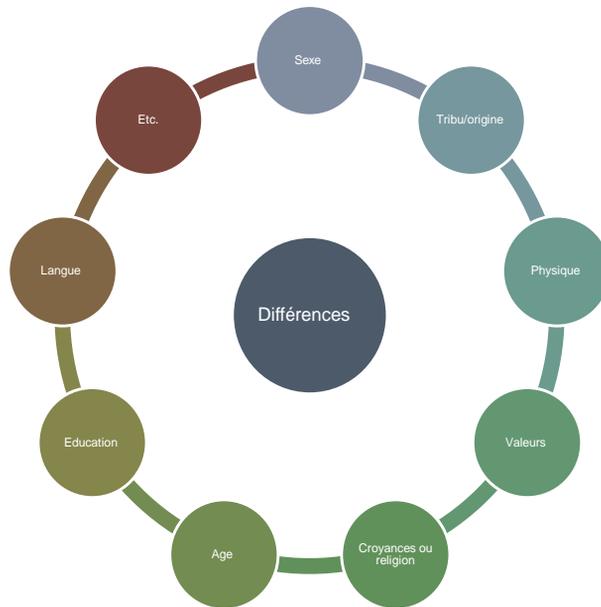
4. Attitudes à promouvoir pour une bonne inclusion

1. Comprendre la diversité et l'inclusion

1. Comprendre la diversité et l'inclusion



Les différences sont reflétées par:



La diversité comprend:

- Diversité
- Opinions
- Idées
- Traits de personnalité
- Expérience de vie
- Expérience professionnelle
- Compétences
- Connaissances des individus



Exclusion

C'est la **marginalisation**, la mise à l'écart d'une personne ou d'un groupe en raison d'un **trop grand éloignement avec le mode de vie dominant** dans la **société**.



Le poisson vert ne peut pas entrer pour sa couleur différente des autres meme si c'est la meme espèce

Quelques mots clés

Stéréotypes : ensemble des convictions positives ou négatives d'une personne concernant les particularités des autres ou d'un certain groupe.

Ex: les femmes sont des êtres faibles

Genre : Ce sont des constructions sociales propres à une communauté ou société donnée à un moment donné. Ces constructions fixent les rôles et les responsabilités spécifiques à chaque sexe en fonction des perceptions que celle-ci (communauté ou société) a des femmes et des hommes. Ces perceptions sont dynamiques, évolutives,...

Ex. Une femme ne peut pas parler devant les hommes au village.

Quelques mots clés

Egalité : c'est traiter tout le monde de la même façon, qu'il dispose des mêmes droits et soit soumis aux mêmes devoirs. C'est aussi avoir un accès homogène aux ressources et aux opportunités.

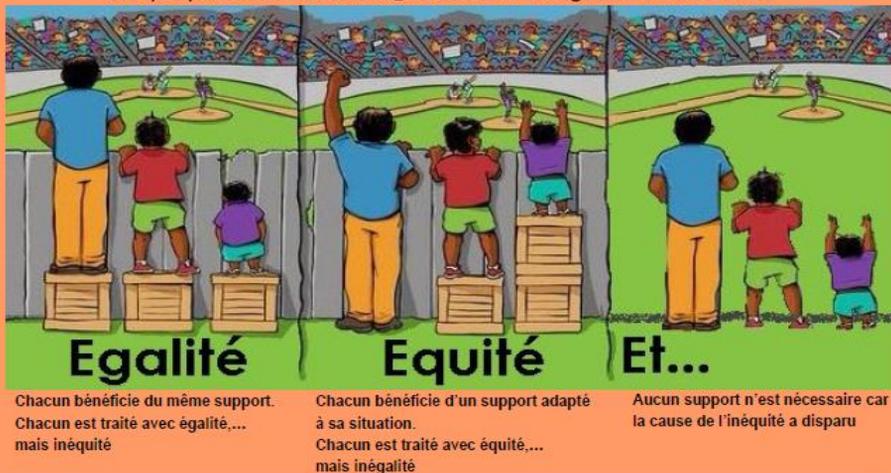
Équité : C'est le processus d'être juste envers les hommes et les femmes. Pour assurer cette équité, des mesures doivent être mises en place pour compenser les désavantages sociaux et historiques qui ont empêché les hommes et les femmes d'être considérés sur le même pied d'égalité.

C'est aussi l'action de partager les avantages, les bénéfices, les responsabilités d'une manière juste et selon les besoins pour éviter les frustrations, le découragement et la révolte

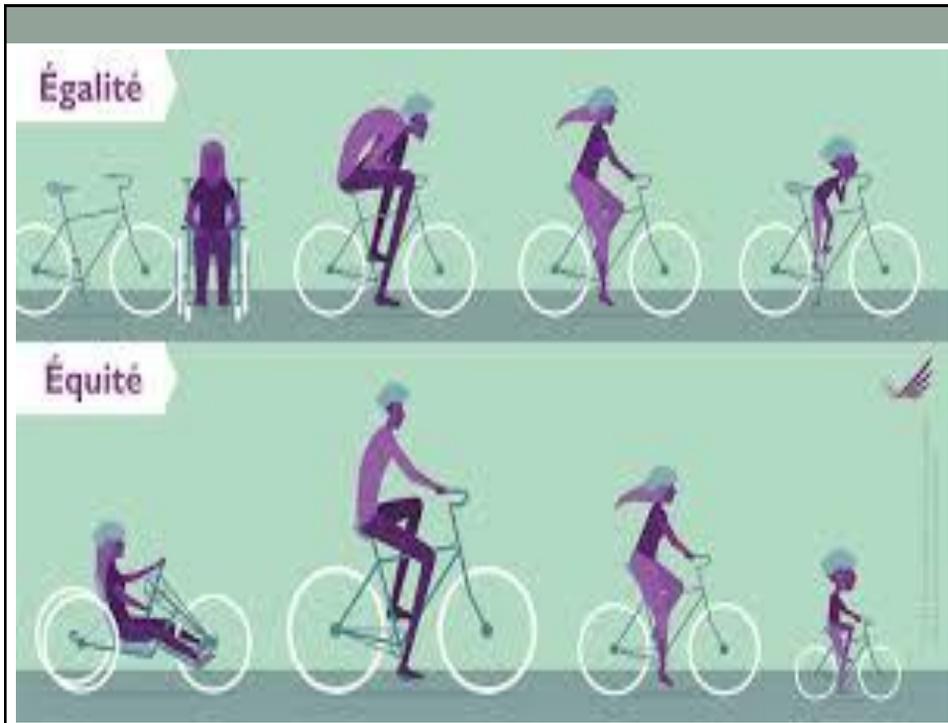
L'équité fait penser au partage des ressources et bénéfices, tandis que l'égalité fait recours aux personnes sans tenir compte de sexe, de communauté, de l'état physique dans le partage des responsabilités, dans le traitement à toute opportunité. *L'équité mène à l'égalité*

Egalité, équité, et...

Adapté par Benoit Wautelet @WauteletB – Image retouchée N Pinel



...si on effaçait la cause des inéquités ?



Quelques mots clés

Ethnocentrisme : Tendance à privilégier le groupe social auquel on appartient (village, clan, tribu, etc.) et à en faire le seul modèle de référence. Par extension, c'est considérer les membres des autres groupes d'appartenance ou d'identité comme ayant des valeurs, des comportements ou des croyances moins positives que celles de notre propre groupe d'appartenance

Légitimité : Qualité de ce qui est fondé en droit, en justice, ou en équité. La légitimité repose sur une autorité qui est fondée sur des bases juridiques ou sur des bases éthiques ou morales, et permet de recevoir le consentement des membres d'un groupe.

Légalité : Caractère d'un acte ou d'un fait qui est conforme à la loi. C'est aussi l'ensemble des règles juridiques applicables dans un pays donné à un moment donné.

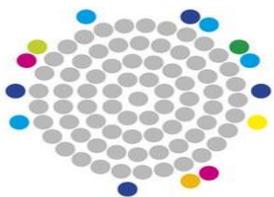
L'inclusion



- L'approche inclusive est fondamentalement participative. Elle invite chaque individu à **interroger son positionnement et son comportement dans le groupe** pour y exercer deux responsabilités concomitantes : celle de s'exprimer et celle de permettre aux autres d'en faire autant.

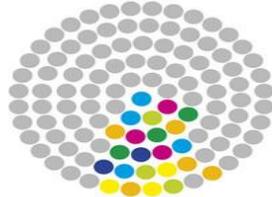


DIFFÉRENCE ENTRE EXCLUSION, INTÉGRATION ET INCLUSION



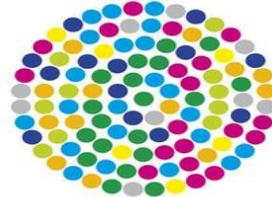
EXCLUSION

1. Exclusion: Éviction de quelqu'un ou de quelque chose d'un lieu où il avait primitivement accès, d'un groupe ou d'un ensemble auquel il appartenait. **L'exclusion**, dans cette perspective fait de la différence le **motif d'une impossibilité de se mélanger**, de partager un espace commun.



INTÉGRATION

2. Intégration: c'est un processus qui permet à une personne ou à un groupe de se rapprocher et de devenir membres d'un autre groupe plus vaste par l'adoption de ses valeurs et normes de son système social. Elle nécessite deux conditions :
 - la volonté et la démarche individuelle de s'insérer et de s'adapter
 - la capacité intégratrice de la société par le respect des différences et des particularités des individus.

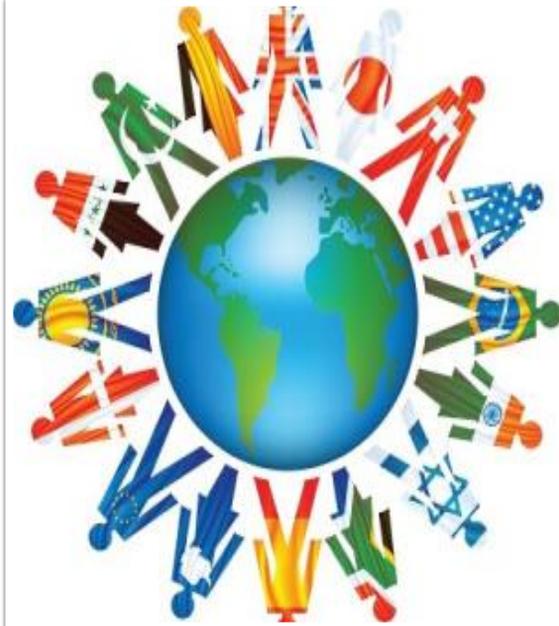


INCLUSION

3. Inclusion: permettre à chacun(e) d'être qui il/elle est et de donner le meilleur de soi dans un collectif. Créer des conditions collectives (contexte, règles de fonctionnement, valeurs partageables) permettant à chacun(e), quel qu'il/elle soit, de faire valoir sa personnalité, ses talents, ses idées, son énergie pour apporter le meilleur de soi au projet commun.

Importance de la diversité et l'inclusion

Ainsi, la Diversité et l'Inclusion dans la foresterie communautaire contribuent à soutenir les droits des personnes vulnérables (femmes, filles, jeunes, PA, personnes vivant avec handicap, albinos, etc.) et favorisent la participation des hommes et femmes à des sociétés inclusives et capables d'offrir les mêmes opportunités pour toutes et tous.



2. Indices de l'exclusion

2. Indices de l'exclusion

Malgré les progrès importants dans le monde, les statistiques sur la pauvreté et l'exclusion des personnes vulnérables révèlent encore de profondes inégalités et sont choquantes

- Les bénéfices ne sont pas répartis de manière égale entre tous : les femmes et les PA travaillent plus dans la forêt, mais les bénéfices économiques sont monopolisés par les hommes/Bantous
- Pas de sécurité foncière ni pour les PA ni pour les femmes (PA expropriés de leurs terres ancestrales, les femmes ne peuvent pas hériter dans la plupart des cas)
- Voix limitée pour la prise de décision publique (participation à la vie de la communauté) et privée (usage des ressources familiales, etc.)

Cette culture de discrimination entrave véritablement l'efficacité et l'impact des actions menées en milieu rural et au sein de l'administration elle-même

Donc l'approche genre et Diversité doit s'appliquer dans la foresterie communautaire, en relevant deux défis majeurs:

- Participation active et effective (qualité de la participation)
- Inclusion (devenir une réelle partie prenante dans la prise de décision)

3. Attitudes et comportements observés

3. Attitudes et comportements observés

EXCLUSION		INCLUSION	
Sentiments	Comportements	Sentiments	Comportements
❖ Frustration	✓ Triste	❖ Reconnaissance	✓ Humanitaire
❖ Inutile	✓ Révolté	❖ Restitué	✓ Collaboration
❖ Déception	✓ Enfermé	❖ Considération	✓ Activiste
❖ Désolé	✓ Rejeté	❖ Joie	✓ Volontaire
❖ Découragé	✓ Agressif	❖ Passion	✓ Engagé
❖ Haine			✓ Décisif
			✓ Communautaire

4. Attitudes à promouvoir pour l'inclusion

4. Attitudes à promouvoir pour l'inclusion

Le respect des droits et des obligations

La considération des autres

L'équité et l'égalité

Légitimité et légalité ...etc

Comment intégrer la Diversité et l'Inclusion dans une CL



Normaliser : La Diversité est une réalité et il est normal d'avoir une diversité de personne dans l'organisation. La diversité est un constat neutre sans opinion.

Relativiser : La vérité n'existe pas, il ya plusieurs façons de voir le monde/différents modèles mentaux.

Ouvrir : s'ouvrir à d'autres opinions et points de vue. Diminuer le seuil dans l'organisation pour permettre à d'autres personnes d'entrer.

Explorer : Je vois la richesse dans la diversité et je crée de l'espace pour une diversité d'idées.

Connecter : être flexible sur comment faire, avec le langage, avoir un comportement ouvert

Dialoguer : La conversation sur base de légalité, sans jugement. Prendre des décisions en incluant tout le monde concerné et prendre en compte les arguments de tous.

Co-créer : Amender, collaborer pour chercher la solution en synergie

Confronter : Garder à l'esprit que les conflits font partie de la diversité et je cherche une situation gagnant- gagnant

Conclusion

L'inclusion contribue à l'édification de l'unité dans un groupe, conduit à la réussite, tandis que **l'exclusion** amène aux ressentiments et aux conflits.

Très vite, on prend conscience que **l'exclusion n'est pas qu'une menace pour celles et ceux qui en sont directement victimes, mais aussi pour l'ensemble du corps social**

Il faut de tout pour faire un monde, plus on confronte les points de vue, mieux on coopère et pour citer Saint-Exupéry « **celui qui diffère de moi, loin de me léser m'enrichit** » !

Ensemble, changeons nos regards pour mieux nous comprendre et agir en faveur de la **Diversité et l'Inclusion**

Références bibliographiques

- Constitution de la RDC
- Guide sur la diversité et l'inclusion (CAGDFT 2019)
- Google images

FORÊTS COMMUNAUTAIRES EN RDC

Garantir les droits des communautés et protéger leurs moyens d'existence

MODULE 11 SESSION 2

Genre dans les zones forestières : rôles et droits des hommes et des femmes**Introduction****Objectifs**

- Éclairer les participants sur leurs propres stéréotypes sur les femmes
- Améliorer leur compréhension de la situation des femmes dans le processus de foresterie communautaire (FC) en RDC
- Présenter les bonnes pratiques et attitudes à promouvoir

Résultats attendus

- Comprendre la répartition des rôles entre hommes et femmes dans les activités en lien avec la forêt et la distribution des droits sur les terres et ressources forestières.

Plan de la session

1. Pourquoi s'intéresser aux questions du genre?

2. Exercices sur les stéréotypes que les uns et les autres se font sur les femmes dans les CL

3. Rôles des hommes et des femmes dans les zones forestières

4. Vulnérabilité des femmes dans les activités de FC

5. Attitudes à promouvoir pour l'intégration des femmes dans la FC

6. Changements positifs observés actuellement

1. Pourquoi s'intéresser aux questions du genre?

Deux raisons fondamentales de s'intéresser aux questions du genre

D'abord pour les raisons de justice, de droits humains : tous les Hommes naissent libres et égaux pour accéder au pouvoir, à l'avoir et au savoir...

Ensuite car **c'est une cause principale de pauvreté** : on empêche des milliers des personnes (les femmes) d'avoir accès à l'éducation, la formation, aux services médicaux, etc.

2. Exercices en plénière

2. Exercice en plénière

Quelques questions pour orienter les discussions

Quels sont les problèmes que vous percevez par rapport à l'intégration des femmes dans la foresterie communautaire ?

Selon vous, comment résoudre ces problèmes ?

3. Genre: Rôles des hommes et femmes dans les zones forestières

3.1. Genre: Définition

Le genre n'a pas pour objet la femme en tant que telle, mais les réalités sociales qui façonnent les perceptions et qui attribuent des responsabilités aux femmes et aux hommes

Il peut se définir comme ***l'ensemble des normes et des rôles qu'une culture considère propres aux représentants de l'un ou l'autre sexe*** (UFSIA, 1999)

Les hommes et les femmes ont des différences physiques et biologiques qui sont nécessaires à la survie et la reproduction de l'espèce humaine qui fondent l'interdépendance entre les hommes et les femmes. Ces différences sont naturelles.

Le partage des tâches entre les hommes et les femmes et leurs relations sociales ne sont pas naturels ; ils sont le résultat de l'histoire des sociétés. Ils ont évolué, ils peuvent évoluer encore.

Le statut de l'homme et celui de la femme, qui signifie que chacun doit faire, ce que la société attend de lui, sont des rôles sociaux, qui sont distribués par les humains

Chacun de nous apprend son rôle à travers l'éducation familiale, religieuse, et les pratiques coutumières.

Les normes et les rôles de genre sont variables dans le temps et dans l'espace. Le "genre" est donc un concept dynamique mais ce sont les composantes de chaque société qui doivent la faire évoluer.

Hommes

Institution et Ménage

- Pouvoir
- Rôle décisionnel
- Statut social
- Chef du ménage
- Gestionnaire des ressources
- Acteur principal de la vie sociale et publique

Champs

- Droit de propriété
- Accès facile à l'héritage

Forêts

- Favorisé par les technologies existantes (tronçonneuse, motos, vélos etc.) pour l'abattage des gros arbres, le transport, etc.

Hommes dans les activités de production agricole

Nouveau champs

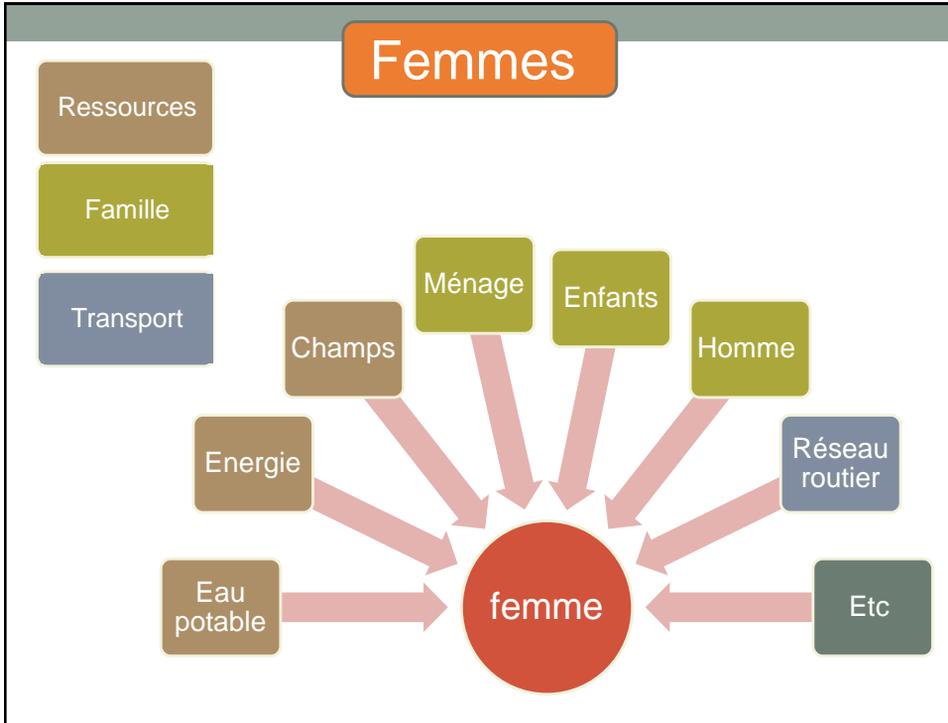
- Défrichage ou fauchage, coupe du sous-bois, abattage des gros arbres : **utilisation d'une tronçonneuse**
- Evacuation: **moyen de transport moto ou vélo**

Récolte

- Vente des produits à grande valeur:
- **Mais, café, cacao, soja, riz, banane, etc.**

Revenu ménage

- Contribue quand il veut et à la hauteur qu'il veut
- Utilise librement son argent pour les besoins personnels, pas forcément pour ceux de toute la famille



Relation entre homme et femme et accès aux ressources

Jouissance du droit de cultiver uniquement, pas d'accès à la terre

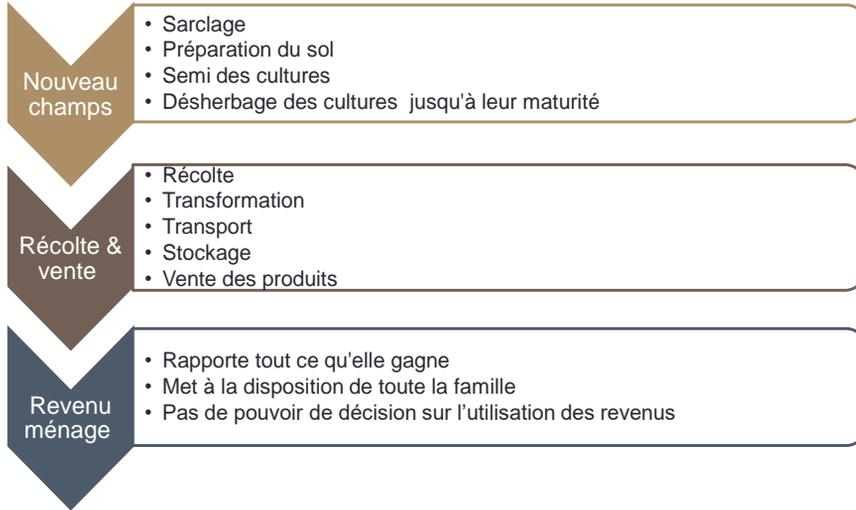
Médiation des hommes

Travaux essentiellement manuels

- A l'Equateur la femme exerce seulement les droits d'usage sur les terres de son père, de son mari et de ses frères. Elle n'a pas de droit reconnu de propriété.
- En cas de décès de son mari, les champs qu'elle cultive sont repris par la famille de l'homme.
- Tout ce qu'elle fait passe par la médiation des hommes puisque tout appartient à ce dernier.



Femmes dans les activités de production agricole



Exercice: Changements et tendances

- Lors du passage de la subsistance aux exploitations commerciales comment change le travail des femmes et des hommes?
- Lorsque les ressources comme l'eau, les forêts ou les terres commencent à se raréfier, qui risque d'être plus affecté entre hommes et femmes?
- Pourquoi l'accès aux services tels que l'éducation, les soins aux enfants, les réseaux sociaux, eau et assainissement, énergie, transports, etc. est très important pour les femmes?



Changements et tendances

- Lors du passage de la subsistance aux exploitations commerciales :
 - le travail des femmes tend à être limité à la subsistance et qualifié de travail domestique (non reconnu et supporté etc.);
 - Les hommes par contre ont tendance à capturer les activités plus rémunératrices, ont plus accès aux technologies, leur travail et leurs compétences sont plus reconnues.
- Quand les ressources se raréfient :
 - codes et règles communautaires d'utilisation peuvent changer et marginaliser les groupes plus faibles dont les femmes.
- L'accès aux services :
 - diminue la charge de travail des femmes, leur donne du temps pour d'autres activités et contribue à leur bien-être. Au contraire, l'absence de services de base et d'infrastructures aggrave fortement les conditions de vie des femmes.

4. Vulnérabilité de la femme dans les zones forestières

Malgré tout ce que fait la Femme dans son environnement (village, société) et pour son ménage, elle est:

Privée de droits de propriété	Privée des droits d'accès aux postes de prise de décision	Privée des droits à la participation, à la vie sociale et à la prise des décisions familiales	Privée des droits à l'éducation, formation, soins de santé	Exposée aux violences et à la prédation (e.g. violences sexuelles)
-------------------------------	---	---	--	--

Des chiffres qui parlent :

Pauvreté

70% des pauvres au monde sont des femmes

+1 million de femmes par an meurent ou sont handicapées suite à la grossesse

Education

60% d'enfants qui n'ont pas accès à l'école sont des filles

70% d'analphabètes adultes du monde sont des femmes

Accès aux terres

80% de main d'œuvre paysanne en production alimentaire sont des femmes

1% des femmes détiennent des terres

Facteurs limitatifs pour la femme

La participation des femmes et la question du genre en relation avec la foresterie communautaire sont un terrain grandissant de recherche et de capitalisation des expériences

Une série de références a désormais été validée, concernant aussi bien les obstacles prioritaires qui s'opposent à l'autonomie et à la participation active des femmes que les stratégies pour les contourner :

- ✓ Les systèmes de gestion communautaire du foncier forestier n'ont pas de dispositions adéquates qui garantissent aux femmes une représentation effective et une participation active à la prise de décision

Facteurs limitatifs pour la femme

- ✓ **Le manque de reconnaissance** du rôle que les femmes jouent dans la foresterie et les connaissances qui en dérivent

- ✓ **Les systèmes coutumiers locaux**, qui assument une culture fortement patriarcale

- ✓ **La division du travail entre hommes et femmes** se désolidarise ; la charge de travail des femmes augmente sans que cela puisse leur donner un statut social reconnu ni l'accès à la prise de décision.



5. Attitudes à
promouvoir pour
l'intégration du
genre

6. Changements
positifs observés
actuellement

Changements positifs observés

Evolution des hommes

Champs: Aide des hommes dans les activités de champs

Ménage: Utilisation des revenus de l'homme et de la femme pour des besoins identifiés prioritaires de commun accord dans le foyer (scolarité, soins de santé des enfants etc.)

Conclusion

Les efforts consentis dans l'intégration du genre dans la FC actuellement sont négligeable face à la discrimination observée en milieu rural

Ceci prouve à suffisance qu'il y a encore du travail à faire et chacun de nous doit se mettre au travail pour faire avancer les choses

Références bibliographiques

- 1. Rapport de la 62ème session de l'Assemblée Générale des Nations Unies (point 60 b) sur l'Élimination de la pauvreté et autres questions liées au développement : participation des femmes au développement (Août 2007)
- 2. [La participation des femmes à la foresterie communautaire en République Démocratique du Congo](#) (RFUK, 2019)
- 3. Guide sur la diversité et l'inclusion (CAGDFT 2019)
- 4. Google images

MODULE 11 SESSION 3

Bonne gouvernance et integration de la femme dans la foresterie communautaire

Introduction

Objectifs

- Éclairer les participants sur les principes de bonne gouvernance;
- Donner quelques notions de participation de la femme et faire prendre conscience de la nécessité d'assurer la mise en œuvre de ces concepts pour la réussite de la foresterie communautaire en RDC;
- Présenter les textes juridiques qui existent en matière de protection des droits des femmes en RDC

Plan de la session

1. Exercice en groupe

2. Principes clés de bonne gouvernance

3. Progres vers l'intégration du genre dans le contexte politique et juridique

4. Défis à relever

**1. Exercice en
groupe**

1. Exercice en groupes

Quelles sont les bonnes pratiques d'intégration du genre observées dans votre secteur d'activités ?

Quelles sont les actions à promouvoir pour lutter contre la discrimination de la femme ?

Selon vous, que nous suggèrent les textes juridiques en matière de bonne gouvernance et d'intégration du genre dans la FC ?

2. Principes clés de bonne gouvernance

Exercice en plénière

Quels sont selon vous,
les principes essentiels de
bonne gouvernance?

2. Bonne gouvernance

Qualité de la gouvernance :

- La gouvernance se définit par exemple comme : « les interactions entre les structures, les processus et les traditions politiques et sociales qui déterminent les modalités d'exercice du pouvoir et des responsabilités, de la prise de décisions et de l'expression de l'opinion des citoyens et d'autres parties »

Principes essentiels

- « Bonne »
- Justice, légitimité, équité, transparence, participation, responsabilité, état de droit, etc.

Fondement juridique de la bonne gouvernance dans la FC

Article 2.2, arrêté 2016

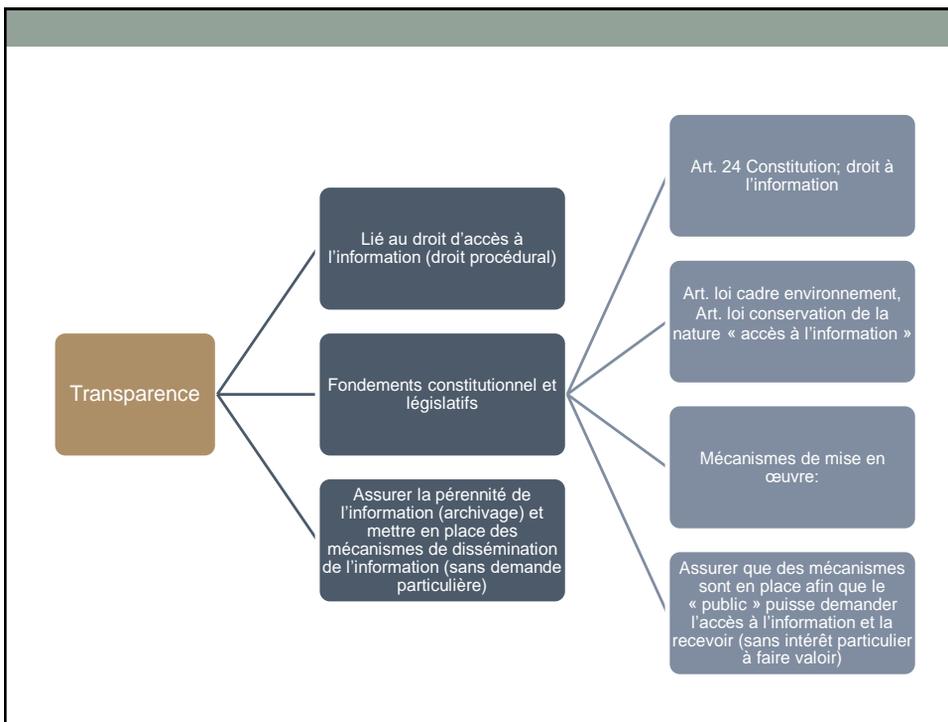
- Définition de **la bonne gouvernance**:
 - Une gestion rigoureuse fondée essentiellement sur les principes:
 - De transparence
 - D'égalité
 - D'équité
 - Et d'implication de l'ensemble des parties prenantes de la concession forestière, y compris la durabilité des ressources forestières concernées

Article 20, arrêté 2016

- le chef de la communauté locale veille à la **bonne gouvernance** de la concession forestière

Article 74, arrêté 2016

- L'administration centrale des forêts est en charge de [inter alia]:
 - Faciliter le développement de la FC par **la promotion des méthodes et pratiques garantissant la bonne gouvernance**



Équité

- Renvoie à l'idée de « justice » (lien entre justice et équité: « partage juste et équitable » CBD)
- Équité permet d'atténuer les effets de l'application du droit positif: atténuer les rigueurs de la loi générale à un cas particulier non prévu
- Équité permet de traiter inégalement en fonction des inégalités (justice distributive)
- Partage juste et équitable des avantages/bénéfices/revenus et des coûts

Égalité

- Principe transversal
- S'applique autant à la participation qu'à l'accès à l'information
- Renvoie à la non-discrimination
- Art.12 Constitution: Tous les Congolais sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection des lois

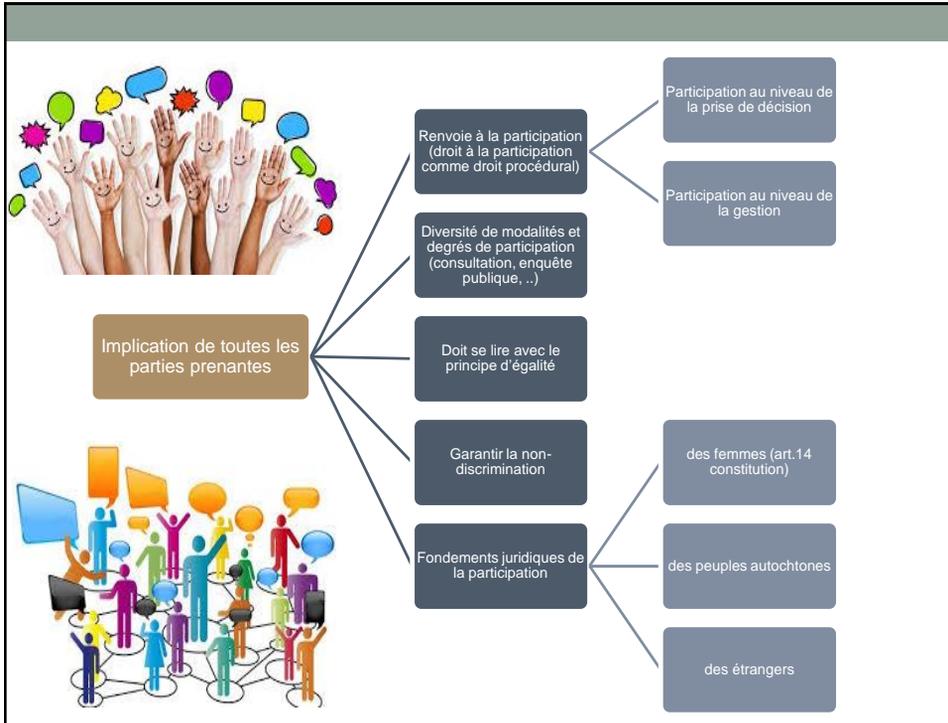
Egalité, équité, et...
Adapté par Benoit Wautelet @WauteletB – Image retouchée N Pinel

Egalité
Chacun bénéficie du même support. Chacun est traité avec égalité, ... mais inégalité

Équité
Chacun bénéficie d'un support adapté à sa situation. Chacun est traité avec équité, ... mais inégalité

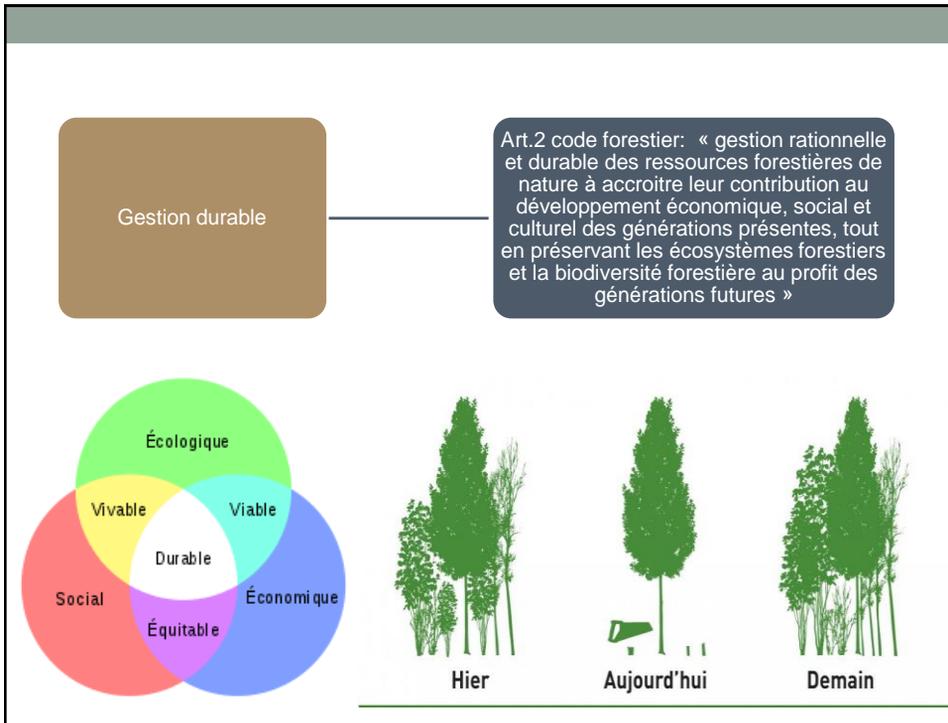
Et...
Aucun support n'est nécessaire car la cause de l'inégalité a disparu

...si on effaçait la cause des inéquités ?

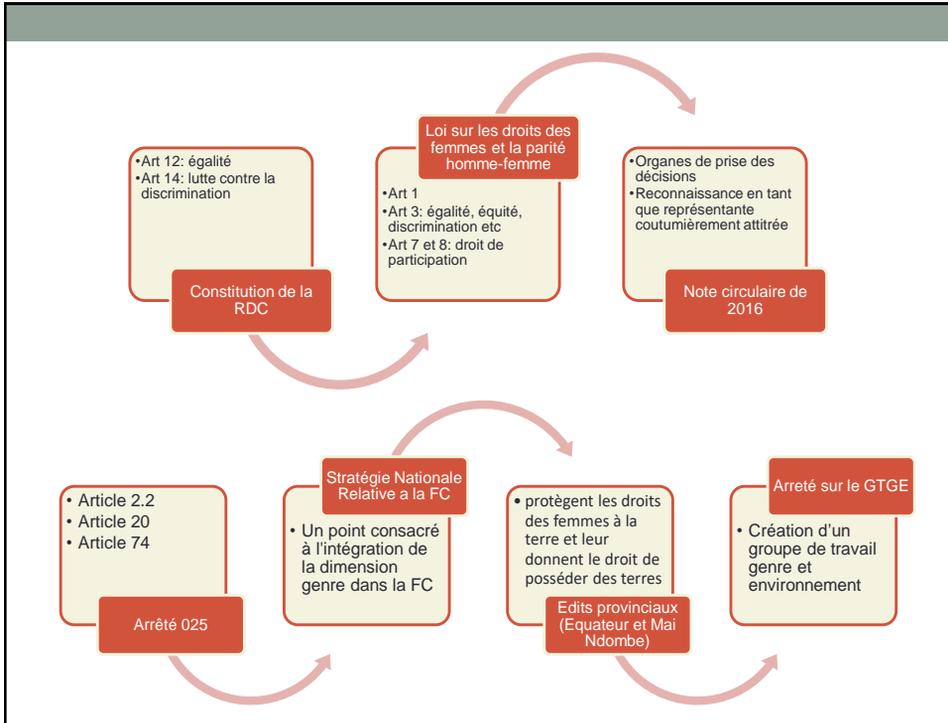


Implication des parties prenantes : la participation active

Forme / Niveau de participation	Caractéristiques
Participation nominale	Appartenance au groupe
Participation passive	Être informé des décisions a posteriori; ou assister à des réunions et écouter la prise de décision, sans parler ou être interpellée
Participation consultative	Un avis est demandé sur des questions spécifiques sans garantie de pouvoir influencer les décisions
Participation à des activités spécifiques	Être invité (ou se porter volontaire) à entreprendre des tâches spécifiques
Participation active Participation interactive (autonomie)	Exprimer des opinions, sollicitées ou non, ou prendre des initiatives de toutes sortes ; avoir une voix et une influence dans les décisions du groupe



3. Progres vers l'intégration du genre dans le contexte politique et juridique



4. Défis à relever

Absence d'un cadre juridique qui reconnaît et protège les droits des femmes à la terre et à la forêt en RDC = un enjeu pour la mise en place des structures de gouvernance communautaire

Les chefs coutumiers et notables sont en large majorité des hommes et appliquent des normes coutumières fortement discriminatoires envers les femmes et en plus, pas de mention explicite du genre dans l'arrêté 025

La participation des femmes aux assemblées, comités de gestion etc. = un enjeu car le leadership féminin local est limité, et les modèles de référence en terme de participation très peu répandus

Déficit de participation dans les initiatives en cours = un enjeu majeur en vue des nouvelles étapes dans le processus de FC (e.g. l'enquête socio-économique, inventaires multi ressources, planification et affectation des terres, plans simples de gestion et mise en place des structures de gestion)

Références bibliographiques

Constitution de la RDC

Loi 15/013 fixant les modalités d'application des droits des femmes et la parité homme-femme;

Arrêté 025 de 2016 portant modalités spécifiques de gestion et exploitation des CFCL;

Note circulaire de 2016 sur l'intégration du genre dans la FC;

Stratégie Nationale relative à la FC;

La participation des femmes à la foresterie communautaire en République Démocratique du Congo (RFUK, 2019)

Arrêté du GTGE du MEDD (juillet 2018)

MODULE 11 SESSION 4

**Intégration des femmes dans les
activités de foresterie communautaire :
approches et outils**

Introduction

Objectifs de la session

- Clarifier les critères pour analyser la prise en compte du genre : participation, accès aux ressources et aux droits, et participation à la prise de décision
- Comprendre les bénéfices de l'implication des femmes
- Identifier les actions clés à prendre pour assurer l'implication des femmes dans la FC
- Réfléchir sur les outils d'intégration des femmes dans les activités de FC

Résultats attendus

- Les outils et approches d'intégration des femmes dans la FC sont identifiés
- Les grandes recommandations sont formulées

Plan de la session

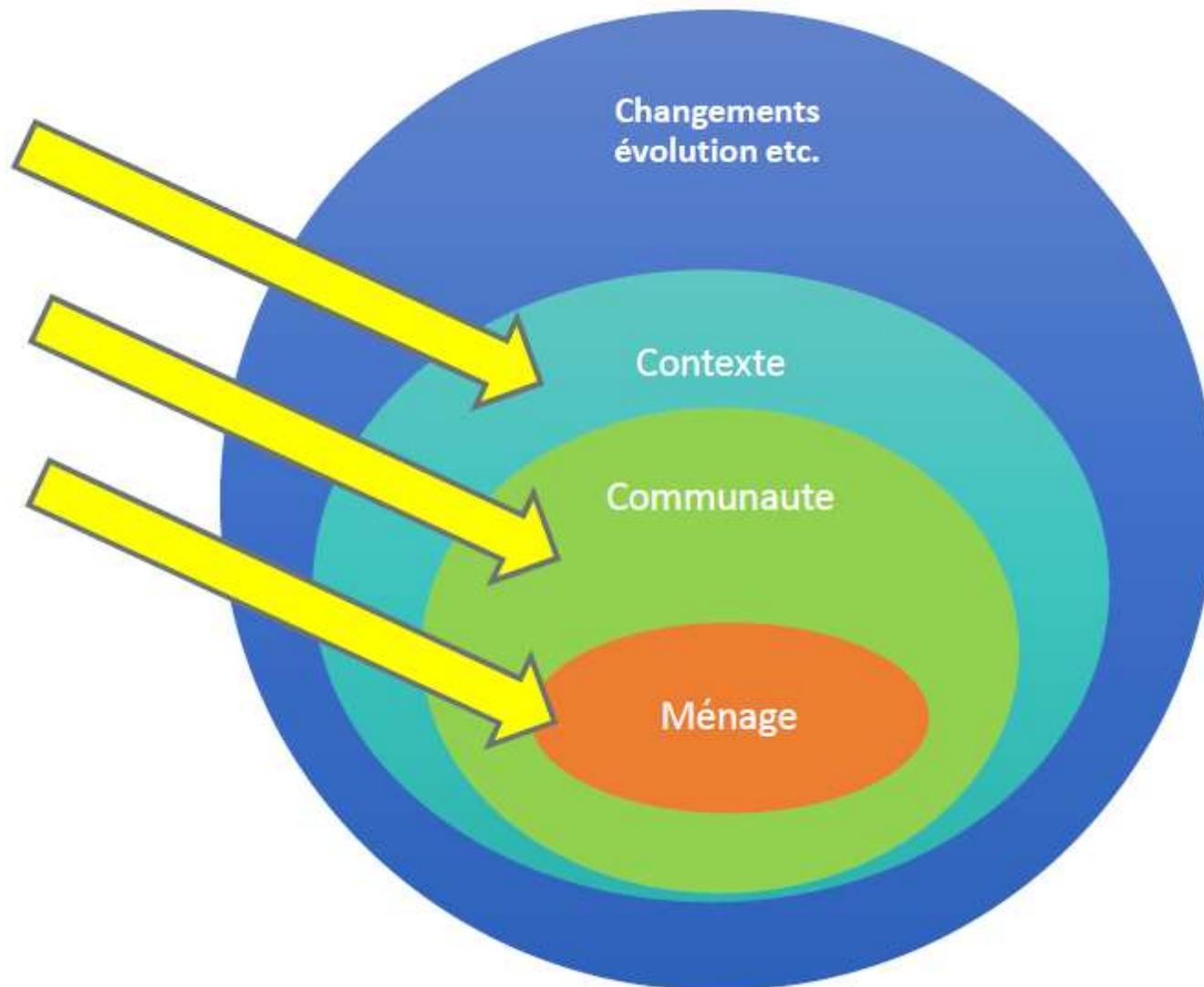
1. L'analyse genre

2. Bénéfices de la prise en compte/implication du genre

3. Recommandations pour une meilleure intégration du genre

1. L'analyse genre

Echelle de l'analyse genre



Droits coutumiers, descendance et parenté



Patrilineaire/patrilocal



Matrilinéaire/matrilocal

1

Les droits coutumiers reposent sur des systèmes de descendance et de parenté variés, spécifiques au contexte, et flexibles.

2

Les systèmes matrilineaires et matrilocaux offrent plus de reconnaissance et droit aux femmes.

3

Les systèmes patrilineaires et patrilocaux généralement le moins . Mais il y a des innombrables arrangements.

Critères pour de l'analyse genre :

a. La division du travail

- Activités de production
- Taches ménagères

b. L'accès, le contrôle et la propriété des ressources

- Terres, forêts, titres fonciers, cultures, machines, moyens de transport, etc.
- Information, groupes sociaux, éducation, emploi
- Etc.

c. Le pouvoir de décision

- A différentes échelles (ménage, communauté, société)

d. La participation des femmes

- Analyse quantitative
- Analyse qualitative (e.g. participation active, participation a la prise de décision, etc.)

a. Division du travail



Travail productif (production de biens)

- Attribué aux hommes
- Payé
- Contractuel
- Limité dans le temps
- Visible et pris en compte dans les analyses socio-économiques
- Donnant statut fort et accès aux réseaux sociaux et au pouvoir

Travail de reproduction (nutrition, soins, etc.)

- Attribué aux femmes
- Non rémunéré
- Motivé par des accords non contractuels (amour et affection, sens des responsabilités, etc.)
- Flexible
- Invisible, non pris en compte par les analyses socioéconomiques
- Donnant statut faible et non accès aux réseaux sociaux et au pouvoir

a. La division du travail

Généralement, dans les systèmes agro-forestiers, les rôles des femmes et des hommes sont complémentaires.

Les hommes sont plus responsables des travaux lourds, dangereux, ponctuels, ou effectués la nuit ou dans les forêts éloignées.

Les femmes sont plus engagées dans des tâches non dangereuses, qui peuvent être effectuées le jour, en portant des enfants, et en proximité de villages.

Mais elles sont presque totalement responsables des tâches liées à la reproduction: l'approvisionnement en eau et en bois de chauffage, la nutrition, les soins, etc.

a. La division du travail: agriculture en forêt

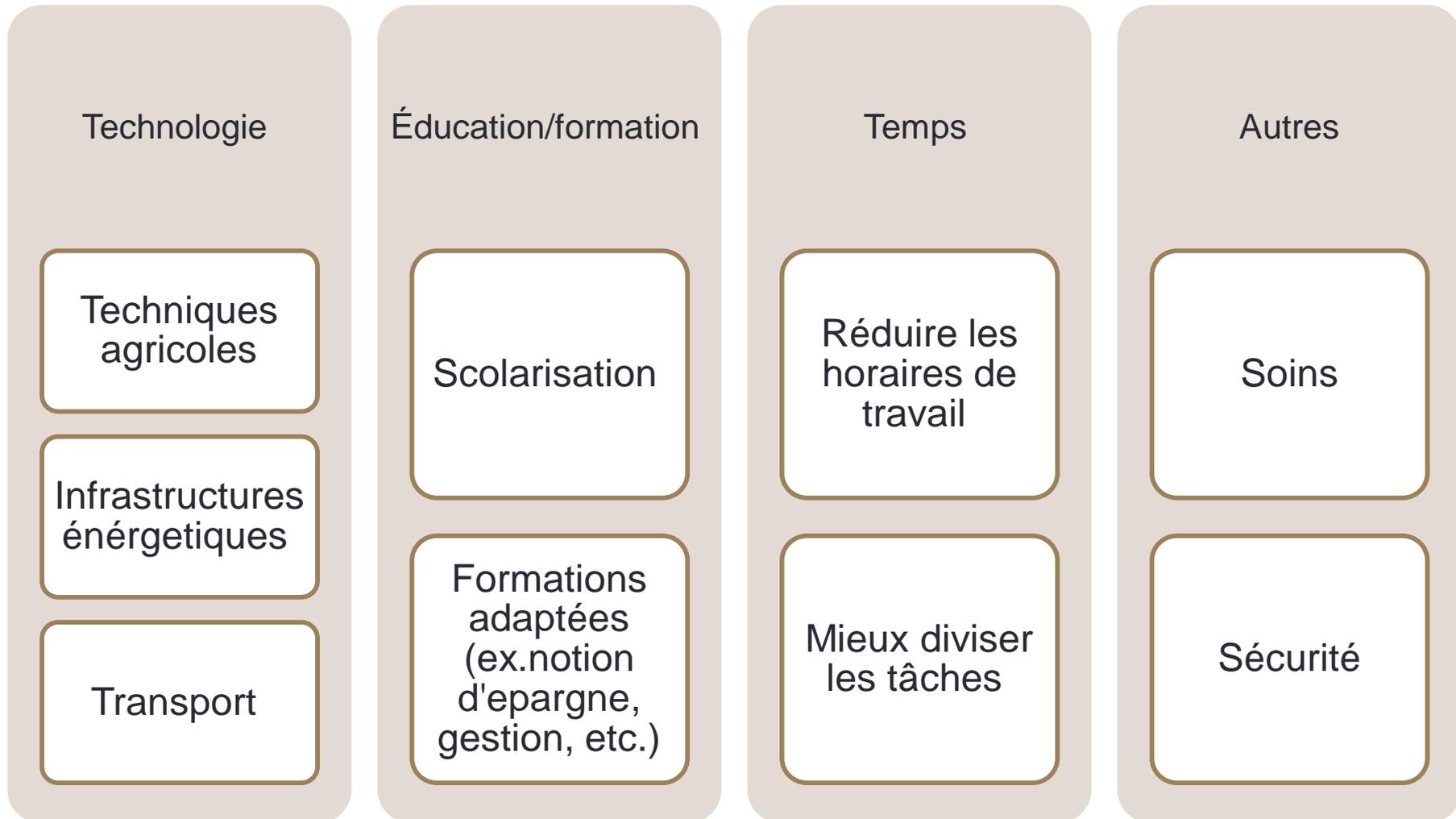
Dans l'essartage, les femmes sont plutôt impliquées dans les travaux agricoles, la conservation et sélection des semences, et le contrôle des mauvaises herbes;

Les hommes dans le choix et la préparation des parcelles, et l'abattage;

Les travaux urgents mobilisent toute la force de travail du foyer y compris les enfants (semi, récolte, après récolte, transport, etc.).

L'élevage est aussi affaire de femmes, sauf pour les grands animaux.

b. Accès et contrôle des ressources (1/3)



b. Accès et contrôle des ressources (2/3)

- Ressources tangibles comme la terre, le capital, la maison, les machines et les outils, le moyens de transport, etc.
- Ressources telles que l'information, les réseaux sociaux, l'éducation, l'emploi non agricole, etc.
- Autres...
- L'accès, le contrôle et la propriété sont des concepts différents: les individus peuvent travailler dans un champ qui ne leur appartient pas ; les outils peuvent appartenir à la fois aux femmes et aux hommes, mais seuls les hommes les utilisent, etc.

b. Accès et contrôle des ressources (3/3)

Les femmes ont un accès limité aux terres, à l'éducation/formation, au travail. Elles ont par contre accès à :

- Certains outils de champs (houes, haches, machettes etc)
- Marchés locaux pour la commercialisation des produits issus de la forêt

Mais le contrôle de ces ressources est une exclusivité des hommes, sauf quelques cas exceptionnels.

c. Le pouvoir décisionnel (1/2)

La prise de décision au niveau du ménage, de la communauté, de la société s'articule selon le genre:

- **Ménage** : les décisions concernant l'agriculture, les cultures, les intrants, les investissements, les avantages, les dépenses, la mobilité ou la migration, les enfants et leurs soins et leur éducation, la vie reproductive, la participation à des activités sociales et économiques etc.
- **Communauté**: participation à la gestion des terres, aux choix, représentativité, légitimité, etc.
- **Société**: participation politique, au sein de l'administration et dans les secteurs public, privé, académique, culturel, etc.

c. Le pouvoir décisionnel (2/2)

- Dans les ménages les femmes et les hommes peuvent gérer différentes productions indépendamment ou ensemble ;
- Les ventes et les prix peuvent être décidés ensemble ou par un seul membre du ménage ;
- Les femmes peuvent conserver leurs revenus mais les décisions relatives aux dépenses sont prises ensemble; ou les hommes seuls peuvent décider des investissements, etc.

Accès au pouvoir

Pour que la Foresterie Communautaire soit réellement un processus participatif qui constitue un moteur de développement durable, il faut **responsabiliser les femmes et les hommes au même titre, à tous les niveaux décisionnels et opérationnels**

Les femmes doivent accéder aux postes suivants dans les organes de gestion pour assurer le leadership féminin :

Présidente

Vice-présidente

Responsable du
fonds de
développement
communautaire

Responsable
technique

d. La participation (1/5)

Participation active Participation interactive (autonomie)	Exprimer des opinions, sollicitées ou non, ou prendre des initiatives de toutes sortes ; avoir une voix et une influence dans les décisions du groupe
--	--

L'inclusion des femmes
dans les organes de
gestion n'est que le
premier pas pour leur
participation à la gestion
communautaire

Il s'agit de réfléchir sur
"Comment faire l'analyse et
l'évaluation de la participation
féminine à la gestion forestière
communautaire"

Evaluer les
problématiques en
déplaçant l'attention des
aspects simplement
quantitatives,

Mettre la lumière sur les
facteurs qui favorisent la
participation active des
femmes

Capacité d'agir en leur
propre faveur au sein de ces
organes

d. La participation (2/5)

L'adhésion en tant que membre a une structure de gestion ne garantit pas que les perspectives soient prises en considération, ni assure une contribution effective à la prise de décision si le poste qu'on occupe n'est pas celui de décision

Souvent les femmes qui participent aux réunions et assemblées ordinaires ne prennent pas la parole, ou, si elles le font, leur opinion n'est pas considérée. Même quand elles sont consultées, et leur opinion relève de connaissances spécifiques et importantes pour la gestion, cela ne modifie pas les décisions

A partir de ce constat, le problème se tourne vers les conditions, les instruments et les pratiques pour que l'action des femmes dans les structures de gestion puisse se développer et la parité être mise en place de façon effective.

d. La participation (3/5)

Notion de Masse critique: approche quantitative et qualitative

Une des premières observations au sujet de la participation active est que la quantité fait la qualité: il existe une **masse critique** permettant aux femmes d'influencer la prise de décisions

Les **intérêts** des femmes et en particulier des **femmes plus pauvres**, sont plus pris en considération quand leur **participation rejoint un seuil minimal autour du 30%**

Les femmes sont plus capables **d'interagir, de surmonter les obstacles et de se solidariser quand elles sont nombreuses**. La présence accrue des femmes incite les autres à participer davantage.

En plus un nombre de femmes plus important leur permet d'**assumer des rôles différents et de progresser dans la hiérarchie au sein du groupe**.

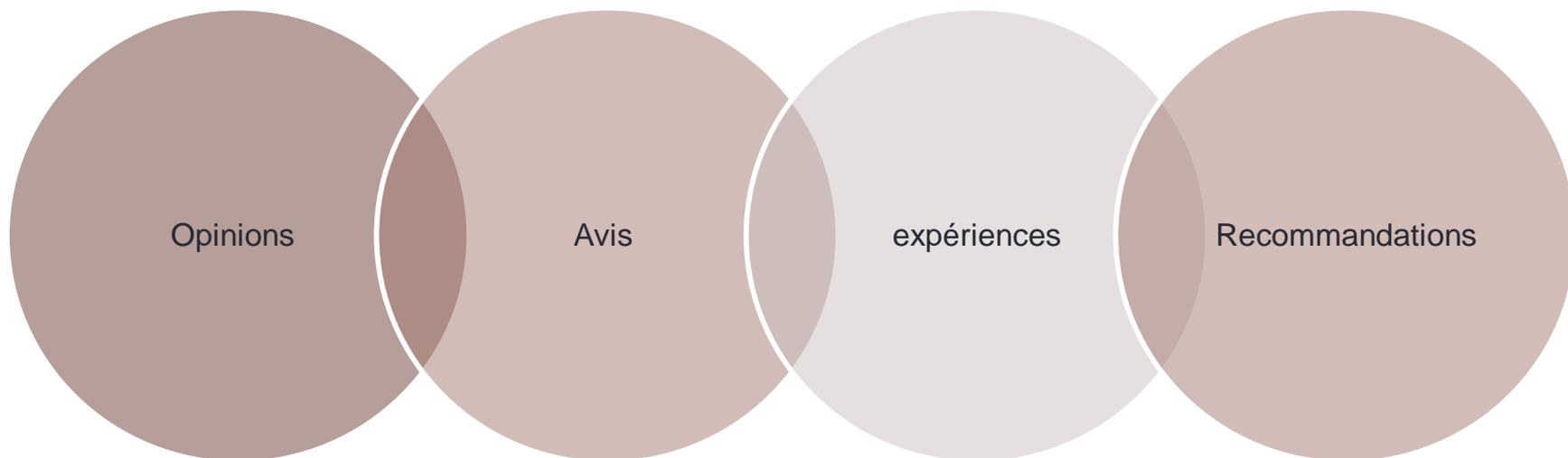
Toutefois, l'idée d'une masse critique, et donc d'un quota minimum, **n'est qu'un instrument et non un but en soi** ;

L'objectif de la parité reste celui de 50%

d. La participation (4/5)

Participation à la prise de décision

La participation des femmes à la prise de décisions est un droit fondamental, inscrit dans le Programme d'action de Beijing et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il s'agit ici de vérifier si les éléments ci-après sont pris en compte dans la prise de décision :



d. La participation (5/5)

La participation des femmes est limitée au niveau local car :

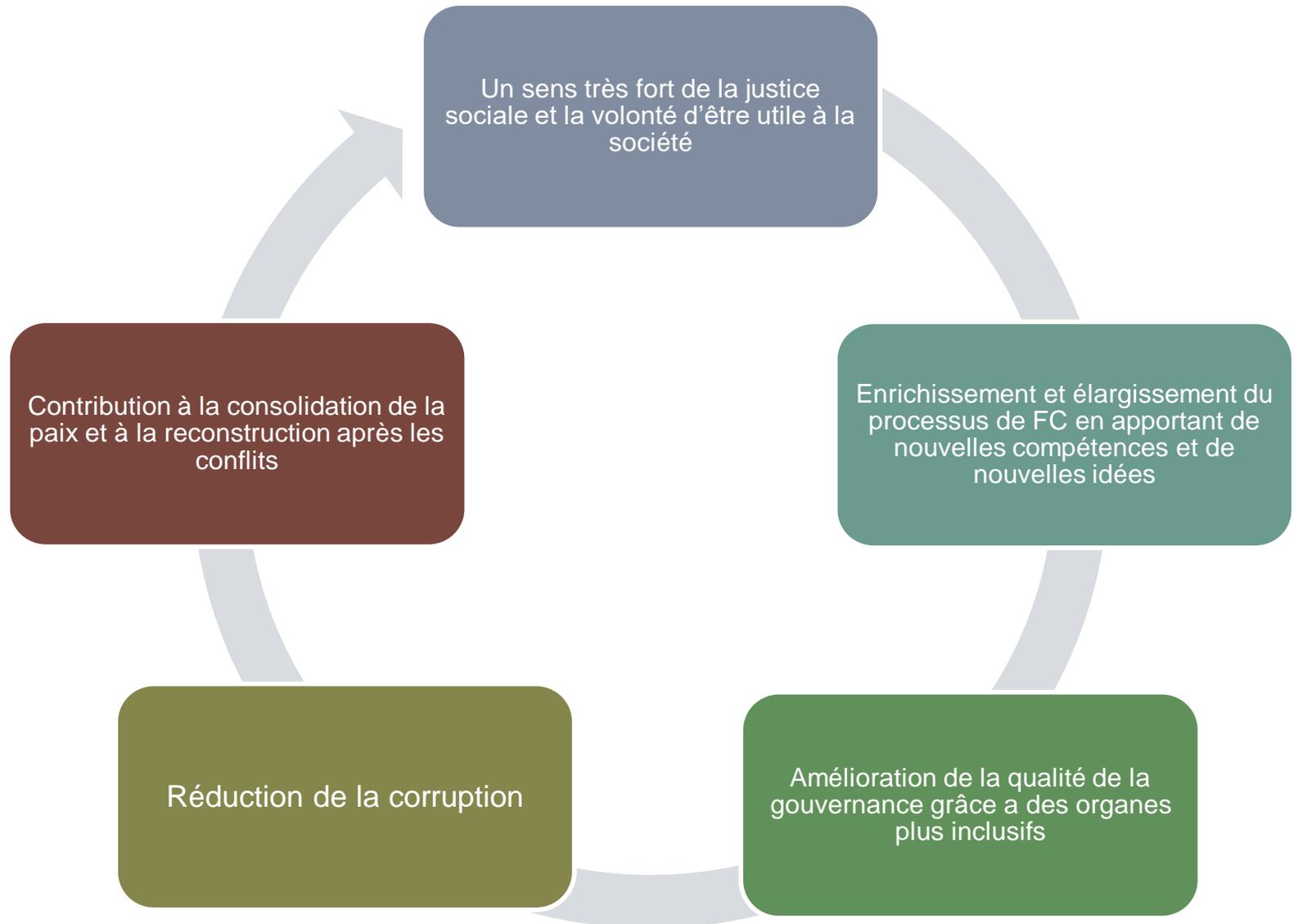
- Les autorités responsables de l'implémentation des mesures de correction sont inefficaces
- Les changements sociaux et culturels sont lents dans les communautés locales

La discrimination des femmes est **systematique**, donc :

- la simple action communautaire n'est pas suffisante
- des mesures d'ampleur nationale sont nécessaires
- sans dispositions légales (par exemple des quotas ou obligations par rapport à l'adhésion ou à la composition de structures de gestion), les normes coutumières, fortement discriminatoires, restent les uniques références pour la participation

2. Bénéfices de la prise en compte du genre

3. Bénéfices de la prise en compte du genre



3. Bénéfices de la prise en compte du genre

Des études ont montré que, lorsque le pouvoir d'action des femmes est renforcé, elles prennent des décisions qui ont des retombées bénéfiques pour elles-mêmes, mais aussi pour la vie de leur famille et de leur collectivité.

Il a été démontré, par exemple, que les investissements économiques, tels que les projets de transfert de fonds, étaient plus susceptibles d'avoir un effet bénéfique sur le développement humain des enfants et des familles s'ils étaient destinés aux femmes.

De même, l'amélioration de la santé et de l'éducation des mères a des répercussions à long terme pour la santé et l'éducation des enfants, ce qui est essentiel pour faire reculer durablement la pauvreté.

La participation des femmes aux organes de gestion des CFCL pourrait avoir des répercussions positives sur les mesures à prendre en faveur des enfants et des familles, et sur l'allocation des ressources aux priorités de développement

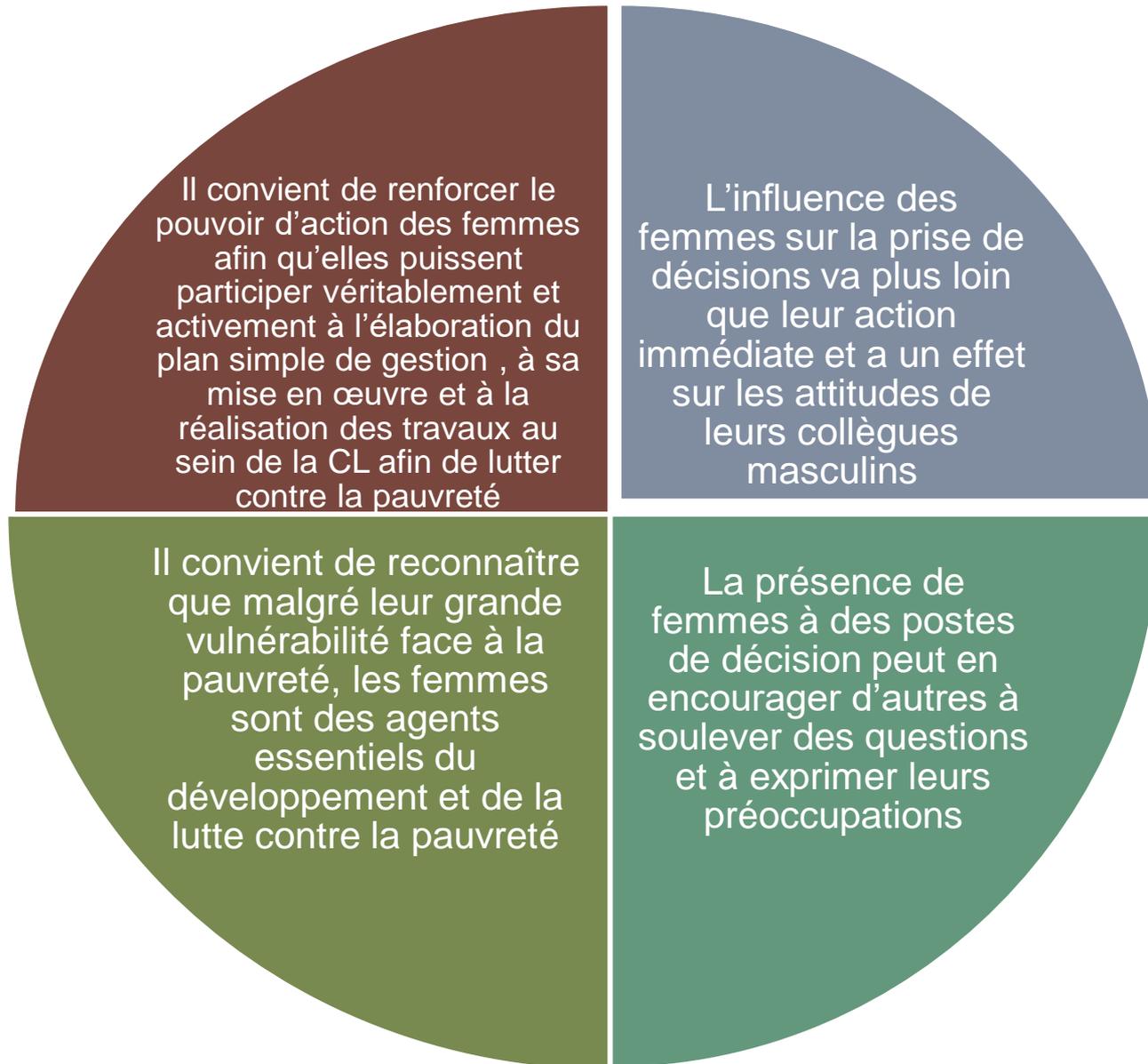
Les femmes sont plus susceptibles de parrainer des projets de loi et d'appuyer des décisions touchant la nature de la pauvreté humaine dans ses multiples aspects en donnant priorité aux besoins réels de toute la CL.

La participation de la femme a des implications importantes pour la production et la sécurité alimentaires qui peuvent contribuer substantiellement à réduction de la pauvreté et amener le développement au processus de FC

Impact de la participation des femmes dans la gestion durable des ressources forestières

- La participation des femmes à la gestion des forêts améliore l'action des groupes communautaires en termes de protection, gestion des ressources et respect des règles;
- Les groupes mixtes hommes et femmes obtiennent de meilleurs résultats que les groupes de femmes, souvent entravés par la discrimination systématique, le manque d'accès à l'information et à la formation, le faible statut social et économique;
- La présence accrue des femmes dans les structures de gouvernance des forêts communautaires met en avant les besoins des femmes et contrecarre les règles qui les endommagent (bois de chauffage ou autres règles de collecte des PFNL);
- L'inclusion des femmes ouvre la voie à la participation active d'autres groupes (à savoir les populations autochtones, les ménages les plus pauvres, etc.)

Influences des femmes dans la FC



Quelques exemples des femmes leaders qui ont influencé les décisions dans le monde

Par exemple, l'adoption en 1999 de la loi rwandaise sur les régimes matrimoniaux, les libéralités et les successions a été un jalon important en ce qu'elle a établi, pour la première fois, le droit des femmes à hériter de biens fonciers, ce qui a des implications importantes pour la production et la sécurité alimentaires

Au Liban, la Ministre des affaires sociales a mis en œuvre un programme visant à aider les familles défavorisées dirigées par une femme qui sont exonérées des frais de scolarité et de certains impôts

Aux Philippines, la Commission nationale sur le rôle des femmes philippines a apporté une assistance technique aux organismes publics pour l'élaboration de plans et de budgets soucieux de l'égalité des sexes

Au Pérou, grâce aux tables rondes antipauvreté, les femmes ont disposé d'une nouvelle tribune pour participer à l'élaboration des politiques

Au niveau local, en Inde, il a été démontré que les conseillères municipales avaient une influence concrète sur les décisions ayant trait au développement local. Par exemple, dans l'État du Rajasthan, les conseillères municipales ont exprimé les points de vue des femmes en ce qui concerne l'accès à l'eau, aux combustibles, et aux soins de santé. Des études réalisées dans deux États de l'Inde, le Rajasthan et le Bengale occidental, ont permis de découvrir qu'il y avait un lien évident entre les priorités énoncées par les conseillères municipales, à savoir l'eau potable et les routes, et le niveau des dépenses réalisées dans ces domaines

Au Malawi, la conseillère municipale a brisé plus de 800 mariages précoces et a renvoyé toutes les filles mariées à moins de 18 ans à l'école.

4. Recommendations

Recommandation sur le plan technique et économique

Interventions d'ordre technique et économique

L'introduction des technologies agroforestières

Mise à disposition d'intrants et à la vulgarisation agricole

Promouvoir l'agence des femmes cad leur capacité à agir en leur propre faveur

Réseautage des femmes permet de:

Acquérir les expériences et capacités à l'action publique

Groupe de productrices ou femmes ayant les intérêts communs implique

La structuration du groupe dans la discussion et la prise de décisions, l'appropriation des rôles de gestion

Le réseautage donne lieu à des échanges, acquisition de l'expérience, augmente la force et la légitimité des représentantes

Recommandations pour les porteurs de projet

- Planifier les interventions et **mobiliser moyens et ressources pour soutenir la participation des femmes** ;
- **Organiser le travail par séances de discussions et activités séparées** (hommes/femmes, hommes et femmes jeunes, autres sous-groupes etc.) et le suivi et évaluation des activités (quantitatif- nombre des participantes et qualitatif- rôle et activités des participantes);
- **Assurer la diversité et l'expertise** des équipes de terrain, qui doivent être sensibilisées au genre et si possible mixtes
- Envisager le **financement**, à partir des revenus de l'exploitation forestière, des services et infrastructures qui **puissent bénéficier les femmes** ;

Favoriser l'action locale pour une gouvernance communautaire plus équitable

- **Faire un inventaire des pratiques collectives existantes** (entraide, associations villageoises, tontines, groupements liés aux églises)
- **Encourager la participation active des femmes aux assemblées communautaires et aux groupes de discussion, mais aussi aux organes de gestion des CFCL** (comités de gestion, de suivi et évaluation, etc.) afin d'atteindre une masse critique à partir de laquelle les intérêts féminins ont une plus grande chance d'être pris en compte.
- **S'assurer que la redistribution des revenus communautaires (à travers le fond local de développement) bénéficie directement aux femmes** en allégeant leur charge de travail et favorisant leur autonomisation

- **Identifier les activités productives lucratives grâce auxquelles les femmes pourraient accéder à une autonomie économique et sociale;**
- **Favoriser le réseautage entre les femmes de différentes communautés,** pour partager les outils et solutions développés (par exemple, participation à des foires agricoles, partage de semences);
- **Sensibiliser continuellement les différents groupes d'hommes** (notables, chefs de famille, jeunes) sur les relations hommes-femmes, la prise de décision, les rôles sociaux;
- **Identifier des hommes « champions » de l'égalité** qui puissent exercer un rôle de modèles par leur engagement dans les tâches productives et ménagères et sensibiliser les autres hommes
- **Encourager la création de groupes de travail, de discussion et de loisirs mixtes:** organisation de discussions autour de l'aménagement du village et d'activités sportives, sociales ou économiques mixtes (expéditions de pêche collectives, voyages aux marchés, etc.)

Renforcer les capacités de la société civile congolaise

- **Identifier et répertorier les acteurs de la société civile congolaise qui promeuvent les droits des femmes**, et les sensibiliser à l'importance de cet enjeu en zones forestières et dans le cadre de la mise en œuvre de la foresterie communautaire.
- **Renforcer les capacités des organisations de la société civile congolaise** en termes de genre, pour assurer une plus grande inclusivité de leurs organisations et des projets qu'elles implémentent.
- **Partager les savoirs et mettre en commun les expertises** des acteurs du secteur genre et gestion forestière. Particulièrement, impliquer les organisations qui travaillent déjà pour les droits des femmes et mettre en valeur leurs expériences et approches (méthodes de facilitation et collecte de données, initiatives génératrices de revenus pour les femmes, etc.).

Renforcer le cadre légal et les capacités de l'administration

- **Soutenir financièrement et techniquement le travail du Groupe Genre et Environnement** du Ministère de l'Environnement pour finaliser la stratégie sectorielle amorcée en 2018 et identifier des synergies avec d'autres processus en cours, comme la réforme foncière au niveau national
- Dans le cadre du processus de Tables Rondes Multi Acteurs sur la Foresterie Communautaire, **mettre en place un groupe de travail paritaire sur le genre** en charge du suivi de la question du genre dans le cadre de la FC à travers la formulation de recommandations, y compris pour l'amélioration du cadre légal
- **Sensibiliser et renforcer les capacités des administrations nationale et provinciale. Sensibiliser l'administration locale** sur une série de « critères genre » à prendre en compte avant d'approuver un Plan Simple de Gestion.
- **Réviser le cadre légal de la foresterie communautaire ainsi que les législations connexes** (aménagement du territoire, lois foncières, loi sur la conservation de la nature) pour que ces textes prennent en compte la question du genre (références spécifiques au genre, inclusion de quotas, etc.)

Conclusion

On ne peut pas faire évoluer la situation des femmes sans une évolution des relations entre les hommes et les femmes

Les relations entre hommes et femmes sont marquées par la complémentarité, l'interdépendance mais aussi par des rapports de pouvoir

La promotion des femmes suppose aussi que les hommes agissent

Lorsqu'une femme est autonome, lorsqu'elle peut vivre à l'abri de la violence, lorsqu'elle n'est pas victime de discrimination sur le marché du travail, elle peut se sortir ainsi que sa famille de la pauvreté

Références bibliographiques

Programme d'action de Beijing;

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;

Participation des femmes au développement (resolution 60/210 de l'assemblée générale- Nations unies);

La participation des femmes à la foresterie communautaire en République Démocratique du Congo (RFUK, 2019)