

Webinaire

Prise en compte du genre dans le processus d'amélioration de la gouvernance forestière au travers des projets ASP-Congo et ADEFAC

Par

Hortense ELLA-MENYE BATINDEK

Elise MAZEYRAC

Alain TSIOTOP

Teams, le 04 avril 2024

Genre : de quoi parle-t-on ?

Le genre renvoie aux attributs économiques, politiques et culturels associés au fait d'être un homme ou une femme. Ces attributs varient selon les pays et au sein de ceux-ci et peuvent changer au fil du temps. Les rôles liés au genre sont les tâches, les responsabilités et les comportements définis par la société et considérés comme appropriés pour les femmes et les hommes dans une communauté donnée. Il est important de comprendre la complexité des rôles liés au genre car cela permet de déterminer les possibilités d'amélioration de la gestion forestière et d'œuvrer pour une plus grande équité. (CIFOR, juin 2013).



Nombreux textes, instruments juridiques et stratégiques de promotion du genre

Plan international :

- ▶ Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- ▶ Pacte International des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- ▶ Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF)
- ▶ Objectifs de Développement Durable (n° 5)

Plan Régional :

- ▶ Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (et Protocole additionnel dit de Maputo relatif aux droits de la femme)
- ▶ Déclaration des chefs d'Etats et de gouvernements de la CEEAC sur l'égalité entre les hommes et les femmes de 2004 (Brazzaville)

Documents stratégiques :

- ▶ Stratégie genre de la COMIFAC



Genre et filière forestière dans le Bassin du Congo

7 500 emplois dans la filière au Congo (plus de 50 000 en Afrique centrale) dont 4 250 dans l'exploitation forestière et 3 250 dans l'industrie de transformation

2 000 emplois dans l'exploitation/transformation artisanale au Congo.

Peu de données désagrégées genre, peu de chiffres ou d'études sur le genre.

Peu de femmes dans les entreprises forestières (env. 1,52% dans l'Est Cameroun), postes peu qualifiés, femmes absentes de la sphère décisionnelle.

Exemple du MIB Cameroun

Des femmes à toutes les étapes de la chaîne : approvisionnement, transformation/production, transport, vente, carbonisation, etc. fonctions supports.



Sur 17 responsables d'association communautaires, 5 femmes (30%)



Sur les 116 personnes membres des bureaux exécutifs de 12 organisations communautaires, 18 femmes (15,5%)

Difficultés/contraintes et problèmes

- 1) Manque de données
- 2) Des inégalités ancrées dans les systèmes sociaux, juridiques, économiques et politiques

Exemple du diagnostic genre des Institutions Membres du RIFFEAC :

- ▶ 1. Faible représentativité des femmes dans les effectifs du personnel des IMs : 11%
- ▶ 2. Difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité
- ▶ 3. Difficile accès des femmes aux filières d'enseignement du secteur /de la filière forêt-bois
- ▶ 4. Perceptions d'une faiblesse des compétences des femmes alliée à une faible valorisation des compétences possédées par elles
- ▶ 5. Environnement de travail non adapté aux femmes et non-sécurisé pour femmes (absence de facilités et infrastructures comme toilettes séparées, absence de responsable genre, non prise en considération réelle des plaintes des femmes sur d'éventuelles agressions)
- ▶ 6. Contraintes familiales et socio-économiques handicapant la participation et les performances des femmes
- ▶ 7. Insuffisante conscience des inégalités de genre et faible promotion du genre au sein des IMs du RIFFEAC
- ▶ 8. Absence d'une vision des dirigeants des IMs relative à la valeur ajoutée de l'approche genre transformationnelle au service des performances institutionnelles



Stratégie genre du RIFFEAC

Vision : « Le RIFFEAC et ses IMs s'engagent dans une démarche cohérente visant l'élimination des discriminations fondées sur le genre et l'égalité des chances et des droits des personnes sans distinction de sexe, conduisent la formation, la recherche et la communication pour la protection et la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale ».

4 principes :

- ▶ 1. Non-discrimination entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement et formation des personnels et apprenants au sein du RIFFEAC et de ses IMs ;
- ▶ 2. Renforcement des capacités des personnels et des apprenants dans la prise en compte du genre ;
- ▶ 3. Valorisation des femmes et de leurs parcours ;
- ▶ 4. Formation et tolérance zéro en cas d'abus et de violence envers les femmes.



12 leviers pour l'intégration du genre au RIFFEAC

1. Formation et accompagnement des dirigeants des IM pour développer une vision en matière de genre
2. Renforcement des capacités organisationnelles des IM en matière de promotion du genre
3. Elaboration d'un cadre réglementaire régissant le genre au sein des IM
4. Appui aux IMs pour le développement de la recherche-action sur le genre dans le secteur forêt-bois
5. Renforcement des capacités des femmes dans la prise en compte du genre et dans le leadership
6. Amélioration de la qualité des dispositifs de formation pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre
7. Elaboration d'un cadre fonctionnel de gestion des questions de genre au sein des IM
8. Création d'un environnement de travail favorable aux femmes au sein des IMs
9. Sensibilisation et information de masse
10. Valorisation des « success stories » des femmes dans les métiers du secteur forêt-bois
11. Financement de projets spécifiques d'insertion professionnelle dans le secteur forêt-bois pour les femmes
12. Promotion des études et octroi de bourses spécifiques pour les femmes dans le secteur forêt-bois



ADEFAC et ASP Congo

Quelques initiatives/actions

- ▶ Stratégie genre du RIFFEAC après un diagnostic auprès de 17 institutions membres
- ▶ Appuis à des initiatives portées par des femmes et organisations de femmes dans la filière (ex : Salon du Mobilier Made in Cameroon et Artisans au Féminin)
- ▶ Promotion et mise en avant des femmes exerçant des métiers de la filière forêt-bois (ex : capsules vidéo, illustration des fiches métiers, etc.)
- ▶ Participation et organisation de tables-rondes, ateliers et autres événements sur le genre (ex : exposition CIRAD à Douala, Forum ATIBT et CIB de Nantes, etc.)
- ▶ Sensibilité « genre » dans la sélection des bénéficiaires des formations du projet ADEFAC
- ▶ Intégration du genre dans le choix des bénéficiaires des activités des projets

Bibliographie indicative

1. ATIBT (2022). Rapport sur l'état des lieux des filières forêt-bois de cinq pays du Bassin du Congo : le Cameroun, le Gabon, le Congo, la RDC et la Centrafrique
2. ATIBT (2021). Les forêts du Bassin du Congo : Etats des forêts 2021
3. COMIFAC. 2019 : Stratégie sous-régionale pour l'intégration du genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale – Série politique n° 12, 60 pages.
4. FAO. 2007. Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. Document du travail sur les politiques et les institutions forestières N. 18. Rome.
5. Guillaume Eulalie (2019). Foresterie communautaire : opportunité ou chimère pour les femmes du Bassin du Congo ? FERN/DFID
6. Manfre, C. et Rubin, D. 2013 Intégrer le genre en recherche forestière : Guide pour les scientifiques et les administrateurs de programme du CIFOR. CIFOR, Bogor, Indonésie
7. RIFFEAC (2021) : Document de stratégie genre du RIFFEAC. 49 pages
8. RIFFEAC (2021) : Rapport de l'analyse diagnostique du genre au RIFFEAC. 89 pages
9. Tuekam-Nkuintchua. H. et Ndjiki Weladji G. 2020. Etude sur la situation des femmes dans le marché intérieur du Bois : Cas des régions de l'Est et du Sud Cameroun. Action for Sustainable Development. Yaoundé – Cameroun.

Discussion

- ▶ Comment voyez-vous cette question du genre dans vos entreprises/organisations ?
- ▶ Quels sont les freins ?
- ▶ Quelles sont les pistes d'amélioration ?
- ▶ Quels sont les appuis possibles ?