



**ANALYSE GENRE AU SEIN DU  
PROJET GIZ D'APPUI A LA  
COMIFAC**

**Par : Joseph Bonaparte NGORO  
Consultant**

**Yaoundé-Cameroun**

**Décembre 2012**

## SOMMAIRE

---

|  |    |
|--|----|
| <b>REMERCIEMENTS</b> .....   | 3  |
| <b>SIGLES ET ACRONYMES</b> .....   | 4  |
| <b>1. Introduction</b> .....   | 5  |
| 1.1- Justification et intérêt de l'étude.....  | 5  |
| 1.2- Objectifs et Résultats attendus.....  | 7  |
| 1.3- Aspects méthodologiques.....  | 7  |
| 1.4- Difficultés rencontrées et limites de l'étude.....  | 8  |
| <b>2. Cadre général de l'étude et informations de base</b> .....   | 9  |
| 2.1- Concepts clés et compréhension de la notion de genre .....  | 9  |
| 2.2- Etat des lieux du genre dans le secteur forêt/environnement.....                                    | 13 |
| 2.3- Cadre légal et normatif de l'approche genre.....  | 14 |
| 2.4- Cadre d'orientation genre de la GIZ.....  | 16 |
| <b>3. Analyse de la prise en compte du genre dans le projet</b> .....                                    | 18 |
| 3.1- Audit genre des principales institutions qui interviennent dans la mise en œuvre du<br>projet.....  | 18 |
| 3.2- Prise en compte du genre dans le cycle de programmation du<br>projet.....                           | 31 |
| 3.3- Forces et faiblesses, opportunités et menaces de la prise en compte du genre dans le<br>projet..... | 39 |
| <b>4. Recommandations, leçons tirées de l'étude et grandes lignes d'actions</b> .....                    | 45 |
| 4.1- Recommandations sur les points d'ancrage du genre.....  | 45 |
| 4.2- Leçons tirées de l'étude.....   | 45 |
| 4.3- Grandes lignes d'actions genre à conduire par le projet.....  | 46 |
| <b>ANNEXES</b> .....   | 51 |

## REMERCIEMENTS

---

Ce travail a été rendu possible grâce à la contribution multiforme de nombreuses personnes qui, de par leurs expériences, leurs fonctions respectives et leur adhésion à la promotion de l'EFH ont accepté d'accompagner le consultant et de l'appuyer dans la réalisation de sa mission.

La mission a été accueillie par Docteur Paul SCHOLTE Coordonnateur du projet GIZ d'appui à la COMIFAC et Madame Danielle FOUTH, Conseillère Technique en charge du genre. Grâce à ceux-ci et à toute l'équipe du projet, elle a pu disposer de toute la collaboration, des conseils et orientations nécessaires pour la réussite de ce travail.

Une pensée particulière est adressée à Mesdames Joséphine MEKONGO MFEGUE, Nadège TAKOUGANG, Béatrice KOUOSSOU et Monsieur Peter SCHAUERTE qui ont facilité la rencontre avec les personnes ressources et l'accès à la documentation utile.

Comment oublier l'équipe de la COMIFAC, Monsieur le Secrétaire Exécutif et son Adjoint, de Directeur Administratif et Financier, le Chef de Cellule OFAC, le Responsable Suivi-Evaluation, l'Assistante administrative, qui ont fourni des informations et réflexions pertinentes dans le cadre de ce travail. Leur disponibilité allée à leur simplicité nous ont profondément comblé.

A tous ceux qui ne sont pas cités ici, nous voulons marquer notre gratitude et sincère reconnaissance sans lesquelles notre mandat n'aurait pas abouti.

La mission remercie enfin les Coordonnateurs Nationaux COMIFAC, les Présidents de Fora et toutes les autres personnes-ressources sollicitées dans le cadre de l'étude notamment lors de la Plénière du Partenariat pour les Forêts du Bassin du Congo qui s'est tenue du 17 au 22 Septembre 2012 à Ndjamena (TCHAD). Qu'ils se reconnaissent chacun dans le présent document qui certainement apportera une modeste contribution dans l'intégration de la perspective genre dans les lois, politiques, programmes, projets et budgets relatifs au développement durable en Afrique Centrale.

## SIGLES ET ACRONYMES

---

**ACDI** : Agence Canadienne de Développement International  
**AFLEG**: African Forest law Enforcement Governance  
**APT** : Aires Protégées Transfrontalières  
**BMZ** : Ministère Fédéral de la Coopération Economique et du Développement de l'Allemagne  
**CADHP** : Charte Africaines des Droits de l'Homme et des Peuples  
**CAG** : Cadre d'Analyse Genre  
**CAG** : Comité Ad hoc Genre  
**CCC** : Convention sur les Changements Climatiques  
**CCD** : Convention sur la lutte Contre la Désertification  
**CDB** : Convention sur la Diversité Biologique  
**CEDEF** : Convention sur l'Elimination de toutes Formes de Discriminations à l'égard des Femmes  
**CEEAC** : Communauté Economique des Etats d'Afrique Centrale  
**CEFDHAC** : Conférence sur les Ecosystèmes de Forêts Denses et Humides d'Afrique Centrale  
**COMIFAC** : Commission des Forêts d'Afrique Centrale  
**DSRP** : Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté  
**ECOFAC** : Ecosystèmes Forestiers d'Afrique Centrale  
**EFH** : Egalité Femme/Homme  
**ES** : Egalité entre les Sexes  
**FAO** Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture  
**FFF**: Femmes et Filles Fortes  
**FLEGT**: Forest Law Enforcement Governance and Trade  
**FSC**: Forest Stewardship Council  
**FNUF** : Forum des Nations Unies sur les Forêts  
**GED** : Genre et Développement  
**GIZ** : Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH  
**GTZ**: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH  
**KFW** : Kreditanstalt Für wiederaufbau  
**NEPAD** Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique  
**OFAC** : Observatoire des Forêts d'Afrique Centrale  
**OHADA** : Organisation sur l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique  
**OMD** : Objectifs du Millénaire pour le Développement  
**ONG** : Organisation Non Gouvernementale  
**PACEBCO** : Programme Régional de Conservation des Ecosystèmes du Bassin du Congo  
**PC** : Plan de Convergence  
**PFBC** : Partenariat pour les Forêts du Bassin du Congo  
**PFNL** : Produits Forestiers Non Ligneux  
**PNUE** : Programme des Nations Unies pour l'Environnement  
**RAPAC** : Réseau des Aires Protégées d'Afrique centrale  
**RCA** : République Centrafricaine  
**RDC** : République Démocratique du Congo  
**REFADD** : Réseau des Femmes Africaines pour le Développement Durable  
**REJEFAC** : Réseau des Jeunes pour les Forêts d'Afrique Centrale  
**REPALEAC** : Réseau des Populations Autochtones et Locales pour la gestion durable des Ecosystèmes Forestiers d'Afrique Centrale  
**REPAR** : Réseau des Parlementaires pour les Forêts d'Afrique Centrale  
**SE(C)** : Secrétariat Exécutif COMIFAC  
**TNS** : Tri National de la Sangha  
**UICN** : Union Internationale pour la Conservation de la Nature  
**WRI**: World Resources Institute  
**WWF**: World Wide Fund for nature

## I. INTRODUCTION

---

Le présent document sur l'analyse genre rentre dans le cadre des activités de mise en œuvre du projet GIZ d'appui à la COMIFAC. Il constitue également un outil important d'aide à la décision pour une intégration efficace et effective de la perspective genre dans la phase en cours et dans toutes les interventions futures dudit projet.

L'objectif général de ce travail est d'avoir un aperçu du niveau d'ancrage du genre au sein du projet et de la COMIFAC et, de fournir des recommandations pour une meilleure prise en compte de cette dimension dans le cycle programmatique du projet. L'un des points importants à relever étant l'évaluation du degré d'accès des femmes aux différents processus bénéficiant d'un appui du projet au niveau sous-régional.

Sans toutefois avoir la prétention d'avoir abordé tous les contours de la question, l'étude procède tout de même d'une recherche méthodique et d'une démarche consultative et multisectorielle. Elle contient de ce fait des informations pertinentes et suffisamment crédibles puisées dans les textes de lois en vigueur, les rapports disponibles, les études antérieures et les opinions personnelles confrontées au vécu quotidien.

L'étude a été réalisée par un consultant de nationalité camerounaise : M. Joseph Bonaparte NGORO. La prise en charge financière a été assurée par la GIZ.

### 1.1- Justification et intérêt de l'étude

En mars 1999, les Etats d'Afrique Centrale se sont engagés à travers la « Déclaration de Yaoundé » à œuvrer de manière concertée à la conservation et à la gestion durable des écosystèmes forestiers de leurs pays respectifs. Ils ont également adopté un plan d'action comportant des mesures intersectorielles (Plan de Convergence).

Les Ministres des Forêts des Etats participant à cette assise ont reçu mandat de veiller sur la mise en œuvre de la dite Déclaration et de mettre sur pied un mécanisme de coordination correspondant. Ceci est à l'origine de la création de la Commission des Forêts d'Afrique Centrale (COMIFAC).

Conformément aux dispositions de son Traité Constitutif, notamment en son article 5, la COMIFAC est une institution sous-régionale chargée de l'orientation, de l'harmonisation et du suivi des politiques forestières et environnementales en Afrique Centrale.

Le traité de la COMIFAC a été signé en 2005 par les Chefs d'Etats et ratifié par 8 des 10 pays membres : Burundi, Cameroun, Congo, Gabon, Guinée Equatoriale, République Centrafricaine, République Démocratique du Congo, Rwanda (**pas encore**), Sao Tome et Principe (**pas encore**) et Tchad.

Depuis sa création (2005), la COMIFAC bénéficie de l'appui de la Coopération Allemande, à travers un projet GIZ intitulé « Appui à la COMIFAC ». La troisième phase de ce projet, actuellement en cours, est un module d'un programme conjoint avec la KfW et vise la consolidation des acquis et le renforcement de la COMIFAC.

L'objectif global de ce module est formulé comme suit : Dans la logique du plan de convergence, la représentation des intérêts des États membres aux niveaux international, national et régional et la conception et mise en œuvre des programmes forêts/environnement nationaux sont améliorés ».

Pour opérationnaliser cet objectif, le projet s'appuie sur 5 composantes :

- Développement organisationnel de la COMIFAC dont l'objectif est d'améliorer la compétence de la COMIFAC et de renforcer son « leadership » dans la sous-région ;

- Renforcement de la participation de la société civile dont l'objectif est d'améliorer la prise en compte des intérêts des groupes sociaux représentés au sein de la CEFDHAC dans les processus de prise de décisions aux niveaux régional et national ;
- Coopération et dialogue international dont l'objectif est de permettre aux pays membres de la COMIFAC de mieux défendre leurs intérêts et de façon concertée dans les différents processus internationaux, régionaux et nationaux, notamment Biodiversité et REDD en vue de l'amélioration des politiques forestières et environnementales ;
- Gestion régionale des aires protégées/Gestion de l'espace qui vise une amélioration de l'aménagement global du territoire et une concertation des pays membres de la COMIFAC dans les différents processus de création, de gestion régionale des aires protégées et de conservation des espèces ;
- Évaluation et Valorisation des expériences dont l'objectif est d'amener le SE/COMIFAC, les organisations régionales partenaires et les Groupes de travail thématique à baser leurs décisions/positions sur les expériences de mise en œuvre du plan de convergence.

Parce-que le genre constitue aujourd'hui un levier incontournable du développement durable, les critères d'attribution du BMZ (2001) donnent clairement la consigne politique d'effectuer des analyses genre des différentes interventions. Ces analyses servent de base pour l'attribution d'un marqueur relatif au niveau d'importance de la prise en compte du genre dans le projet (GG [0-2]). Selon l'édition mise à jour du guide du BMZ sur l'« égalité des sexes » (août 2010), le **résultat d'une analyse de genre doit avoir une répercussion plausible dans les propositions de programme.**

Dans le cadre de la stratégie genre 2010-2014 de la GIZ, la réalisation d'analyses de genre est une priorité dont le respect est exigé et vérifié par les cadres de direction. Ainsi, dans le nouveau modèle d'approbation de la conception de l'offre, en vigueur depuis février 2011, il est demandé d'indiquer si une analyse de genre a été effectuée ou non.

Pour s'aligner à cette orientation, les programmes et projets du Bureau Régional GIZ ont convenu d'adopter une approche holistique de collaboration avec les partenaires dans la mise en œuvre des différentes interventions en ce qui concerne les préoccupations de genre. C'est dans ce cadre que le rapport biennuel 2010/2012 a préconisé la nécessité de faire des analyses genre par secteur d'intervention de la Coopération Allemande au Cameroun; ceci afin de s'assurer que cette perspective est transversalement prise en compte dans les projets et programmes menés par elle.

La composante 2 du projet GIZ d'appui à la COMIFAC dont l'objectif est la prise en compte des intérêts des différents groupes sociaux membres de la CEFDHAC (Conférence des Ecosystèmes de Forêts Denses et Humides d'Afrique Centrale) accorde une importance certaine au genre. Ceci se traduit par la réalisation récente d'une étude sur les directives et décisions de la COMIFAC depuis sa création et par un appui conseil régulier de cette institution vers l'élaboration d'une stratégie genre.

La présente analyse qui vient compléter les travaux sus évoqués permettra donc au projet de disposer d'une base d'informations et de données lui permettant de mieux orienter ses appuis aux partenaires et de mesurer les changements tout au long de la phase actuelle, mais également pour toutes les interventions futures.

## **1.2- Objectifs et résultats de l'étude**

### **1.2.1- Objectif général**

L'objectif global de l'activité vise à réaliser une analyse genre au sein du projet GIZ d'appui à la COMIFAC, et à formuler des propositions pour une meilleure intégration de cette perspective dans les différents appuis à la COMIFAC.

### **1.2.2- Objectifs spécifiques**

De manière spécifique, l'étude vise à :

- donner un aperçu du niveau d'ancrage du genre au sein du projet et de la COMIFAC ;
- évaluer le degré d'accès des femmes aux différents processus bénéficiant d'un appui du projet au niveau sous-régional ;
- fournir des recommandations/propositions pour une intégration efficace des aspects genre aux différents niveaux du projet et dans les missions et pratiques quotidiennes de la COMIFAC.

### **1.2.3- Résultats attendus et livrables**

Un rapport d'analyse genre avec des illustrations statistiques et faisant des propositions claires et précises sur les leviers et orientations nécessaires pour un suivi du projet sensible au genre.

## **1.3- Aspects méthodologiques**

L'étude a été réalisée dans la période allant d'août à octobre 2012. Elle a été principalement conduite à Yaoundé qui abrite le siège du projet et de la COMIFAC et des institutions faisant parties de son réseau primaire. Une mission a également été effectuée à Ndjamena (TCHAD) dans la période du 17 au 22 septembre 2012 afin de prendre part à la Plénière du Partenariat pour les Forêts du Bassin du Congo (PFBC) et d'échanger avec quelques responsables de la sous-région intervenant dans l'espace COMIFAC.

Pour atteindre les résultats escomptés, l'étude a adopté trois principales méthodes de collecte des données :

#### **a- La revue de la littérature**

Cette démarche a consisté en la revue du contenu documentaire. Les principaux documents consultés portaient sur les politiques et programmes de portée générale sur le développement durable et sur le genre (DSRP, guides d'analyse genre, résolutions des conférences internationales, instruments internationaux, les coupures de presse, articles, bulletins, annuaires statistiques, études, notes de conjonctures,...). A côté de ceux-ci les documents du projet et de la COMIFAC ont constitué l'essentiel de la documentation utile (Traité COMIFAC, Plan de Convergence, Plans d'action, rapports d'activités, documents de budget, organigrammes, études, ...).

#### **b- Les rencontres avec les informateurs clés**

Elles se sont faites dans le cadre des interviews individuelles. Les principales personnes-ressources consultées étaient les membres de l'équipe du projet, les personnels du SE COMIFAC, quelques responsables des projets sous tutelle, les coordonnateurs nationaux et présidents de fora de quelques pays membres de la COMIFAC.

#### **c- L'observation**

Elle a consisté en la participation aux activités de la Plénière du Partenariat pour les Forêts du Bassin du Congo qui s'est tenue du 17 au 22 Septembre 2012 à Ndjamena (TCHAD). Cette opportunité a permis d'échanger avec les responsables de l'espace COMIFAC de 5 pays et de voir si les préoccupations de genre sont abordées dans les grandes tables de discussion au niveau régional.

#### **1.4- Difficultés rencontrées et limites de l'étude**

Les principales contraintes rencontrées au cours de la réalisation de l'étude sont :

- La complexité du projet qui porte sur des objectifs stratégiques difficilement évaluables sur le terrain ;
- Le calendrier de travail chargé de certains responsables identifiés pour les interviews ;
- L'indisponibilité de quelques personnes-ressources ;
- Le caractère régional de l'étude qui épouse le champ d'intervention du projet et s'étend sur les 10 pays membres de la COMIFAC.

Tout de même, ces difficultés ont pu être surmontés au regard de la qualité des personnes-ressources rencontrées, de la pertinence des informations collectées et des résultats obtenus à l'issue de l'étude.

## **II. CADRE GENERAL DE L'ETUDE ET INFORMATIONS DE BASE**



---

Pour mieux comprendre les analyses, débats et les recommandations effectués dans le cadre de la présente étude, il sera nécessaire de revisiter le cadre conceptuel du genre sur les plans théorique et légal sur lequel celle-ci va s'adosser. Cette dialectique passe par une circonscription de la notion de genre tant elle comporte une multitude d'interprétations et de compréhensions, un état des lieux des rapports genre dans le secteur forêt/environnement aux niveaux national et régional, la présentation du cadre légal des interventions dans ce domaine et enfin, l'analyse de la stratégie genre de la GIZ qui d'ailleurs servira de repère aux contenu et articulations de l'étude.

## **2.1- Concepts clés et compréhension de la notion de genre**

Il existe deux principales conceptions de la notion de genre :

- La conception restrictive (*stricto sensu*) qui focalise son intervention sur l'analyse des disparités entre les femmes et les hommes dans une société donnée en vue d'asseoir des actions équitables et durables qui promeuvent toutes les composantes sans discrimination. C'est l'acception classique qui est communément reconnue.
  
- La conception extensive (*lato sensu*) qui pense que le genre ne devrait pas se limiter aux rapports hommes-femmes. Pour celle-ci, l'analyse genre devrait aller plus loin pour dénoncer toutes les autres formes d'inégalités sociales qui peuvent concerner les riches et les pauvres, les blancs et les noirs, les jeunes et les personnes âgées, les bantous et les groupes autochtones, les handicapés et les personnes valides ; Ces inégalités peuvent être sexuelles, politiques, religieuses, raciales. Cette vision est plus récente et sujette à des débats.

Dans le cadre de la présente étude et conformément au cadre d'orientation de la GIZ, le genre sera pris dans son acception classique et initiale c'est-à-dire l'analyse des rapports hommes-femmes au sein et dans le cycle du projet GIZ d'appui à la COMIFAC. Pour ce faire, il convient de parcourir quelques concepts clés généralement utilisés dans les analyses et travaux d'intégration du genre.

### **• Le sexe et le genre**

Le sexe est un terme biologique qui permet de qualifier les hommes et les femmes en fonction de leurs organes sexuels ou de leurs gènes. Pour déterminer le sexe, il faut vérifier les attributs physiques suivants : chromosomes et caractéristiques sexuelles secondaires. Ainsi, la plupart des personnes sont homme ou femme en fonction de ces attributs qui les différencient.

Le genre quant à lui est un terme utilisé dans les sciences sociales pour définir les rôles et responsabilités, les comportements, les attentes, les perceptions que chaque société attribue aux femmes et aux hommes par la société. Contrairement au sexe qui est une construction biologique, le genre est une construction sociale de la féminité et de la masculinité qui puise son fondement dans le processus de socialisation.

### **• Egalité de genres**

L'égalité des genres (on parle aussi d'égalité des sexes) implique l'assertion selon laquelle tous les êtres humains naissent égaux en droits et en devoirs. De ce fait, l'égalité suppose une idée de parité et d'identité. Sur le plan juridique, c'est le principe selon lequel tous les citoyens hommes et femmes peuvent se prévaloir des mêmes droits :

- Égalité civile : être soumis aux mêmes lois ;
- Égalité politique : pouvoir de faire librement ses choix politiques ;

- Égalité des chances : avoir les mêmes opportunités pour se réaliser sur les plans intellectuel, physique et émotionnel et atteindre les objectifs fixés par chacun pour sa vie, sans distinction de sexe, de classe, d'âge, de religion ou d'ethnie.

- **Équité de genres**

L'équité de genres (équité entre les sexes) signifie accorder un traitement juste/objectif aux hommes et aux femmes en prenant en compte leurs spécificités, chacun en accord avec ses potentialités et besoins réels. Elle implique d'une part la participation de toutes et de tous au processus de développement et la rétribution juste des retombées qui en découlent. L'équité véhicule un sens de justice c'est-à-dire que chaque individu doit recevoir ce qui lui est dû en tenant compte des conditions ou caractéristiques spécifiques de chaque personne ou groupe humain. C'est la reconnaissance de la diversité entre les hommes et les femmes sans que cela ne soit vu comme un facteur de discrimination.

- **Analyse genre**

C'est une analyse faite pour comprendre :

- Les relations sociales entre les femmes et les hommes ;
- Les rôles des femmes et des hommes ;
- L'accès des femmes et des hommes aux ressources ;
- Le contrôle des femmes et des hommes de ces ressources ;
- Les différentes opportunités que les femmes et les hommes ont dans la communauté ;
- Les différents bénéfices que les femmes et les hommes peuvent tirer d'une intervention ;
- Comment les femmes et les hommes prennent des décisions aux niveaux micro, méso et macro.

L'analyse genre (ou par sexe) peut également inclure l'examen des causes profondes, les manifestations et les répercussions différentes du développement des politiques, des programmes et des lois sur les hommes et les femmes.

- **Intégration de la perspective de genre (Gender mainstreaming)**

Le gender mainstreaming est la prise en compte des spécificités de chaque sexe à toutes les étapes de toutes activités du développement, cela dans l'objectif de faire participer chacun selon ses potentialités naturelles et d'en répartir équitablement les retombées.

C'est un processus qui vise à évaluer les répercussions sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programmes, dans quelque secteur et à quelque niveau que ce soit. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines politique, économique social et culturel afin de ne pas perpétuer l'inégalité entre les hommes et les femmes.

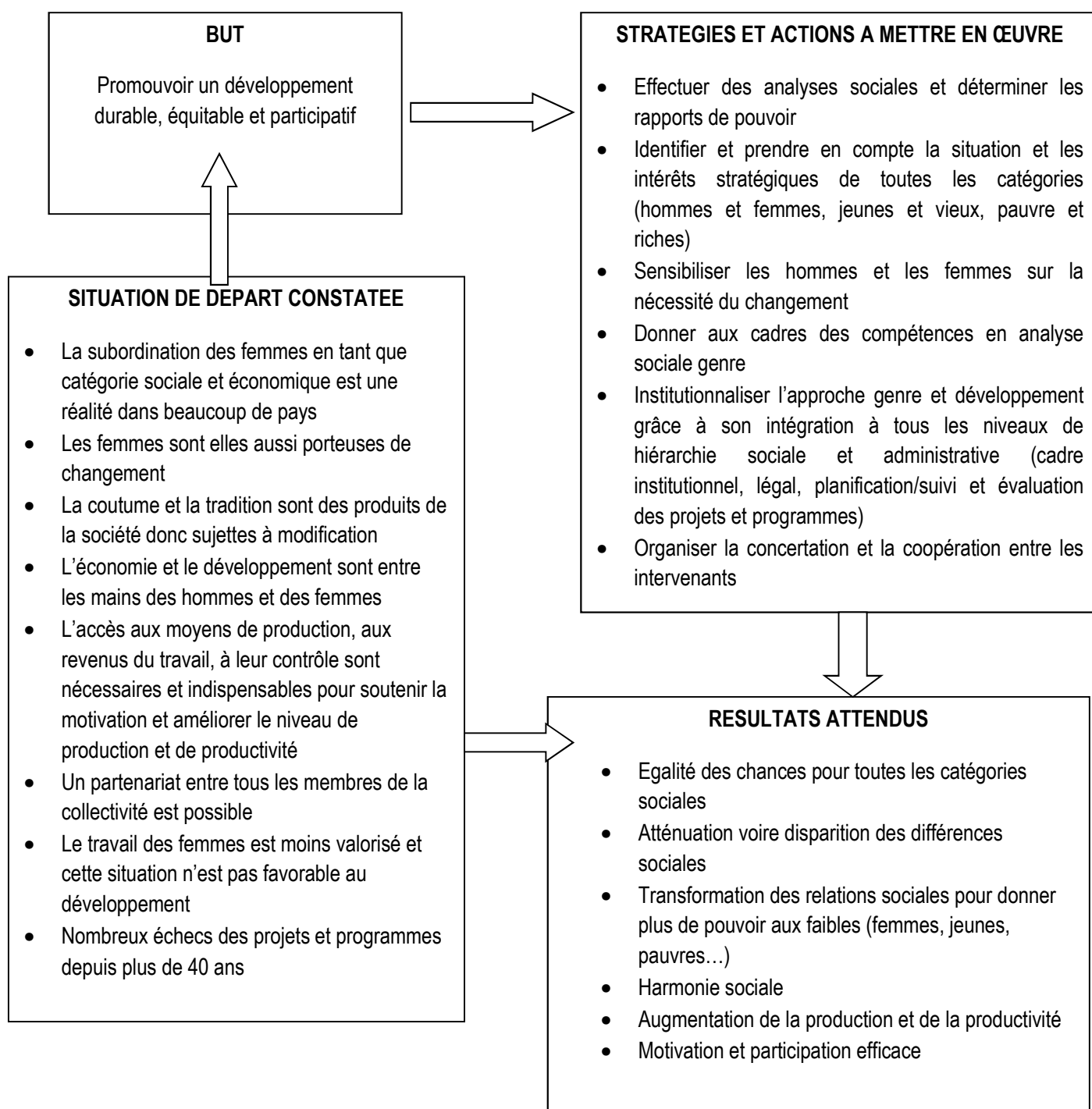
- **Approche genre et développement**

L'approche genre d'introduction relativement récente dans la conception des politiques et programmes de développement et la lutte contre la pauvreté consiste à tenir compte lors de leur formulation, des problèmes, besoins et préoccupations spécifiques et des intérêts différenciés des femmes, des hommes, des filles et des garçons afin d'assurer un développement durable, équitable et participatif.

L'approche genre prend sa véritable dimension dans le cadre du développement humain et ce en raison de trois constatations essentielles :

- Les femmes forment un groupe désavantagé par rapport aux hommes dans toute société, en termes de bien-être (santé, éducation, revenus...) et d'accès et de contrôle des moyens de production et de pouvoir ;
- La différence des besoins des femmes et des hommes dans toute société est manifeste, compte tenu de leurs rôles et responsabilités distinctes mais encore de l'inégalité dont les femmes souffrent quant à l'accès et au contrôle des ressources ;
- Cette situation d'infériorité constitue un obstacle au développement du fait qu'elle limite les chances et les opportunités de plus de la moitié de la population ralentissant ainsi son développement. En d'autres termes, aucun développement ne peut être envisagé sans l'intégration et l'habilitation des femmes dans les processus politique, économique, social et culturel.

**Tableau N°1 : Résumé de la démarche genre et développement**



## 2.2- Etat des lieux du genre dans le secteur forêt/environnement de la zone COMIFAC

Dans le domaine de l'environnement et des forêts, les rapports de genre se présentent comme suit dans la plupart des pays de la sous-région :

- **Accès aux ressources naturelles**

Malgré l'accès permanent aux ressources naturelles (exploitation, transformation, autoconsommation, commercialisation), les femmes sont souvent exclues du droit à la propriété foncière et du pouvoir de décision sur les questions foncières.

- **Chasse et pêche**

La chasse est une activité masculine, réservée aux seuls initiés et professionnels. La chasse commerciale approvisionne les marchés en viande de brousse, faute de participer directement à cette activité, les femmes jouent un rôle important dans la demande, le transport du gibier tué, et sont parfois amenées à fournir des munitions aux hommes qui en retour leur livrent le gibier.

- **Exploitation des grumes**

Les femmes sont majoritairement employées dans la production des semences, les pépinières de production d'arbres et les activités de plantation alors que les hommes sont responsables des travaux plus lourds comme le sciage et le débardage ou chargement des arbres en forêts.

Par contre, les entreprises forestières emploient les hommes en majorité dans la coupe et la transformation du bois. Ceux-ci collaborent avec les exploitants forestiers pour la coupe et la vente illégales des espèces protégées (Ebène, Wengé...). Les parcs à bois urbains sont exclusivement gérés par les hommes, principaux vendeurs de planches débitées dans les villes.

- **Collecte et commercialisation des Produits Forestiers Non Ligneux (PFNL)**

Les femmes et les enfants sont des acteurs majeurs dans la collecte et la transformation des PFNL. Elles sont plus spécialisées dans le commerce du détail tandis que les hommes dominent la vente en gros et réalisent un profit net plus élevé.

**Tableau N°2 : Profit net et valeur des PFNL par genre dans la zone COMIFAC**

| Produits                 | Profit net par produit vendu et par genre en FCFA<br>(milliers de francs) |                 |
|--------------------------|---|-----------------|
|                          | Hommes  | Femmes          |
| Dacryodes edulis         | 1059  | 80              |
| G. kola fruit            | 65  | 55              |
| G. kola écorce           | 106   | 84              |
| G. lucida écorce         | 161   | 111             |
| Gnetum spp.              | 160   | 165             |
| Irvingia                 | 113   | 88              |
| Noix de kola             | 218   | 73              |
| Noix de palme            | 0   | 46              |
| Ricinodendron heudelotti | 457   | 11              |
| <b>Total</b>             | <b>1280(64%)</b>  | <b>713(36%)</b> |

*Source : Manuel et al. ,2002*

- **Participation des femmes dans la mise en place des forêts communautaires** (source : Christiane TOBITH et Pascal CUNY, SNV 2006)

Lors des différentes réunions, les femmes sont bien représentées, notamment lors des réunions d'information (taux de présence 35%) et de la réunion de concertation (taux de présence 30%). Concernant, l'identification de la forêt, les femmes représentent 30% des participants, mais pour les phases suivantes, elles sont presque ou totalement absentes.

- Dans la constitution de l'entité juridique, elles occupent souvent les postes de caissière ou de conseillère, mais pas plus. En moyenne 18% des membres sont des femmes ;
- Elles sont impliquées dans la réalisation des enquêtes socioéconomiques, mais leur participation est dessous de celle des hommes ;
- Les inventaires des ressources forestières sont réalisées par les hommes ;
- Les phases de constitution, dépôt et suivi du dossier d'attribution de la forêt et du plan simple de gestion relèvent très souvent de l'attribution des hommes ;
- La mise en œuvre du plan simple de gestion est faite par les hommes.

- **Collecte et commercialisation du bois de feu et du rotin**

Cette activité occupe les hommes, femmes et enfants. Avec l'accroissement de sa valeur commerciale, les hommes s'y impliquent de plus en plus, abattant les troncs d'arbres frais ou secs.

- **Position des femmes dans le secteur forêt-environnement**

Le secteur forêt-environnement a toujours exclusivement été géré par les hommes, même si ces 10 dernières années, l'on note des améliorations bien qu'elles restent imperceptibles.

Par ailleurs, les femmes occupent très peu des postes de décision notamment au niveau politique, mais on les retrouve en majorité dans les postes demandant moins d'expérience (employées de bureau, employées techniques subalternes...).

Les femmes et les hommes diplômés ont les mêmes opportunités d'emplois lorsqu'ils sont à la recherche de leur premier emploi. Mais la culture organisationnelle et les valeurs de certaines institutions ont tendance à moins reconnaître les forestiers de sexe féminin, d'où leur faible représentativité dans les postes de décision malgré leurs qualifications et expériences.

- **Répartition sexuée des rôles et responsabilités dans le domaine**

Malgré que la plupart des constitutions garantissent des droits similaires aux femmes et aux hommes et qu'elles leur accordent les mêmes droits quant à l'accès et au contrôle des ressources, la réalité montre une exclusion des femmes qui ne peuvent ni posséder, ni contrôler les terres, ce qui explique largement leur subordination et dépendance face aux hommes au sein des communautés locales. Ce sont les hommes qui peuvent jouir des forêts, de la terre et des autres ressources naturelles productives. Les structures de genre et l'accès limité à la terre, le manque de mobilité et de temps, d'information et de formation, de crédit, d'informations sur les circuits de commercialisation limitent fortement l'accès des femmes aux ressources forestières et par ce fait au bénéfice des fruits qui en découlent.

### **2.3- Cadre légal et normatif de l'approche genre**

L'analyse et l'intégration du genre dans toute politique, tout programme ou projet de développement sont sous-tendues par les principaux instruments juridiques et les orientations des grandes conférences internationales sur le développement en général et sur la femme en particulier qui se sont succédées au cours du siècle dernier. La présente étude se limitera aux instruments internationaux et régionaux ratifiés par les différents pays membres de la COMIFAC et aux principales résolutions des conférences sus évoquées.

### 2.3.1- Les instruments juridiques internationaux et régionaux sur le genre

#### a- Accords, traités et conventions internationaux

Depuis 1948, date de l'adoption de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Nations Unies ont signé plusieurs accords, traités et conventions sur la protection et promotion des droits de l'homme en général, et ceux de la femme en particulier. Parmi ces instruments juridiques internationaux, le plus important et le plus actualisé en ce qui concerne les questions de genre est la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF) adoptée en décembre 1979 et son Protocole Additionnel du 6 Octobre 1999. En tant que complément de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, ces deux textes constituent une véritable charte internationale et les instruments de référence en matière de droits de la femme.

#### b- Accords et conventions au niveau régional

Au niveau régional, plusieurs textes ont également été édictés ; les plus importants étant :

- La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples et son Protocole Additif relatif aux Droits des Femmes (Protocole de Maputo)
- La Déclaration des Chefs d'Etats africains sur l'égalité entre les hommes et les femmes
- La Déclaration des Chefs d'Etat et de Gouvernement de la CEEAC sur l'égalité entre les hommes et les femmes signée à Brazzaville le 26/01/2004.

Ce qu'il y'a lieu de noter à l'actif de ces instruments juridiques internationaux et régionaux c'est d'une part que la plupart ont été ratifiés par les Etats membres de la COMIFAC et que le cadre d'analyse genre de la GIZ s'en inspire et, d'autre part, que l'acte ratification par les Etats confère automatiquement à ces accords et conventions une force égale ou supérieure aux lois, politiques et programmes nationaux et ceux-ci doivent s'y conformer. Par ce fait, le respect des questions de genre, l'analyse et la prise en compte de cette perspective dans les politiques et programmes de développement durable ne devraient plus être perçues comme une faculté, mais un impératif.

**Tableau N°3 : Principaux instruments relatifs aux droits des femmes signés et ratifiés par les pays membres de la COMIFAC**

| Pays      | CEDEF |         | Protocole additif CEDEF |         | CADHP |         | Protocole additif CADHP(Maputo) |         |
|-----------|-------|---------|-------------------------|---------|-------|---------|---------------------------------|---------|
|           | Signé | ratifié | Signé                   | ratifié | Signé | ratifié | Signé                           | ratifié |
| Burundi   |       | 1992    | 2001                    |         | 1981  |         | 2001                            |         |
| Cameroun  |       | 1994    |                         | 2009    | 1981  |         |                                 | 2010    |
| Congo     |       | 1982    |                         |         | 1981  |         |                                 |         |
| Gabon     |       | 1983    | 2004                    |         | 1981  |         | 2005                            |         |
| Guinée E. |       | 1984    |                         |         | 1981  |         | 2005                            |         |
| RCA       |       | 1991    |                         |         | 1981  |         |                                 |         |
| RDC       |       | 1986    |                         |         | 1981  |         |                                 | 2009    |
| Rwanda    |       | 1981    |                         | 2008    | 1981  |         |                                 | 2004    |
| Sao Tomé  |       | 2003    | 2000                    |         | 1981  |         |                                 |         |
| Tchad     |       | 1995    |                         |         | 1981  |         | 2004                            |         |

### 2.3.2- Les résolutions des conférences internationales

- **Conférence de RIO (1992) sur l'environnement et le développement durable**

Lors de la conférence mondiale sur l'environnement et le développement durable de 1992 connue sous le nom de Sommet de la Terre à RIO, un Agenda 21 des femmes pour une planète en bonne santé et en paix est venu compléter L'Agenda 21 de la conférence.

Par ailleurs, le principe 20 du programme d'action de la conférence indique la nécessité de réduire l'écart entre les hommes et les femmes qui constitue un obstacle à un développement humain durable et équitable.

- **Conférence de PEKIN(1995) sur les Femmes**

Cette conférence s'est attachée à élaborer un Programme d'Action de Pékin(PAP) connu sous le nom de « plateforme pour l'action » qui définit 12 domaines prioritaires d'intervention. Tous les pays de la COMIFAC ont adopté le plan d'action, et il a été convenu que sa mise en œuvre tiendra compte des spécificités propres à chaque pays.

- **Sommet du Millénaire de NEW-YORK sur les OMD**

Lors du Sommet du Millénaire tenu à New York en septembre 2000,191 Etats membres des nations Unies ont adopté huit objectifs quantifiables et qui devront servir de boussole pour le développement. Manquer la promotion de la femme et l'égalité des sexes entrainerait un manquement aux OMD eux-mêmes. La reconnaissance de la contribution des femmes et la garantie de la protection de leurs droits conditionnent indéniablement les huit OMD.

Comme autres rencontres importantes, il y'a la Conférence de VIENNE(1993) sur les Droits de l'Homme, la Conférence du CAIRE(1994) sur la Population et le Développement, le Sommet de COPENHAGUE (1995) sur le Développement Social.

Il y'a lieu de relever que la plupart des pays membres de l'espace COMIFAC ont été parties à ces résolutions et pour cela, doivent les internaliser non seulement dans l'arsenal juridique mais également dans les politiques, programmes et projets de développement tant au niveau de la sous-région qu'au sein desdits Etats.

## **2.4- Cadre d'orientation genre de la GIZ**

Depuis 1990, la GIZ a intégré l'approche genre dans ses interventions. La stratégie genre pour la période 2010-2014 a pour but de renforcer l'égalité des sexes, tant au sein de la GIZ que dans le cadre de ses activités de prestataire de services. Elle renforce ainsi les effets de synergie entre l'intégration du genre dans ses actions et la parité au sein de l'entreprise.

La présente étude qui repose sur ledit cadre va s'appuyer sur cinq éléments stratégiques complémentaires qui servent de leviers de la prise en compte du genre dans les programmes et projets GIZ :

- **La volonté politique et redevabilité**

C'est la manière dont les cadres de direction manifestent leur soutien au thème de l'égalité hommes-femmes et assurent le suivi de la mise en œuvre. Cette directive se traduit par le caractère obligatoire de l'approche genre et la nécessité pour les structures de rendre compte de la manière dont la stratégie genre est mise en œuvre dans leurs domaines de responsabilité.

- **La culture d'entreprise**

C'est l'ensemble des habitudes et codes de comportement de l'entreprise qui favorisent l'égalité des sexes parce que l'intégration de la dimension du genre renforce l'efficacité des actions et leur permet d'obtenir des résultats plus durables. Ce critère doit se matérialiser par la prise de mesures nécessaires pour enraciner le thème du genre dans la culture de l'entreprise par exemple en organisant des manifestations ou en rendant hommage à des initiatives.

- **La parité au sein de l'entreprise**

Elle vise à assurer une collaboration entre hommes et femmes sur un pied d'égalité et d'équilibre dans l'attribution des fonctions et des missions au sein de l'entreprise. Elle se traduit par un credo et une ligne d'action politique genre, l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes ou exerçant des fonctions de direction et la prise en compte des problèmes, besoins, et intérêts sexospécifiques dans la gestion des ressources humaines.

- **Les compétences en matière de genre**

Cette directive vise à mesurer le niveau de connaissances du personnel en ce qui concerne les inégalités entre les sexes et les approches permettant de les surmonter. Elle se concrétise par l'analyse des compétences genre au sein de l'entreprise, le renforcement des capacités des personnels en matière de genre et l'adoption des bonnes pratiques dans ce domaine.

- **L'ajustement des processus**

Au siège et dans la structure décentralisée, il y'a nécessité de concevoir des procédures et instruments en tenant compte de la dimension du genre, en particulier dans la gestion des marchés et de la qualité. Cette directive passe par l'assurance que les effets induits sur les femmes comme sur les hommes sont relevés dans le cadre du suivi des résultats et des évaluations, la présentation des résultats dans les rapports correspondants, la formulation des recommandations afférentes et le suivi de leur mise en pratique.

Bien que précis, ces critères sont indicatifs parce qu'ils ne rendent pas compte de toutes les préoccupations de genre au sein d'une entreprise. Cependant ils donnent des orientations claires sur les exigences minimales à respecter par toutes les institutions, tous les programmes et projets qui se revendiquent du portefeuille de la GIZ. Dans le cadre du présent travail, il s'agira d'une part de suivre le niveau de prise en compte de ces directives dans le projet d'appui à la COMIFAC tout en ouvrant une brèche vers d'autres aspects qui peuvent influencer positivement ou négativement les objectifs et partant, ses résultats.

### **III. ANALYSE DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LE PROJET**

---



L'analyse genre du projet GIZ d'appui à la COMIFAC va porter d'une part sur l'audit genre des principales institutions qui interviennent dans la mise œuvre du projet, d'autre part sur l'analyse du cycle de vie du projet et enfin, va déboucher sur un tableau des forces et faiblesses de la prise en compte du genre.

Pour réaliser ce travail, l'étude va s'appuyer sur trois outils managériaux :

- L'adaptation du modèle de Kast et Rozenweig qui considère toute organisation comme un système constitué de sous-systèmes que sont la raison d'être, les ressources, l'organisation du travail, les aspects psychosociaux, le système de gestion.
- Le cycle de vie d'un projet qui comporte la phase de conception, la phase de planification, la phase de mise en œuvre, et la phase de suivi/évaluation.
- L'outil d'analyse FFOM (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces).

### **3.1- Audit genre des principales institutions qui interviennent dans la mise en œuvre du projet**

Les structures visées dans le cadre de la présente étude sont :

- Le projet GIZ-COMIFAC
- La COMIFAC et ses partenaires

L'analyse institutionnelle sous le prisme du genre consistera donc à questionner l'organisation quant à la prise en compte de l'EFH au niveau de la raison d'être, des ressources, de l'organisation du travail, des aspects psychosociaux, du système de gestion.

#### **3.1.1- Le Projet GIZ-COMIFAC**

##### **a- Genre et raison d'être du projet**

L'exercice consiste à répondre à la question suivante : **dans quelle mesure les missions du projet et les ressources allouées pour leur mise en œuvre sont-elles orientées vers la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ou alors ces questions sont-elles totalement ignorées ?**

Etant donné que le projet s'est livré à l'exercice de planification stratégique, l'on peut déduire les grandes lignes d'actions (missions) à partir des objectifs et composantes contenues dans le cadre logique de l'offre et la chaîne d'impacts.

Ainsi, l'objectif global de ce module est formulé comme suit : « Dans la logique du plan de convergence, la représentation des intérêts des États membres aux niveaux international, national et régional et la conception et mise en œuvre des programmes forêts/environnement nationaux sont améliorés ».

L'intervention porte principalement sur cinq champs d'action : (1) développement organisationnel de la COMIFAC ; (2) représentation des intérêts de la société civile aux niveaux régional et national ; (3) représentation des intérêts des États membres de la COMIFAC au niveau international ; (4) Gestion régionale des aires protégées/gestion de l'espace ; (5) Analyse/Évaluation et capitalisation des expériences.

L'examen des orientations stratégiques du projet permet de dégager trois constats saillants :

Le premier concerne le classement du projet dans le marqueur GG1 du CAD et du BMZ. Cela signifie que les préoccupations de genre doivent être prises en compte dans le projet même si aucun impact n'est attendu quant aux besoins pratiques et intérêts stratégiques des hommes et des femmes vivant dans la zone d'intervention du projet.

En outre l'objectif principal du projet porte sur l'appui institutionnel des États membres de la COMIFAC au niveau des politiques et de ce fait revêt un caractère stratégique. La conséquence est qu'il ne permet pas directement de mesurer l'impact des actions sur les populations cibles. En outre son intitulé ne

montre pas clairement que les questions de genre constituent un point d'intérêt même si d'emblée elles sont « supposées » et seront prises en compte lors de la mise en œuvre des activités.

Le troisième constat porte sur les déclinaisons de l'objectif central, notamment sur la composante N°2 du projet qui vise à « améliorer la prise en compte des intérêts des groupes sociaux représentés au sein de la CEFDHAC dans les processus de prise de décisions aux niveaux régional et national ».

L'analyse de cette composante permet de relever que le projet s'intéresse à la prise en compte des besoins, intérêts et préoccupations des différentes catégories sociales vivant dans l'espace COMIFAC et directement concernées par la gestion des ressources forestières. La représentation d'un forum des femmes au sein de la CEFDHAC exprime la volonté politique d'impliquer cette catégorie dans les processus de prise de décision de la COMIFAC et à tous les niveaux.

Ce qu'il ya lieu de noter au regard de ces constats, c'est que projet GIZ est genre sensible ; l'objectif central porte sur d'autres préoccupations, mais il existe une composante qui aborde quelque peu les aspects genre dans ses axes d'intervention.

Sur un tout autre point, il est important de relever que le projet d'appui à la COMIFAC rentre dans le portefeuille de le GIZ et pour cela, la philosophie et les valeurs véhiculées au sein de la cellule de coordination sont et doivent être axées vers la promotion de l'EFH. De ce fait, la problématique genre est à l'ordre du jour du projet et constitue un souci pour les responsables. Le problème fondamental qui constitue en même temps l'un des produits de l'étude c'est d'arriver à des actions concrètes pour une prise en compte effective et efficace de cette approche dans les activités du projet.

#### **b- Genre et ressources du projet**

- **Les ressources humaines**

L'analyse du tableau des ressources humaines permet de ressortir clairement une faible représentativité des femmes au niveau de l'exercice et du contrôle du pouvoir de décision. Le tableau ci-après en est une illustration :

**Tableau N° 4 : Répartition des personnels du projet par sexe et niveau d'intervention**

| <b>Niveau de décision</b> | <b>Hommes</b> | <b>Femmes</b> | <b>Total</b> | <b>%femmes</b> |
|---------------------------|---------------|---------------|--------------|----------------|
| <b>stratégique</b>        | 4             | 1             | 5            | 20             |
| <b>administratif</b>      | 0             | 3             | 3            | 100            |
| <b>opérationnel</b>       | 3             | 1             | 4            | 25             |
| <b>Total</b>              | <b>7</b>      | <b>5</b>      | <b>12</b>    | <b>41,6</b>    |

Au regard de ce tableau, il ressort que sur un total de 12 personnes, les femmes font une proportion de 41,6 % contre 58,4 % pour les hommes. Seulement, ces données voilent une réalité : celle du non accès des femmes au pouvoir de décision au sein de l'équipe du projet et de la sous-représentativité des femmes dans le volet technique du projet. Ainsi, l'on peut remarquer qu'une seule femme intervient au niveau stratégique du projet, trois femmes interviennent au niveau administratif et une intervient au niveau des tâches d'exécution.

Tout de même, il y'a lieu de noter un effort et une volonté de prise en compte du genre au niveau de la composition de cette équipe puisque la seule femme occupant le poste de Conseiller Technique a entre autres attributions la planification, mise en œuvre, suivi des activités d'EFH du projet.

S'agissant des compétences en genre, l'on a pu noter que 75% des membres de l'équipe ont entendu parler de cette approche, mais 10% a effectivement suivi une formation dans le domaine et possède des connaissances assez précises sur la question, tandis que 5% maîtrise le processus et est capable d'appliquer cette discipline dans les activités. En clair, il ressort une nécessité de renforcer les capacités de l'équipe dans ce domaine surtout au niveau de l'application de cette discipline dans les activités du projet. Presque toutes les personnes consultées en ont d'ailleurs exprimé le besoin.

- **Les ressources financières**

L'analyse genre du budget permet de noter que le projet dispose de moyens nécessaires à la conduite des activités. Mais puisque le budget est la traduction financière des activités programmées, l'on a relevé une très faible affectation des ressources pour les activités genre.

**Tableau N°5: Répartition du budget du projet par composante et par type d'activités (2012-2014)**

| Composantes   | Axes d'intervention                         | Budget € (milliers) |             |
|---|---|---------------------|-------------|
|   |   | 2012                | 2013-2014   |
| <b>C1 : Développement organisationnel de la COMIFAC</b>               |   |                     | 850         |
| <b>C2 : Renforcement de la participation de la société civile</b>     | Appui aux réseaux (REPAR, REFFAD, REPALEAC) | 185                 | 360         |
|   | Appui CEFDHAC                               | 119                 | 63          |
|   | <b>Genre</b>                                | <b>65</b>           | <b>50</b>   |
| <b>C3 : Coopération et dialogue international</b>                     | Certification+ Gouvernance                  | 180                 | 160         |
|   | GT (GTBAC + GTCCC + GTCCD)                  | 270                 | 220         |
|   | Dialogue international                      | 35                  |             |
|   | EFBC  | 40                  |             |
|   | Communication                               | 30                  | 80          |
| <b>C4 : Gestion régionale des aires protégées/gestion de l'espace</b> | APT   | 85                  | 150         |
|   | Utilisation des terres                      | 70                  | 1040        |
| <b>C5 : Evaluation et valorisation des expériences</b>                | Capitalisation des expériences              | 66                  | 10          |
| <b>Total</b>  |   | 1145                | 2983        |
| <b>Pourcentage genre</b>  |   | <b>5,6%</b>         | <b>1,6%</b> |

Comme on peut le constater, ce tableau prévoit une ligne sur les activités de genre qui se trouve être logée dans la composante 2 du projet, ce qui est une avancée notable. Ceci signifie que cette perspective est considérée comme une préoccupation du projet, même si l'on note une certaine disparité

entre les affectations budgétaires. Au cours de l'année 2012, les activités genre ont reçu une enveloppe 65000€ pour un total de 1145000€ ce qui représente une proportion de 5,6%. Seulement, l'on peut noter que la ligne budgétaire liée aux activités genre est appelée à baisser de 4% en 2013 et 2014 au regard des projections. L'inquiétude étant que ces activités seront amenées à disparaître du projet.

Trois options peuvent expliquer cette situation :

- Le peu d'intérêt pour les questions de genre
- L'absence d'un plan d'actions genre qui permet de montrer clairement ce qui sera fait pour intégrer cette approche dans les activités globales du projet
- La sous-consommation des fonds actuellement mobilisés.

Dans tous les cas, l'option 2 semble la plus pertinente. En principe, l'idéal aurait été d'avoir toute une composante genre qui serait transversale aux autres. Cette option n'étant pas possible à ce stade d'exécution du projet, il conviendra donc aux responsables du projet d'élaborer en début de chaque exercice et/ou phase, un plan d'actions sur les questions de genre, qui va s'intégrer dans le plan de travail global et d'affecter des ressources appropriées pour réaliser les activités proposées.

- **Le temps consacré au travail**

Le temps consacré au travail constitue un autre point d'attention du projet. Le travail commence à 8 heures et s'achève théoriquement à 16 heures. Non seulement, il est le même pour les hommes et les femmes sauf pour des circonstances particulières (accouchement où les femmes bénéficient d'une heure de tétée), mais également, il n'existe pas des horaires fixes de repos. En outre, les personnels sont parfois obligés de rester au bureau jusqu'à une heure tardive.

La prise en compte du genre suppose une égalité et une équité de traitements. Ceci suppose qu'en dehors de l'égalité de droits, il sera nécessaire de tenir compte des conditions spécifiques de chaque composante du projet. Pourtant, l'analyse du travail non rémunéré de la femme sur la base d'un ensemble d'outils genre (journée de 24 heures, cadre à triple rôles) montre que les femmes travaillent plus que les hommes parce qu'en dehors des activités de service, elles doivent en fin de journée faire face aux autres activités de reproduction qui s'imposent à elles à la maison. Ce constat s'est une fois de plus dégagé lors des interviews avec les personnels hommes et femmes du projet. Seulement, tout semble à croire que ceux-ci s'accommodent de cette situation et c'est pourquoi lors des échanges, les principales réponses recueillies étaient : « il n'existe pas de contraintes, car chacun gère son temps en fonction de son travail » ou encore « c'est un choix que nous avons fait, car il faut le rendement ».

Même si les femmes ne s'en plaignent pas, il est important de prendre en compte cette variable dans la gestion des ressources humaines. Le rendement du projet en dépend.

- **L'information**

L'analyse a permis de noter que les femmes et les hommes se trouvent à un même niveau d'information. Des réunions de coordination se tiennent chaque semaine et impliquent les cadres supérieurs et moyens du projet.

Seulement, il faudrait faire une différence entre les sujets d'ordre administratif et ceux d'ordre technique. Les femmes n'ont pas suffisamment de contrôle sur les questions techniques du projet du fait de leur faible représentativité. Seule la Conseillère Technique genre siège aux réunions techniques ; les trois autres femmes qui sont des cadres moyens, ne peuvent qu'aborder les questions administratives liées à leur domaine de compétence.

- c- **Genre et organisation du travail**

Le projet ne dispose pas d'un organigramme formel. Tout de même, on note trois niveaux d'intervention : stratégique, administratif, opérationnel. Il existe une répartition claire des tâches consignées dans un cahier de charge affecté à chaque poste de travail. En dehors du positionnement déséquilibré du personnel dans ce dispositif au regard des sexes, le mode de fonctionnement du projet ne fait pas de discrimination puisque chaque membre de l'équipe occupe un poste précis et il est attendu de lui un rendement approprié.

#### **d- Genre et climat social**

Le climat général du projet est celui de la mobilisation de toute l'équipe autour des résultats. L'organisation promeut des relations de collaboration, convivialité et de respect mutuel tant au niveau horizontal (entre collègues et par ricochet entre les hommes et les femmes) qu'au niveau vertical (Chef de projet et collaborateurs). Comme dans toute société humaine, quelques heurts infimes sont de temps en temps notés et tiennent aux différences qui existent entre les êtres humains.

Le projet ne promeut pas de motivations particulières en dehors de celles salariales ; il serait donc nécessaire de mettre en place un ensemble d'actions spécifiques vis-à-vis des personnels notamment lors des événements spéciaux.

#### **e- Genre et système de gestion**

Le système de gestion est essentiellement démocratique. Les décisions sont prises par le chef d'équipe après concertation avec ses collaborateurs. Mais comme il a été souligné plus haut les femmes, par leur faible représentativité au niveau stratégique ne contrôlent pas la décision.

### **Conclusion :**

En conclusion de cette analyse, l'on peut relever les points d'attention suivants :

- Bien qu'elles soient une préoccupation au niveau de la composante 2 et de l'équipe du projet, les questions genre ne sont pas encore bien visibles
- Absence d'une culture organisationnelle axée sur l'ES en termes de code de conduite ou de communications spéciales
- Inexistence d'un plan d'actions cohérent et transversal genre au sein du projet
- Faible représentativité des femmes dans les instances de décisions stratégiques du projet
- Les personnels du projet ne sont pas suffisamment formés sur les questions de genre
- Faible dotation budgétaire pour les activités genre
- Faible accès des femmes du projet à l'information technique
- Le temps de travail ne tient pas compte des charges familiales des femmes et hommes

### **3.1.2- LA COMIFAC ET SES PARTENAIRES**

L'un des objectifs majeurs du projet vise l'amélioration de l'efficacité de la COMIFAC qui constitue d'ailleurs son principal partenaire. C'est pourquoi l'intégration du genre dans la structure organisationnelle et fonctionnelle de cette institution est de nature à influencer les résultats du projet quant à la prise en compte du genre.

#### **a- Genre et raison d'être de la COMIFAC**

L'analyse de la prise en compte du genre dans les grandes orientations d'actions de la COMIFAC se caractérise par :

- **la neutralité des textes directeurs de la COMIFAC vis-à-vis des questions de genre**

Le cadre juridique de la COMIFAC est sous-tendu par un ensemble de textes dont les plus importants sont :

- La Déclaration de Yaoundé
- Le Traité relatif à la conservation et à la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale et instituant la COMIFAC
- Le Plan de Convergence de la COMIFAC

L'analyse de ces différents textes à la lumière des travaux antérieurs et des opinions recueillies montre clairement que les directives, de manière générale ne traduisent pas explicitement l'impératif de prendre en compte la dimension genre et ne donnent pas d'indication sur la démarche à appliquer. Cette situation s'explique par :

- l'absence d'un document de référence formel (déclaration, résolution, ...) sur l'égalité de genre telle que perçue par la COMIFAC ;
- la non-prise en compte du genre dans le Traité et le Plan de Convergence de la COMIFAC ;
- l'inexistence au niveau sous-régional d'un document opérationnel sur l'intégration de la dimension dans la gestion des ressources forestières.

Au regard de ces constats, l'on peut noter que les instruments juridiques de base qui ont servi à la mise en place de la COMIFAC et qui régissent son fonctionnement n'abordent pas explicitement les préoccupations de genre qui pourtant sont contenues dans l'arsenal juridique international sur lequel il est adossé.

- **Une volonté politique mitigée des responsables de la COMIFAC d'intégrer le genre**

Comme il a été souligné plus haut, l'étude sur la prise en compte du genre dans les directives et autres décisions de la COMIFAC réalisée en février 2012 montre clairement que le genre n'a pas été pris en compte dans le Plan de Convergence qui constitue le document cadre des actions de la COMIFAC.

Tout de même il est ressorti des divers échanges un engagement des responsables de la COMIFAC et des partenaires de cette institution à vouloir intégrer la perspective genre dans les politiques, programmes, projets et stratégies ; cette volonté politique se manifeste par :

- la disponibilité du Secrétariat Exécutif pour l'intégration du genre dans le processus de révision du Plan de Convergence;
- la bonne implantation des réseaux de femmes réunis autour du REFFAD et qui militent en faveur de la participation effective des femmes à la gestion des ressources forestières ;
- la création d'un Comité ad hoc genre au sein de la COMIFAC ;
- quelques initiatives prises tant au niveau du SE que des pays membres et des fora en vue de l'intégration du genre dans leurs activités.

Le problème fondamental se pose au niveau de l'opérationnalité de cette volonté tant il est vrai que le SE ne dispose pas de ressources humaines et matérielles suffisantes pour conduire à bien son mandat et qu'il n'existe pas une personne ressource genre qui pourrait non seulement impulser le processus mais également de suivre les engagements pris au niveau international combinées aux orientations des Etats membres dans ce domaine.

#### **b- Genre et ressources**

L'analyse de la prise en compte du genre dans mobilisation des ressources de la COMIFAC permet de relever les traits suivants :

- **Une très faible représentativité des femmes à tous les niveaux de décision**

Que ce soit au niveau du SE COMIFAC qu'au niveau des institutions partenaires, l'analyse des ressources humaines permet de constater qu'il existe un déséquilibre considérable entre les hommes et les femmes à tous les niveaux d'intervention. Sans doute cette situation est due à la faible représentativité des

femmes dans le secteur forestier et environnemental, mais vient être confortée par l'inexistence d'une ressource humaine genre au sein de l'institution.

Les postes présentés dans le tableau ci-dessous sont issus de l'organigramme adopté lors de la réunion du Conseil des Ministres tenu à Bangui en septembre 2008 et peuvent illustrer ces déséquilibres :

**Tableau N°6 : Répartition par sexe et par statut des personnels du SE COMIFAC**

| Personnel         | Fonction   | H         | F        | %femmes     |
|-------------------|--|-----------|----------|-------------|
| <b>Statutaire</b> | 1 Secrétaire Exécutif  | 1         | 0        |             |
|                   | 1 Secrétaire Exécutif Adjoint  | 1         | 0        |             |
|                   | 1 Directeur Administratif et Financier   | 1         | 0        |             |
| <b>Technique</b>  | 1 Chargé de programme Forêt/Conservation   | 1         | 0        |             |
|                   | 2 Assistants Techniques Forêt/Conservation   | 1         | 0        |             |
|                   | 1 Expert changement climatique, lutte contre la désertification et préservation de la biodiversité | 1         | 0        |             |
|                   | 1 Juriste Fiscaliste   | 1         | 0        |             |
|                   | 1 Chargé de Communication et de documentation  | 1         | 0        |             |
|                   | 1 Comptable  | 1         | 0        |             |
| <b>Appui</b>      | 1 Secrétaire de Direction  | 0         | 1        |             |
|                   | 1 Planton  | 0         | 0        |             |
|                   | 1 Secrétaire réceptionniste  | 0         | 1        |             |
|                   | 4 Chauffeurs   | 4         | 0        |             |
|                   | 6 Gardiens   | 4         | 0        |             |
|                   | 1 Agent d'entretien  | 1         | 0        |             |
| <b>Total</b>      |  | <b>18</b> | <b>2</b> | <b>11,1</b> |

L'écart des genres se répercute également au niveau des structures sous tutelle de la COMIFAC dans lesquelles le nombre de femmes responsables ne dépasse pas le taux de 30%, retenu lors de la Conférence de Beijing et qui représente la norme internationale en matière de participation des femmes dans les instances de décision.

**Tableau N°7 : Répartition par sexe des Coordonnateurs Nationaux COMIFAC**

| Homme | Femme | Total | % femmes |
|-------|-------|-------|----------|
| 9     | 1     | 10    | 10       |

**Tableau N°8 : Répartition par sexe des Présidents des Fora Nationaux CEFHDAC**

| Homme | Femme | Total | % femmes |
|-------|-------|-------|----------|
| 8     | 2     | 10    | 20       |

**Tableau N°9 : Répartition par sexe des Points focaux des Conventions**

| Convention   | Homme     | Femme    | Total     | % femmes   |
|--------------|-----------|----------|-----------|------------|
| CDB          | 8         | 2        | 10        | 20         |
| FNUF         | 6         | 0        | 6         | 0          |
| CCD          | 9         | 1        | 10        | 10         |
| CCC          | 9         | 1        | 10        | 10         |
| AFLEGT       | 6         | 0        | 6         | 0          |
| <b>Total</b> | <b>38</b> | <b>4</b> | <b>42</b> | <b>9,5</b> |

**Tableau N°10 : Répartition par sexe des Pilotes des Groupes de Travail Sous-Régional Afrique Centrale**

| Homme | Femme | Total | % femmes |
|-------|-------|-------|----------|
| 4     | 1     | 5     | 20       |

**Tableau N°11 : Répartition par sexe des Coordinateurs nationaux des Réseaux**

| Réseau       | Homme     | Femme     | Total     | % femmes    |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| REPAR        | 6         | 0         | 6         | 0           |
| REPALEAC     | 7         | 1         | 8         | 12,5        |
| REJEFAC      | 7         | 3         | 10        | 30          |
| RIFFEAC      | 6         | 0         | 6         | 0           |
| REFFAD       | 0         | 8         | 8         | 100         |
| <b>Total</b> | <b>26</b> | <b>12</b> | <b>38</b> | <b>31,5</b> |

**Tableau N°12 : Répartition par sexe des responsables des Institutions partenaires de la COMIFAC**

| Institution  | Homme    | Femme    | Total    | % femmes |
|--------------|----------|----------|----------|----------|
| CEFDHAC      | 1        | 0        | 1        | 0        |
| OAB          | 1        | 0        | 1        | 0        |
| ADIE         | 1        | 0        | 1        | 0        |
| OCFSA        | 1        | 0        | 1        | 0        |
| RAPAC        | 1        | 0        | 1        | 0        |
| <b>Total</b> | <b>5</b> | <b>0</b> | <b>5</b> | <b>0</b> |

- Insuffisance de compétences en matière de genre



La plupart des personnels de la COMIFAC ont entendu parler du genre en tant qu'approche de développement. Elles n'ont pas suivi de formation formelle dans le domaine. Quelques formations ont été réalisées par la GIZ mais les personnels ne disposent pas encore d'outils permettant d'appliquer cette approche dans les activités de l'organisation.

Une personne –ressources genre avait été recrutée par le PACEBCO pour appuyer la COMIFAC dans la conduite des actions genre, mais celle-ci a démissionné quelques mois après et n'a pas eu le temps suffisant, ni les ressources nécessaires pour proposer des initiatives visibles.

Il y'a donc une nécessité de mettre en place un programme de renforcement des capacités des personnels dans le domaine.

- **Absence de ressources financières pour la conduite des activités genre**

Pour le moment, la COMIFAC ne dispose pas encore d'un mécanisme de financement qui lui est propre. Plusieurs options ont été envisagées afin de doter cette structure de moyens nécessaires à l'exécution efficace de ses missions. La contribution des Etats membres n'est pas constante ; certains n'ayant pas contribué depuis plusieurs années, d'où un essoufflement des partenaires qui depuis la création de la structure ont assuré la grande partie de son fonctionnement.

Dans ce cas, la conduite des activités genre se trouve compromise puisqu'au niveau de la COMIFAC, il est dit qu'on a d'autres priorités et, s'il y'a un peu de moyens, ce ne sont pas les activités genre qui seront prioritaires.

- c- **Analyse du mécanisme genre de la COMIFAC**

L'organigramme de la COMIFAC ne prévoit pas un poste de travail formel pour les questions de genre. Tout de même, il existe deux structures qui animent cette thématique au niveau de l'espace COMIFAC.

- **Le Comité Ad Hoc Genre**

En principe, la COMIFAC devrait disposer d'une personne ressource permanente en genre. C'est dans ce cadre que le PACEBCo a financé le recrutement et le salaire d'une ressource socio-économiste experte en genre, pour appuyer la COMIFAC dans la prise en compte de la dimension genre dans ses actions. Malheureusement, celle-ci a démissionné après quelques temps et pour pallier à ce manque, un comité ad hoc genre (CAG) a été mis en place.

Le CAG est composé d'experts et points focaux Genre des partenaires techniques et financiers de la COMIFAC. Les représentant/es d'associations et réseaux sont régulièrement associés/es aux réflexions. Dans un premier temps, la COMIFAC a confié au CAG le mandat de l'appuyer dans l'élaboration d'une stratégie genre. Certains partenaires proposent d'élargir ce mandat à d'autres activités notamment la réflexion sur l'orientation, l'intégration du Genre dans le PC, le projet de résolution à soumettre aux chefs d'Etats lors du sommet de Yaoundé +10.

Dès sa mise en place, le CAG a rapidement validé son Planning d'activités. La mise en œuvre des activités s'est jusqu'ici faite avec l'accompagnement d'une consultante en genre recrutée dans la cadre de la facilitation canadienne du PFBC. Cependant, la précarité de son statut, l'irrégularité des rencontres, l'absence de ressources financières pour son fonctionnement et la conduite des activités affaiblissent son efficacité et surtout sa raison d'être.

- **Le Réseau des Femmes Africaines pour le Développement Durable (REFFAD)**

Créé en juin 1998 en marge de la deuxième édition de la CEFDHAC, le REFFAD est un réseau d'Organisations Non Gouvernementales majoritairement féminines œuvrant dans la gestion durable des ressources naturelles. La mission principale du REFFAD est de promouvoir la participation des femmes

africaines au développement durable à travers leur implication dans les programmes de gestion durable des ressources naturelles et à la conservation de la biodiversité en Afrique Centrale.

Au regard de ses missions et attributions, il convient de relever que le REFADD en tant que sous-groupe de la CEFDHAC devrait être la structure focale d'animation du genre au sein de la COMIFAC. Mais au-delà de ses aspirations, cette structure ne joue pas pleinement le rôle de catalyseur des questions de genre au niveau de la sous-région qui est attendu de lui. Les problèmes relevés sont les suivants :

- L'absence d'un cadre de référence des activités due à la non prise en compte du genre dans le Plan de Convergence ;
- La faible formation des responsables en genre notamment dans l'utilisation des outils genre et dans les thématiques de développement durable en lien avec le genre (genre et changements climatiques, genre et REDD...) ;
- L'absence de ressources pour la réalisation des activités programmées ;
- Le faible soutien des membres en vue d'une plus grande participation des femmes aux différentes rencontres régionales et internationales sur le développement durable ;
- La faible capacité à développer des partenariats.

A côté de ces problèmes, les responsables pensent que le genre reste un slogan au sein de la COMIFAC. De plus en plus, on en parle mais le réseau ne bénéficie d'aucun appui de cette structure qui pourtant devrait servir d'impulsion au niveau des Etats.

#### **d- Genre et climat de travail**

- **Améliorer le climat de travail**

Il n'existe pas une culture d'entreprise genre au sein de la COMIFAC. Certes, la structure fonctionne sur la base d'un code de conduite matérialisé par un règlement intérieur, mais l'on note encore quelques résistances quant au traitement différencié des personnels de la structure. Egalement celui-ci est neutre par rapport aux sexes et par conséquent défavorise les femmes de la structure qui très souvent doivent concilier leurs activités professionnelles et leurs obligations de reproduction.

Ainsi, des efforts devraient être faits par les responsables pour enraciner le thème au sein de l'organisation, des projets sous tutelle et des Etats membres à travers la participation aux journées commémoratives sur les femmes, la communication d'entreprise sur les thèmes divers en relation avec les questions d'égalité et d'équité, la sensibilisation...

- **Nécessité d'un effort pour asseoir la parité au sein de l'entreprise**

Si la COMIFAC traite les personnels sur un pied d'égalité et d'équilibre dans l'attribution des fonctions et des missions au sein de l'entreprise, l'on note un déséquilibre au niveau du nombre de femmes occupant les postes de décision.

Il existe deux niveaux d'instances de décision au niveau du Secrétariat exécutif de la COMIFAC :

- les réunions de concertation qui impliquent le personnel statutaire (SE, SEA, DAF) et aucune femme n'y siège du fait que toutes ces fonctions sont occupées par des hommes ;
- les réunions de coordination qui intéressent outre le personnel statutaire, mais également, les experts et les projets sous-tutelle.

A ce niveau, l'on note une participation des femmes même si elle est encore insignifiante, la conséquence majeure étant que, les résultats ne sont pas partagés.

Le personnel rencontré exprime pourtant la nécessité d'appliquer le genre dans les pratiques quotidiennes de la COMIFAC car elle permettra d'accorder des chances et opportunités égales à tous, de participer dans la vie de la structure et de bénéficier équitablement des avantages induits.

#### **e- Prise en compte du genre dans les activités de la COMIFAC et de ses partenaires**

- **Activités du Secrétariat Exécutif**

Le SE COMIFAC planifie ses activités sur la base de 2 documents de référence :

- le plan d'action biennal : celui pour 2011-2012 a été validé par les ministres lors du conseil de novembre 2010 ;
- le plan d'action opérationnel (Plan de travail annuel) qui reprend et détaille le plan d'action biennal pour une année.

La planification des activités de SE COMIFAC est regroupée autour de 5 composantes :

- composante 1 : planification, suivi et évaluation du plan de convergence ;
- composante 2 : communication, concertation et renforcement des capacités ;
- composante 3 : dialogue international sur les forêts-environnement et promotion de la COMIFAC ;
- composante 4 : coordination du plan de convergence et partenariat ;
- composante 5 : réunions statutaires de la COMIFAC.

Chacune de ces composantes se décline en une série d'activités dont la responsabilité d'exécution est répartie entre le staff du SE COMIFAC avec un budget spécifique alloué.

L'analyse des outils de planification et de suivi des résultats permet de noter que les aspects genre ne sont pas abordés de manière transversale. Certes, le SEC a eu à organiser une ou deux activités en ce sens mais il se pose encore la nécessité de développer un ensemble d'outils formels et crédibles permettant d'une part d'analyser la situation des femmes et des hommes dans les domaines d'actions de la COMIFAC, de faire une planification axée sur le genre et d'élaborer une batterie d'indicateurs genre sensible permettant de suivre la situation des hommes et des femmes dans les pays de la sous-région.

S'agissant des activités déjà réalisées, la première fut d'organiser un séminaire de sensibilisation et d'information des partenaires qui a abouti à la mise en place d'un comité ad hoc Genre et la définition de sa feuille de route.

- **Activités du Comité Ad Hoc genre**

Comme principales activités réalisées par le CAG, il y'a :

- L'élaboration des termes de référence des activités retenues par le comité
- La conduite d'une réflexion sur l'analyse genre du Plan de Convergence
- La réalisation d'un document de Plaidoyer en faveur d'une stratégie sous-régionale de L'EFH dans la gestion des ressources naturelles et forestières des pays du Bassin du Congo
- La préparation d'une résolution sur l'EFH à faire adopter par le conseil des ministres.

- **Activités du REFFAD**

Depuis sa création en 1998, le REFFAD a allié à la fois les objectifs économiques liés à la conservation des écosystèmes et les objectifs sociaux de lutte contre la pauvreté. Outre la participation à

des processus régionaux et internationaux pilotés par UICN et la structuration des antennes nationales, ses organisations membres ont initié plusieurs activités sur le terrain qui ont eu impact direct sur les conditions de vie des populations concernées notamment les femmes. L'on peut citer entre autres actions :

- Le développement et l'appui aux microprojets de lutte contre la pauvreté et de conservation (Réserve de faune et de biosphère du Dja, Cameroun)
- L'encadrement des femmes dans la valorisation des produits forestiers non ligneux(Cameroun)
- La culture des champignons (réserve de la Kibira, Burundi)
- L'élevage des aulacodes (Zone Elang-Zoétéélé, Cameroun)
- La conservation de la réserve forestière de Mukura (province Kibuye,Rwanda)
- L'obtention des microcrédits aux femmes (Brazzaville, Congo)
- La formation des paysans en agroforesterie (province du Bas Congo, RDC)
- La lutte contre l'exploitation illégale des ressources forestières (Concessions forestières du Bas Congo, RDC)
- La gestion de la faune et dans les concessions forestières (Concessions forestières du Bas Congo, RDC)
- La gestion de la faune et dans les concessions forestières et des aires protégées (Concessions forestières Cameroun, RCA, RDC et Burundi)
- La gestion participative des ressources naturelles et communication (8 antennes nationales).

Au regard de ce bilan, et du caractère opérationnel des activités qui touchent directement la vie des populations à la base, le REFFAD constitue un levier important en vue de l'intégration de la question genre au sein de la COMIFAC. Tout de même, son statut d'organisation de la société civile ne lui confère pas suffisamment d'autorité pour pouvoir influencer les actions au sein des Etats. C'est pourquoi il faudrait penser à mieux positionner cette structure comme un acteur de premier plan dans le dispositif d'application du genre au sein de la COMIFAC.

- **Activités des programmes rattachés**

Dans le cadre de ses missions, la COMIFAC a contribué à la mise en place de nombreux programmes et projets sous-régionaux ou regroupant plusieurs pays, dont les plus importants sont :

- Le programme d'appui a la conservation des écosystèmes du bassin du Congo (PACEBCo)
- Programme régional de conservation et utilisation rationnelle des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale (ECOFAC)
- Appui de la FAO au processus d'harmonisation des politiques: Projet FNPP-COMIFAC
- Projet COMIFAC-UICN-IRScNB
- Programme Régional de Conservation des Forêts
- Projet Régional REDD+ de la Banque Mondiale
- Projet MRV de la FAO/CBFF

Ces programmes/projets qui visent particulièrement l'harmonisation des politiques forestières et fiscales à travers le renforcement des capacités institutionnelles et l'amélioration des conditions de vie des populations dans leur majorité, prennent en compte la participation active des femmes. Les aspects les plus récurrents sont la sécurité alimentaire, la santé et l'amélioration des revenus des ménages. Certains ont pris en compte l'alphabétisation, la sensibilisation des autorités traditionnelles.

- **Quelques bonnes pratiques au niveau des partenaires et des Coordinations nationales**

La façon de se référer à l'égalité entres les sexes diffère beaucoup d'un pays à l'autre. Les exigences qui pèsent sur les organismes ordonnateurs diffèrent également. Les exemples ci-dessous illustrent quelques unes des différentes initiatives prises et donnent une certaine idée sur les possibilités qui

existent. Les exemples pourraient également stimuler des idées autour d'autres moyens d'intégrer le genre dans le développement durable pour encourager les pays membres de la COMIFAC et autres acteurs à établir et exécuter leurs projets de manière plus sensible à la dimension genre.

### ➤ **La facilitation du PFBC**

Pendant la facilitation du PFBC, le Canada a dans le cadre de son projet d'appui institutionnel à la COMIFAC développé des actions de coordination, harmonisation et d'échanges d'informations sur des thématiques incluant l'EFH, lors du dialogue des politiques et dans les tables de concertation sur les forêts dans le bassin du Congo tant au niveau sous-régional que dans des rencontres internationales. Cela s'est encore confirmé lors de la dernière réunion plénière du Partenariat pour les Forêts du Bassin du Congo (PFBC) tenue du 17 au 22 septembre à Ndjamena (Tchad) au cours de laquelle plusieurs thèmes et débats sur le genre étaient à l'ordre du jour, positionnant ainsi cette thématique parmi les préoccupations à prendre en compte lors des rencontres à venir.

### ➤ **Burundi**

Le Burundi a marqué ces dernières années une avancée notable en matière d'intégration du genre.

Au niveau institutionnel, l'Assemblée nationale et le sénat appliquent la parité dans la répartition des postes (50%). Au niveau des autres organes électifs le taux de 30% retenu lors de la Conférence de Beijing est appliqué.

S'agissant particulièrement du domaine de l'environnement et des forêts, la notion est visible au niveau national même si elle n'est pas encore intégrée dans les textes. Ainsi, l'on enregistre une forte représentativité des femmes dans toutes les institutions forestières, de plus en plus de femmes ingénieurs et nombreuses sont celles qui occupent des postes importants (Conseillères techniques, Inspectrices régionales, éco gardes...).

Par ailleurs, le code forestier est en cours de révision avec l'appui d'un expert de la COMIFAC et tiendra compte des aspects genre. La politique forestière intègre déjà cette dimension.

### ➤ **Rwanda**

Qu'il s'agisse de loi ou de la politique forestière, les textes du Rwanda s'arriment aux instruments standards internationaux en matière de conservation et de protection de l'environnement et des forêts. Ils intègrent effectivement la dimension genre. Ainsi :

- Les étapes du processus d'intégration de la dimension genre sont complètement couvertes: elles vont de la révision Constitutionnelle à l'opérationnalisation sur le terrain et précisent des concepts fondamentaux ;
- Des indicateurs genre sensible sont définis pour reconnaître la prise en compte des besoins pratiques et intérêts stratégiques des femmes et des hommes dans la politique forestière et dans le Code forestier;
- La participation des femmes est effective à tous les niveaux d'organisation sociale notamment dans le secteur forêts;
- Le suivi de la mise en œuvre de l'intégration de la dimension genre dans la gestion des ressources forestières est effectif.

## ➤ **Gabon**

Des efforts considérables sont faits par le Gabon pour améliorer l'accès des femmes dans la prise de décision. Au Ministère de l'Environnement et des Forêts, le taux de 30% est appliqué y compris en ce qui concerne les postes à caractère décisionnel. Pour preuve, le Secrétaire Général et l'Inspecteur Général sont des femmes. Egalement, on a un Directeur technique et deux(02) Conseillers sur neuf(09) qui sont des femmes.

Dans tous les cas, les nouvelles autorités en place militent en faveur d'une plus grande participation des femmes dans les instances de prise de décision et à tous les niveaux.

### **f- Analyse du dispositif de suivi/évaluation de la COMIFAC**

La prise en compte de la dimension genre et des considérations sexospécifiques dans le système de suivi/évaluation suppose l'élaboration et la mise à la disposition de la COMIFAC et de ses partenaires d'une batterie d'indicateurs désagrégés par sexe permettant de guider l'action, de collecter l'information et de mesurer l'efficacité, l'efficience et la pertinence des actions entreprises et surtout leur impact sur les femmes et les hommes.

Un observatoire des forêts est conçu de longue date dans le Plan de Convergence de la COMIFAC (axe 2 : connaissance de la ressource, assurer la disponibilité permanente des informations sur les forêts à l'ensemble du public dans la sous région).

L'Observatoire des Forêts d'Afrique Centrale (OFAC) qui est en charge de conduire ce volet d'activités dispose déjà à ce jour, d'une base de données permettant de produire périodiquement des informations conformément à son mandat. Cette base de données est un outil de partage d'informations et de suivi des efforts déployés par les Etats partenaires dans la mise en œuvre du Plan de Convergence. Seulement, il présente des données agrégées qui ne rendent pas suffisamment compte de l'évolution de la situation des femmes et des hommes dans les pays concernés.

Il sera donc question de mener une réflexion en vue de l'introduction le variable sexe dans la base de données et de conduite des actions de renforcement des capacités des principaux acteurs dans la collecte, le traitement et la diffusion des informations ventilées selon le genre.

### **3.2- La prise en compte du genre dans le cycle de programmation du projet**

Pour s'assurer que le projet GIZ contribue à garantir l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes, il est nécessaire de tenir compte de cette question dans toutes les étapes du cycle du projet.

Dans le cadre de cette étude et du fait que le projet est en cours d'exécution, quatre principales étapes seront analysées à travers les outils utilisés: l'identification du projet, la planification, la mise œuvre, le suivi/évaluation.

#### **3.2.1- Phase d'identification du projet : analyse de l'offre technique**

La prise en compte du genre dans l'identification du projet consiste à intégrer les préoccupations des femmes et des hommes exprimées lors de l'analyse de la situation et du contexte et l'identification des problèmes prioritaires dans le cadre logique. Il s'agit ici d'abord de définir selon une démarche ascendante et participative incluant les perceptions et les choix des femmes souvent marginalisées dans les processus de décision, où il faut intervenir pour combler le déficit de développement ou pour atténuer les disparités du développement induites des rapports sociaux de type genre.

L'analyse comparative des différentes versions de l'offre technique du projet permet de noter une certaine évolution et une plus grande lisibilité vis à vis des questions de genre. Bien que le document de projet de la phase actuelle ne prenne pas officiellement position par rapport au genre, ces questions sont tout de même évoquées comme un point d'attention notamment au niveau de certains indicateurs.

L'analyse des composantes de l'offre technique du projet permet de relever les aspects suivants:

- La présentation de la situation de référence se focalise sur une analyse contextuelle du bassin du Congo. Les préoccupations de genre n'apparaissent donc pas clairement puisqu'une analyse de la population permettant de définir les besoins, intérêts et préoccupations des populations vivant dans la zone d'intervention du projet n'a pas été effectuée; pourtant, les populations ont des problèmes spécifiques qui ne sauraient être abordées de manière globale au risque d'apporter des solutions qui ne satisfassent pas les intérêts de tous. C'est le cas de nombreux projets qui ont été exécutés dans cette partie de la sous-région. Il aurait été judicieux de spécifier les groupes pauvres par catégories (hommes, femmes, jeunes, autochtones...) car chacune a des préoccupations propres. La prise en compte du genre dans un projet commence à ce niveau ; identifier les différentes composantes sociologiques et répertorier dans une démarche participative leurs situations- problèmes et leurs besoins par catégorie ;
- L'objectif global tel que formulé ne prend pas position par rapport aux questions de sexospécificité. Le projet se propose d'apporter un appui aux Etats membres en vue d'une meilleure prise en compte de leurs intérêts dans les instances nationales, régionales et internationales et de l'amélioration de leurs politiques forestières et environnementales. Il s'agit donc d'un projet aux objectifs stratégiques et institutionnels.

Cette lecture des missions principales du projet peut tout de même être relativisée à plus d'un titre :

- Le projet est classé dans le marqueur GG1, ce qui signifie que les questions de parité hommes/femmes, bien que ne constituant pas une priorité, doivent être prises en compte dans le développement des activités. L'analyse des indicateurs de l'objectif central et des composantes permet de considérer que le projet prend des mesures en vue d'améliorer la participation des femmes aux processus nationaux et régionaux. Ainsi, Il y est dit que :
  - Les directives sous régionales sur la mise en œuvre du Plan de Convergence élaborées par la COMIFAC (y compris la directive concernant l'utilisation des PFNL) avec ses **spécifications sur la prise en compte des femmes** et des populations riveraines) seront adoptées par le Conseil des Ministres et intégrées dans les législations nationales d'au moins cinq pays.
  - La COMIFAC doit proposer au Conseil des Ministres une stratégie en matière de Genre élaborée sur la base d'une analyse régionale sur les questions de Genre.
- Par ailleurs, l'offre cible les populations rurales pauvres dont les femmes représentées par leurs réseaux respectifs dans le cadre de la CEFDHAC(**B.3.2**). Il y'a cependant, lieu de déplorer que les actions se limitent à un niveau stratégique, car il n'est pas toujours sûr que les activités menées auront des retombées perceptibles quant à l'amélioration de la qualité de vie des populations qui sont des bénéficiaires indirects.

## Conclusion :

L'analyse des éléments de l'offre permet d'arriver aux conclusions suivantes :

- La version actuelle de l'offre est plus incisive vis-à-vis des questions de genre ;

- L'analyse du contexte et les objectifs du projet ne sont pas explicitement liés aux préoccupations de genre (besoins pratiques et intérêts stratégiques des femmes et des hommes) ;
- L'offre présente des indicateurs pertinents sur la prise en compte du genre notamment dans la composante 2 ;
- Les autres composantes ne contiennent pas d'indicateurs genre sensibles; pour pallier à cette omission, des actions spécifiques doivent être conduites pour une prise en compte transversale de la dimension genre dans tous les champs d'intervention du projet.

### **3.2.2- Phase de planification du projet : analyse de la chaîne d'impacts**

En décembre 2011, le projet GIZ a élaboré une chaîne d'impact qui constitue le document de planification des activités et des résultats sur la base de l'offre. La remarque générale qui ressort de ce travail est que ce document donne une plus grande lisibilité quant à la prise en compte du genre, même si l'on y note encore quelques faiblesses. Pour s'en convaincre, il convient de revisiter les différentes composantes du projet.

#### **a- Composante 1 : Développement organisationnel de la COMIFAC**

- **Objectif de la composante** : « La performance de la structure organisationnelle de la COMIFAC est améliorée ».
- **Chaîne de résultats** :

L'atteinte de cet objectif passe par un ensemble de résultats anticipés :

- Appui au système de suivi de la COMIFAC à travers le Secrétariat Exécutif relatif aux relations de travail entre le Secrétariat exécutif et les CNC et à la fonction et aux capacités de « suivi » du Secrétariat exécutif ;
- Appui à l'amélioration de l'audit financier du Secrétariat exécutif ;
- Appui au développement des ressources humaines (RH) et la coordination des interventions correspondantes des partenaires techniques et financiers (PTF) ;
- Appui à la relation entre le Secrétariat Exécutif et les organisations régionales partenaires (ORP) ;
- Appui aux synergies entre la COMIFAC et la Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale (CEEAC).
- **Indicateurs** :

L'atteinte de l'objectif et des résultats est mesurée à travers les indicateurs suivants :

- La COMIFAC publie chaque année des données sur la mise en œuvre du Plan de Convergence en se fondant sur son système de suivi ;
- Une analyse organisationnelle et une analyse des compétences du SE COMIFAC sont disponibles et le plan de développement qui en découle est mis en œuvre ;
- La collaboration entre le SE COMIFAC et au moins trois des cinq organisations régionales partenaires (ORP) qui existent actuellement est formalisée à travers des accords de collaboration adoptés par le Conseil des Ministres ;
- Des audits financiers sont réalisés chaque année conformément aux normes internationales usuelles (ISO) et leurs recommandations sont mises en œuvre.



L'analyse des objectifs, résultats et des indicateurs de cette composante permet de conclure de la nécessité d'intégrer les aspects « ES » pour plusieurs raisons :

- La performance d'une structure organisationnelle devrait être perçue dans une vision holistique qui intègre outre les aspects organisationnels mais également les résultats. Et pour illustrer cette thèse, force est de relever que le système actuel de suivi du PC n'est pas genre sensible ; conséquence, les données publiées par la COMIFAC sont agrégées et ne rendent pas compte de la situation des hommes et des femmes dans le développement durable au niveau des Etats. Il serait donc recommandé que les données produites par les CNC et publiées chaque année par la COMIFAC soient désagrégées par sexe quant cela est nécessaire afin de rendre suffisamment compte des évolutions quant au statut et à la situation des hommes et des femmes au niveau de chaque Etat. Cette orientation passe par l'introduction de variable sexe dans de dispositif de suivi élaboré par l'OFAC et surtout le renforcement des capacités des CNC et autres intervenants des Etats dans la collecte, le traitement et la diffusion des données désagrégées selon le genre.
- Si l'analyse organisationnelle de la COMIFAC a été réalisée, celle-ci a permis de constater l'absence d'un poste de travail sur les aspects genre et un déséquilibre des genres au niveau des ressources humaines ; Non seulement les femmes sont insuffisamment représentées au niveau des CNC et autres fora, mais celles recrutées au SE sont reléguées dans des fonctions classiques telles que Secrétaire/Assistant, agent d'entretien.... Une analyse des compétences permettra également de relever que la COMIFAC ne dispose pas de personne –ressource spécialisée dans le genre et que les personnels tant au niveau du SE qu'au niveau de ses démembrements ne sont pas suffisamment formés dans ce domaine. Ce qui induira la nécessité de développer un plan de renforcement des capacités en genre au sein de l'institution et qui s'intègre dans le plan général de développement des ressources humaines.
- Enfin, les audits financiers à commettre devraient s'intéresser aux aspects genre en analysant l'impact des ressources affectées sur les différentes catégories de la population. Cette manière de faire permet de redéfinir les priorités et d'allouer des ressources appropriées qui répondent aux besoins de tous les segments de la population en prenant en compte de façon explicite la position défavorable des femmes et des groupes minoritaires.

#### **b- Composante 2 : Renforcement de la participation de la société civile**

- **Objectif de la composante** : « Les intérêts des groupes sociaux représentés au sein de la CEFDHAC sont mieux articulés et pris en compte dans les processus de prise de décisions aux niveaux régional et national ».
- **Chaîne de résultats** :  
L'objectif de cette composante se décline en résultats ci-après :
  - Appui au développement des positions des réseaux régionaux ;
  - Appui au Comité de Pilotage de la CEFDHAC pour assurer un suivi de la Directive de l'implication de la société civile dans les processus de décisions ;
  - Appui au développement d'une stratégie Genre dans la mise en œuvre du PC.

- **Indicateurs :**

L'atteinte de l'objectif et résultats est mesurée à travers les indicateurs comme suit :

- Les membres de la CEFDHAC élaborent et présentent des propositions pour une meilleure implication de la société civile ;
- Des représentants de la société civile participent systématiquement aux procédures d'élaboration de textes législatifs et réglementaires en matière d'environnement et de forêts dans les pays membres ;
- Le forum sous-régional de la CEFDHAC formule à chacune de ses sessions au moins une recommandation élaborée par le Comité de pilotage de la CEFDHAC, sur la base de propositions des organes de la CEFDHAC, à transmettre au Conseil des Ministres de la COMIFAC ;
- La COMIFAC propose au Conseil des Ministres une stratégie en matière de Genre élaborée sur la base d'une analyse régionale sur les questions de Genre.

Bien que le genre n'apparaisse pas clairement dans son intitulé, la composante 2 du projet prend suffisamment en compte les aspects genre notamment en termes de participation à la prise de décision au niveau régional. On peut tout de même faire des remarques à quatre niveaux :

- Il faudrait reformuler l'intitulé de la composante comme suit : « Les intérêts des groupes sociaux représentés au sein de la CEFDHAC sont mieux articulés et pris en compte dans les processus de prise de décisions **et exécutés** aux niveaux régional et national ». Très souvent, les institutions intègrent les aspects genre dans les orientations d'actions non pas par conviction, mais pour satisfaire aux exigences des bailleurs. Pour cela, il serait nécessaire de s'assurer que les décisions prises sont effectivement appliquées ;
- Les acteurs de développement limitent souvent la compréhension du genre en termes de participation. C'est le cas lorsqu'on demande à une structure de présenter sa situation au niveau de la prise en compte du genre, celle-ci fait état de la représentativité des femmes par rapport aux hommes dans la prise de décision. Si cette acception est vraie, il est tout de même important de relever que le genre ne se définit pas seulement en termes de participation, mais également en termes de répartition équitable de bénéfices et en termes de contrôle et exercice du pouvoir. Aussi, il serait opportun d'ajouter un indicateur qui permet de s'assurer que toutes les catégories sociales (hommes, femmes, jeunes, groupes autochtones...) bénéficient des actions menées par la COMIFAC. Le souhait est que cette préoccupation soit prise en compte dans la stratégie genre ;
- Les entretiens avec les présidents des fora permettent de noter que ces structures ne fonctionnent que lors des rencontres officielles. Les foras nationaux ne se rencontrent presque jamais ni entre eux, les activités ne sont pas planifiées, ils ne bénéficient d'aucun soutien de la COMIFAC, bref ils se sentent « abandonnés » ;
- L'indicateur N°4 devrait être plus précis : « la stratégie Genre élaborée sur la base d'une analyse régionale sur les questions de Genre de la COMIFAC est adoptée par le Conseil des Ministres ».

### c- **Composante 3 : Coopération et dialogue international**

- **Objectif de la composante :** « Les pays membres de la COMIFAC défendent leurs intérêts de façon concertée dans le cadre des processus internationaux, régionaux et nationaux pour améliorer les politiques forestières et environnementales ».
- **Chaîne de résultats :**

L'atteinte de l'objectif est mesurée à travers les opérationnalisées à travers les résultats suivants :

- Appui aux Conventions internationales.
- Appui aux thématiques spéciales, p.ex. certification forestière (FSC).
- **Indicateurs :**

Les indicateurs suivants permettent de mesurer l'objectif et les résultats :

- Les pays membres de la COMIFAC défendent une position commune dans les négociations sur « Accès et Partage des Avantages issus de l'exploitation des ressources génétiques » ;
- Les pays membres de la COMIFAC défendent une position commune dans les différentes négociations sur le REDD (Durban, Qatar,...) ;
- Le référentiel régional en matière de certification forestière (FSC) est utilisé par au moins trois pays membres comme base de négociations des critères de certification et comme directive pour une gestion durable des forêts.

Cette composante comporte des objectifs stratégiques et ne n'intéresse pas directement les questions genre. Seulement, il est important que les Etats membres de la COMIFAC s'assurent que lors des négociations, ils ont internalisé toutes conventions et résolutions internationales relatifs à la promotion des femmes tant au niveau sous-régional qu'au sein desdits Etats.

#### **d- Composante 4 : gestion régionale des aires protégées/gestion de l'espace**

- **Objectif de la composante :** « La concertation des pays membres de la COMIFAC pour la création, la gestion régionale des aires protégées et la conservation des espèces est améliorée ».
- **Chaîne de résultats :**
  - Appui à la facilitation du processus de création et de gestion des APT (entre pays concernés) ;
  - Appui à la gestion de l'espace.
- **Indicateurs**

L'atteinte de l'objectif est mesurée à travers les indicateurs comme suit :

- Une stratégie pour un concept d'aménagement régional est adoptée par le Conseil des Ministres COMIFAC ;
- Des directives sur l'élaboration et la mise en œuvre de plans de gestions pour les aires protégées transfrontalières sont adoptées par le Conseil des Ministres ;
- Au moins deux recommandations de la CEFDHAC sont prises en compte dans les directives de la COMIFAC concernant les aires protégées transfrontalières et de la conservation des espèces.

Tout comme la précédente, cette composante n'intéresse pas directement les questions genre. L'on peut juste recommander d'une part que ces aspects soient présentés et soutenus par la CEFDHAC dans les directives de la COMIFAC et, d'autre part que le REFFAD soit intégré dans le groupe de réflexion.

#### **e- Composante 5 : Evaluation et valorisation des expériences**

**Objectif de la composante :** « Le SE COMIFAC, les organisations régionales et les groupes de travail (GT) de la COMIFAC basent leurs processus de décision sur les expériences de la mise en œuvre du PC ».

- **Chaîne de résultats :**

- Appui à la capitalisation des expériences de la mise en œuvre du PC
- Appui à la prise en considération du changement climatique (CC) dans la révision du Plan de Convergence

- **Indicateurs**

L'atteinte de l'objectif est mesurée à travers les indicateurs comme suit :

- Les Coordinations Nationales de la COMIFAC (CNC) présentent systématiquement à partir de 2012, des rapports annuels contenant des informations essentielles pour le suivi de la mise en œuvre du PC au niveau national ;
- Le PC est révisé au plus tard en 2013 et prend en compte des mesures ayant trait au Climat ;
- 04 projets pilotes sont évalués et capitalisés dans la stratégie d'intervention et de mise en œuvre de la COMIFAC ;
- Les organisations membres de RIFFEAC intègrent les enjeux environnementaux actuels du Bassin du Congo dans leurs programmes et offrent des formations aux organisations et individus travaillant dans le secteur.

Cette composante est neutre par rapport au genre. Elle devrait être enrichie par deux indicateurs :

- la révision du PC doit intégrer les thématiques nouvelles telles que le genre, le VIH/SIDA... ;
- En attendant la révision du PC, il serait indiqué que les rapports nationaux présentent des informations qui rendent compte des sexospécificités au niveau des Etats.

**Conclusion :**

En conclusion, cette analyse de la chaîne d'impacts permet de faire un certain nombre de constats :

**Sur le fond :**

- Si le genre a été pris en compte dans la chaîne d'impacts du projet notamment au niveau de la composante 2, il n'aborde que les aspects liés à la participation. La chaîne d'impact devrait s'assurer que les actions menées par la COMIFAC profitent effectivement aux populations notamment à toutes les catégories. C'est en cela que la stratégie genre sera importante ;
- Les aspects genre sont transversaux et doivent recouper les autres composantes du projet. Or dans ce document de programmation, le genre a été maintenu dans la composante 2 du projet ; pour cela, il est nécessaire d'ajouter des indicateurs genre dans les composantes 1,2 et 5 ;
- La chaîne ne déroule pas un ensemble d'activités permettant d'atteindre les objectifs de genre ;
- Le REFFAD a été reconnu comme le cadre stratégique approprié pour intégrer le genre ; pourtant, cette instance est constituée d'organisations de la société civile qui très souvent, ne disposent pas de tout le pouvoir pour influencer les grandes tables de concertation, notamment au niveau des orientations gouvernementales et même des partenaires au développement ;
- Il est dit que l'équipe a écarté l'option de considérer le genre dans la composante 1. Pourtant, parmi les résultats de l'audit organisationnel du Secrétariat Exécutif fait par PACEBCo figure : le Secrétariat exécutif décide avec la contribution GIZ d'élaborer une stratégie de développement des ressources humaines qui met l'accent sur le Genre.

## Sur la forme :

- Possibilité de reformuler l'intitulé de la composante 2 en faisant clairement apparaître la prise en compte des intérêts des groupes dits vulnérables ;
- Possibilité de reformuler l'objectif de la composante 2 en s'assurant que les décisions prises seront exécutées ;
- Au niveau de la composante 2 et s'agissant des groupes intéressés, il y a nécessité de bien spécifier les différentes catégories sociales (hommes, femmes, jeunes, autochtones...).

### 3.2.3- Phase de mise en œuvre du projet

Le projet ne dispose pas encore d'un plan formel d'activités genre. Cependant, depuis le début de la phase actuelle, il existe une ligne budgétaire permettant de financer les activités dans ce domaine. Les principales activités relatives au genre antérieures à la phase actuelle ont porté sur :

- **Atelier de réflexion sur l'intégration des aspects mainsteaming « genre » et « VIH » dans le projet GTZ d'appui à la COMIFAC**

Cette activité avait pour objectif de clarifier les notions transversales « genre » et « VIH » au niveau du projet.

- **Enquêtes sur l'intégration des aspects mainstreaming genre et VIH/SIDA**

Il s'agissait ici d'évaluer le niveau de prise en compte du genre et du VIH dans les documents conceptuels et dans les activités du projet GIZ et de la COMIFAC (planification, mise en œuvre, système de suivi/évaluation).

- **Etude sur l'intégration du genre dans l'opérationnalisation du Plan de Convergence**

Cette étude visait à analyser les axes stratégiques du PC par rapport au genre et au VIH et identifier les portes d'entrée du genre et du VIH dans l'opérationnalisation du PC.

- **Activités de sensibilisation sur l'importance de la femme dans la GDRN à l'occasion des éditions FFF 2008, 2009, 2010**

Ces activités visaient à améliorer la sensibilité genre des intervenants dans les projets et programmes GIZ et autres partenaires.

## Conclusion :

Ce tableau permet de relever que des initiatives genre ont été prises depuis la mise en œuvre du projet. Ce qui une fois de plus démontre la volonté des responsables de prendre en compte ces aspects dans leurs interventions quotidiennes. L'on peut tout de même noter que celles-ci sont très insuffisantes si l'on s'en tient à l'ensemble des activités menées depuis le démarrage du projet. En outre, les activités menées ne sont pas suffisamment coordonnées dans un plan d'action genre cohérent et se limitent aux études et activités de sensibilisation alors qu'elles devraient s'étendre aux formations et développement des outils d'intégration du genre (mainstreaming) dans les différents champs d'intervention du projet.

### **3.2.4- Phase de suivi/évaluation du projet**

Le projet GIZ ne dispose pas d'un système de suivi formel. Quelques indicateurs avaient été définis dans l'offre, améliorés dans la chaîne d'impacts du projet et servent d'outils de référence pour le suivi /évaluation des activités du projet. Seulement, il ressort de cette étude que ces indicateurs présentent un ensemble de limites :

- Les informations à produire se préoccupent très peu de l'impact des actions sur les femmes et hommes ;
- Les indicateurs sont assez vagues et qualitatifs ; pour cela ne permettent pas de mesurer les progrès accomplis
- Les rapports et informations produits visent à répondre aux besoins exprimés par la COMIFAC dont les préoccupations centrales ne sont pas portées sur le genre ;
- Les différences sexospécifiques et autres discriminations relevées à partir des statistiques ne sont pas toujours analysées et documentées de façon à mettre en évidence les éventuels effets de genre.

#### **Conclusion :**

L'un des défis du projet consistera d'une part à relire la chaîne d'impacts de manière à intégrer la variable sexe d'une part dans le dispositif de suivi du projet et d'autre part, à appuyer la COMIFAC et la cellule OFAC dans la mise en place d'un système de collecte, de traitement et de diffusion des information ventilées par sexe au niveau des Etats membres.

### **3.3- Forces et Faiblesses, Opportunités et Menaces(FFOM) de la prise en compte du genre dans le projet**

L'analyse des forces et faiblesses, opportunités et menaces de la prise en compte du genre dans le projet s'appuie sur le cadre d'analyse genre de la GIZ.

### 3.3.1-Au niveau du projet

| N° | Domaine                                  | Forces   | Faiblesses  | Opportunités  | Menaces  |
|----|--|--|---|---|--|
| 1  | <b>Volonté politique et redevabilité</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Existence d'un cadre d'orientation genre pour les projets et programmes GIZ</li> <li>-Volonté politique des responsables du projet d'intégrer le genre</li> <li>-Désignation d'une personne-ressource genre au sein du projet</li> <li>-Inscription du sujet à l'ordre du jour des activités et existence d'une ligne budgétaire pour les activités genre</li> <li>-Le projet compte à son actif un certain nombre d'activités d'études et de renforcement des capacités sur le genre</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Insuffisante visibilité des questions de genre</li> <li>-Faible enveloppe allouée pour les activités genre</li> <li>- Faible participation de la responsable genre à des processus importants sur l'ES</li> <li>-Absence d'un plan d'actions cohérent sur les activités de genre</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Existence d'un cadre d'orientation genre pour les projets et programmes GIZ</li> <li>-Conduite d'une analyse genre qui va déboucher sur une base d'informations exploitables et permettant de guider l'action</li> <li>-Le projet vient de réaliser un exercice de planification qui a abouti à l'élaboration d'une chaîne d'impacts</li> <li>-Le projet a comme 'marqueur GG1 du CAD et du BMZ. Cela signifie que les préoccupations de genre doivent être prises en compte dans le projet même si aucun impact n'est attendu</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Caractère facultatif des questions de genre ; pas de compte rendu annuel</li> <li>-Le genre n'est pas considéré comme une priorité du projet</li> <li>-l'enveloppe allouée pour les activités genre risque de baisser au regard des projections</li> </ul> |

|   |  |   |   |  |  |
|---|--|---|---|--|--|
|   |  |   |   |  |  |
| 2 | <b>Culture d'entreprise</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Constitution d'équipes mixtes de travail</li> <li>-Participation aux éditions FFF</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Le genre n'est pas considéré comme une priorité</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Nécessité d'amélioration de la communication sur le genre au sein de l'entreprise</li> <li>-Possibilité d'élaborer un code de conduite genre au sein de l'organisation</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Insuffisance de mesures de contrôle pour mieux enraceriner le thème au sein de l'organisation</li> </ul> |
| 3 | <b>Parité au sein de l'entreprise</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Assez bonne représentativité des femmes parmi les personnels du projet</li> <li>-Traitement des personnels (hommes et femmes) sur un même pied d'égalité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Faible représentativité des femmes au niveau stratégique de décision</li> <li>-Confinement des femmes à des rôles féminins classiques</li> <li>-Absence de mesures spéciales tenant aux problèmes, besoins, et préoccupations spécifiques à chaque catégorie</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Possibilité d'augmenter le nombre de femmes au niveau stratégique du projet</li> <li>-Mise en place de mesures incitatives : promotions, récompenses</li> </ul>  |  |
| 4 | <b>Compétences en matière de genre</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Existence d'un CT en charge du genre</li> <li>-Quelques personnels du projet disposent de connaissances en matière de genre</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Faibles connaissances du personnel en genre</li> <li>-Difficultés à appliquer le genre dans le travail quotidien</li> <li>-Faible utilisation des outils genre</li> <li>-Très peu d'activités de formation des personnels sur le thème</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Disponibilité d'une ligne budgétaire permettant de développer des activités de formation des personnels sur le thème et de participer aux grandes tables de concertation sur cette thématique en relation avec le développement durable</li> </ul> |  |



|   |                                 |   |   |   |  |
|---|---------------------------------|---|---|---|--|
|   |                                 |   | -Insuffisante sensibilité des personnels sur le thème   |   |  |
| 5 | <b>Ajustement des processus</b> | -Prise en compte du genre dans la composante 2 du projet<br>-Réalisation de quelques activités sur le genre | -Faible utilisation des outils d'analyse et de gender mainstreaming<br>-Absence d'une feuille de route sur les questions genre<br>-Insuffisance d'indicateurs genre sensibles | -La chaîne d'impacts du projet donne une meilleure orientation sur le genre<br>-A défaut d'élaborer une composante transversale sur le genre, le projet va proposer en début de chaque année ou phase, un plan d'action cohérent sur le genre | -Manque de coordination des interventions avec les autres PTF qui appuient la COMIFAC sur la thématique genre<br><br>-Non intervention du projet au niveau des Etats |

### 3.3.2-Au niveau de la COMIFAC et ses partenaires

| N° | Domaine                                  | Forces  | Faiblesses  | Opportunités  | Menaces  |
|----|--|---|---|---|--|
| 1  | <b>Volonté politique et redevabilité</b> | -Quelques initiatives genre sont prises par les Etats et les projets rattachés à la COMIFAC | -Non prise en compte du genre dans le Traité de la COMIFAC, le Plan de Convergence et autres décisions<br>-Absence d'un plan d'action/stratégie genre<br>-Absence d'une personne-ressource genre<br>-Insuffisante internalisation des recommandations des | -Processus de révision du PC en cours<br><br>-Recrutement d'une personne ressource experte en genre | Les questions genre ne sont pas une priorité de la COMIFAC |

|   |                                       |  |   |   |  |
|---|---------------------------------------|--|---|---|--|
|   |                                       |  | conventions et résolutions internationales sur le genre dans les lois, politiques, programmes et projets des Etats membres de la COMIFAC  |   |  |
| 2 | <b>Culture d'entreprise</b>           | -Au moins une fois par an ce thème est abordé que ce soit au sein de l'organisation ou lors des grandes tables de concertation | -Equipes de travail à forte composante masculine<br>-Pas de positionnement sur le thème<br>-Insuffisante communication sur le thème   | -Disponibilité des études réalisées sur l'intégration du genre dans les axes d'intervention de la COMIFAC                                     | -Insuffisance de mesures de contrôle pour mieux enraciner le thème au sein de l'organisation |
| 3 | <b>Parité au sein de l'entreprise</b> |  | -Faible représentativité des femmes aux niveaux stratégiques<br>-Confinement des femmes aux tâches classiques (agent d'entretien...)<br>-Traitement des personnels en fonction de leurs statuts | -Recrutement des personnels de sexe féminin à des postes stratégiques<br>-Mise en place d'un code de conduite genre au sein de l'organisation |  |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   |  |   |   |   |  |
| 4 | <b>Compétences en matière de genre</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Création d'un groupe ad hoc genre</li> <li>-Quelques personnels du projet disposent de connaissances en matière de genre</li> <li>-Création du REFFAD représenté par des antennes nationales</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Faibles connaissances des personnels et partenaires en genre</li> <li>-Difficultés à appliquer le genre dans le travail quotidien</li> <li>-Faible utilisation des outils genre</li> <li>-Très peu d'activités de formation des personnels sur le thème</li> <li>-Faible sensibilisation des personnels sur le thème</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Recrutement d'une personne ressource experte en genre</li> <li>-Formalisation du Comité Ad Hoc genre</li> <li>-Plusieurs initiatives du REFFAD qui a démontré qu'on peut faire confiance à cette structure</li> </ul> |  |
| 5 | <b>Ajustement des processus</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Réalisation de quelques activités isolées sur le genre</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Faible utilisation des outils d'analyse et de gender mainstreaming</li> <li>-Absence d'une feuille de route sur les questions genre</li> <li>-Insuffisance d'indicateurs genre sensibles</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Intégration du genre dans la base de données de l'OFAC</li> <li>-Elaboration d'une stratégie genre en perspective</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Faiblesse et inconstance des ressources financières</li> </ul> |

## **IV. RECOMMANDATIONS, LEÇONS TIRÉES DE L'ETUDE ET GRANDES LIGNES D' ACTIONS**

---

### **4.1- Recommandations sur les points d'ancrage du genre**

Afin d'assurer une prise en compte effective et efficace du genre dans le projet, l'équipe devra s'atteler à :

- Apporter un appui technique pour l'institutionnalisation du genre au sein de la COMIFAC (gender mainstreaming dans le Plan de Convergence et autres décisions)
- Appuyer la COMIFAC à l'élaboration de la stratégie genre
- Elaborer un plan d'actions genre à chaque phase du projet en commençant par la phase actuelle et décliner ceux-ci en plans annuels
- Renforcer le personnel technique de sexe féminin dans l'équipe de projet
- Renforcer les capacités de l'équipe de projet sur la thématique genre
- Renforcer la ligne budgétaire genre sur la base des activités retenues dans le plan d'action
- Elaborer un répertoire d'indicateurs désagrégés par sexe pour le suivi ES des résultats des activités du projet
- Participer à l'élaboration des plans annuels de la COMIFAC et des projets sous tutelle et suivi de la prise en compte des aspects genre
- Assurer des formations à l'intention des fora régionaux (CNC, réseaux, points focaux des conventions...)
- Conduire des activités de sensibilisation et plaidoyer des Ministres de la COMIFAC visant à identifier et soutenir les activités genre dans la sous-région
- Positionner le projet sur les questions de genre à travers la participation aux grandes tables de dialogue sur les questions de genre
- Définir un code de conduite genre au sein du projet
- Veiller à la prise en compte des aspects genre dans toutes les activités du projet
- Appuyer les initiatives du REFFAD sur les questions genre
- Participer aux journées commémoratives et conduite des actions de visibilité genre

### **4.2- Leçons tirées de l'étude**

Au regard des objectifs poursuivis, le projet GIZ d'appui à la COMIFAC vient d'une part conforter l'appui que l'Allemagne apporte à cette institution depuis 2005. Un travail de fond a été effectué depuis le démarrage du projet en 2007 et à ce jour, la COMIFAC assoit peu à peu sa crédibilité en tant que principal acteur dans la conservation et gestion durable des écosystèmes forestiers en Afrique Centrale. Parmi les défis de cette structure, il faudra consolider ce crédit à travers des actions pertinentes, s'inscrire dans la mouvance internationale en abordant des thématiques actuelles telles que le VIH/SIDA, le genre..., et enfin être plus proche des populations à la base, car c'est à ce niveau que les changements seront produits.

L'étude sur l'analyse genre a donc toute sa raison d'être puisqu'elle vient compléter les initiatives antérieures sur les questions de genre, mais également répondre à une préoccupation : celle d'intégrer cette thématique dans la phase actuelle et toutes les phases futures du projet.

La première leçon à tirer porte sur le cadre d'orientation genre de la GIZ. Il s'agit là d'un outil important d'intégration du genre dans les programmes et projets de la coopération ; mais à ce qui

semble ce cadre est faiblement suivi d'une part à cause d'une insuffisante vulgarisation et d'autre part de l'incapacité des acteurs à le mettre en œuvre. D'où la nécessité de le rendre plus opérationnel à travers des indicateurs précis qui permettent d'attribuer une note à chaque programme ou projet. Il y'a également nécessité de le vulgariser au maximum à travers des formations et sensibilisations. Le cadre d'orientation genre ne devrait pas concerner les seuls responsables genre, mais tous les personnels du Bureau régional à tous les niveaux.

La deuxième leçon à tirer se situe au niveau du projet. Les responsables ont toujours marqué une volonté politique d'intégrer le genre, mais la grande difficulté se situe au niveau des interventions pertinentes à mener. Cette étude vient donc apporter un début de réponse à ce souci en proposant des actions concrètes réalisables à court et moyen termes et d'autres qui pourraient être intégrées dans une stratégie à long terme.

S'agissant de la COMIFAC, l'étude trace déjà les grandes lignes en vue de l'intégration du genre dans le PC et l'élaboration d'une stratégie genre. Nous pensons que ces outils permettront à coup sûr d'enraciner cette thématique dans les pays membres de la COMIFAC notamment en ce qui concerne les questions forestières et de développement durable.

Enfin, l'on a pu noter que la notion de genre n'est pas encore bien comprise par les planificateurs et autres acteurs de développement. Pour certains, le genre se limite à la promotion/avancement des femmes, pour d'autres aux rapports hommes-femmes (acception classique développée par l'étude), pour une autre catégorie il s'étend à d'autres groupes vulnérables dont les peuples autochtones. Par ailleurs, les institutions limitent encore le genre à la seule participation des femmes à la prise de décision. Il est important de noter que cette approche va au-delà de cette acception pour s'intéresser aux activités de formation, études, développement et application des outils...autant de stratégies qui permettent de développer des programmes et projets qui produisent des résultats durables et équitables.

Enfin, les acteurs ont sollicité de la GIZ une plus grande responsabilisation. L'appui apporté devrait être orienté vers le transfert des compétences et des moyens.

#### **4.3- Grandes lignes d'actions genre à conduire par le projet**

Cette partie présente quelques pistes d'actions phares qui pourraient être initiées en vue de l'intégration efficace du genre dans le dispositif de mise en œuvre du projet. Les actions ne sont pas exhaustives et seront complétées par l'équipe en début de chaque année ou phase. Il ne s'agira non plus de les réaliser toutes, mais d'en choisir les plus pertinentes en fonction des priorités du projet.

| Résultats (effets)   | Situation de départ                                    | Cibles visées   | Activités planifiées   | Indicateurs de rendement   |
|--|--|---|--|--|
| <b>E.1.L'ES est intégrée dans les Directives et autres grandes décisions de la COMIFAC</b> | Aucun résultat ES dans le PC                           | Au moins cinq (05) résultats ES sont libellés dans le PC              | <p>1-Organisation d'un atelier de formation en genre à l'intention des responsables impliqués dans la révision du PC</p> <p>2-Organisation d'une session de plaidoyer ES à l'intention des Ministres des pays membres de la COMIFAC pour l'intégration du genre dans le PC et d'autres décisions</p> <p>3-Relecture de l'étude sur l'analyse de la prise en compte du genre dans le PC et formulation de propositions concrètes</p> <p>3-Implication de la GIZ dans les travaux de révision du PC et suivi des aspects genre</p> <p>4-Organisation d'une session spéciale d'adoption du PC intégrant les aspects genre</p> | La problématique ES est mieux comprise par tous les acteurs stratégiques de la COMIFAC |
|  | Existence d'analyse ES dans le PC et autres directives | Propositions pour intégration de l'ES dans le PC et autres directives | <p>5-Organisation d'un atelier d'imprégnation des CNC, présidents de fora et de réseaux sur le PC révisé</p> <p>6-Elaboration d'un répertoire de variables et indicateurs ventilés par sexe pour le suivi des aspects genre du PC</p> <p>7-Organisation d'un atelier de renforcement des capacités des CNC, présidents de fora et de réseaux sur le suivi genre sensible du PC et le reporting genre sensible</p> <p>8-Allocation d'un montant de XXXXX. aux activités visant l'ES dans le PC</p> <p>9-Elaboration d'un système de suivi/évaluation genre du PC et des documents annexes</p>                               | La problématique ES est mieux appliquée dans le PC et autres directives de la COMIFAC  |

| Résultats (effets)  | Situation de départ                  | Cibles visées  | Activités planifiées   | Indicateurs de rendement  |
|---|--------------------------------------|--|--|---|
| <b>E.2. Les responsables de la COMIFAC et des projets rattachés ont une meilleure compréhension de la problématique genre</b> | Faible capacité à appliquer le genre | Améliorer les capacités des responsables à intégrer l'ES dans leurs activités quotidiennes | <p>1-Intégration des activités visant l'EFH dans le plan de travail annuel de la COMIFAC. Ces activités portent sur l'étude sur l'intégration du genre dans le secteur forêt/environnement, la formation des cadres et l'appui technique à l'élaboration d'une stratégie genre dans le secteur</p> <p>2-organisation de 02 ateliers régionaux de sensibilisation des cadres de l'environnement et des forêts sur le genre et développement durable</p> <p>3-Organisation d'un atelier de formation des Coordonnateurs Nationaux COMIFAC sur la Planification et la budgétisation axées sur le genre</p> <p>4-Organisation d'un atelier de formation des Coordonnateurs nationaux COMIFAC sur la collecte, l'analyse et la production des données ventilés par sexe</p> <p>5-Suivi des résultats ES des projets coordonnés par la COMIFAC</p> <p>6-Appui à l'intégration de l'ES dans le système de suivi de la COMIFAC</p> <p>7-Atelier de vulgarisation des instruments juridiques sur le genre et sur l'intégration genre dans les questions forestières</p> <p>8-Atelier de formation des CT du projet sur intégration genre dans le cycle de projet</p> <p>9-Atelier de formation du comité ad hoc genre sur la BSG, le Plaidoyer genre, la planification axée sur le genre...</p> <p>10-production de supports et d'argumentaires pour la sensibilisation et le plaidoyer genre (brochures, dépliants...)</p> | Intégration systématique du genre dans toutes les activités de la COMIFAC |

| Résultats (effets)  | Situation de départ   | Cibles visées  | Activités planifiées  | Indicateurs de rendement   |
|---|---|--|---|--|
| E.3. le projet GIZ d'appui à la COMIFAC contribue au développement des ressources humaines en genre au niveau sous-régional | Inexistence de suivi systématique des résultats ES des projets et sous projets                                    | Les extraits prévus en ES ont été atteints   | 1-Atelier de sensibilisation des membres des réseaux sur le genre<br>2-Appui à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'action régional du REFFAD<br>3-Formation des responsables nationaux du REFFAD et du REJEFAC, du REPALEAC et du REPAR sur la prise en compte de l'ES dans le développement durable<br>4-Formation sous-régionale des Coordonnateurs Nationaux et présidents des foras sur l'intégration du genre dans le secteur du développement durable et le plaidoyer selon le genre<br>5-Formation des membres du SE COMIFAC, des projets rattachés et des partenaires sur le genre et la BSG<br>6-Désignation des champions « genre et développement durable » par pays<br>7-Formation des Champions genre sur l'intégration de l'ES dans les questions de développement durable<br>8-Organisation d'un atelier d'imprégnation des partenaires COMIFAC sur les instruments juridiques internationaux sur la femme<br>9-Organisation des ateliers de renforcement des capacités des cadres du MINFOF et MINEP en genre et développement<br>10-Appui à l'élaboration de la stratégie genre de la COMIFAC (appui technique et financier) | Quelques résultats ES ont été atteints                             |
|   | Peu de ressources humaines visées sont sensibles à l'ES   | Les ressources humaines visées sont sensibles à l'ES   |   | Les ressources sont bien sensibilisées et formées sur l'ES         |
|   | Peu de compréhension qui permettrait des changements  | Les acteurs concernés comprennent la problématique ES  |   |  |
|   | Peu d'intégration de l'ES   | Les acteurs concernés intégrant l'E dans leurs diverses analyses/stratégies et dans les rapports     |   |  |
| E.4. Le projet GIZ d'appui à la COMIFAC influence les tables de concertation régionale et sectorielle sur le plan du genre  | Aucune décision consensuelle prise par les parties de la COMIFAC au regard du genre                               | Au moins deux grandes décisions consensuelles par année prises dans la sous-région au regard de l'ES | 1-Mise en place d'une table de concertation et d'harmonisation des questions d'ES au sein de la GIZ et leadership<br><br>2-Présentation d'une communication sur le genre dans toutes les grandes tables de concertation au niveau sous-régional<br>3-Appui technique et financier aux activités du REFFAD<br>4-Redynamisation du Comité ad hoc genre et appui aux activités   | Le projet GIZ tient le leadership dans les questions genre         |
|   | Les partenaires au développement et les Ministres de la COMIFAC manquent d'information sur la problématique genre | Les parties concernées comprennent et acceptent la problématique du genre                            |   | La problématique ES est au centre des préoccupations de la COMIFAC |



| Résultats (effets)   | Situation de départ                               | Cibles visées   | Activités planifiées   | Indicateurs de rendement   |
|--|---|---|--|--|
| <b>E.5 Le genre est intégré au sein du travail quotidien de l'équipe du projet</b> | L'intégration du Genre n'est pas encore effective | Les documents produits par l'équipe sont sensibles au genre           | 1-Organisation d'un atelier de sensibilisation des personnels du projet et du SE/COMIFAC sur le genre et développement   | Tous les documents produits intégrant la perspective genre         |
|  | Les discussions sur le genre demeurent marginales | Les échanges sur le genre au niveau de l'équipe sont de bonne qualité | 2- Organisation d'un atelier de formation des cadres techniques du projet et de la COMIFAC sur genre et planification<br>3- Organisation d'un atelier de formation des cadres techniques du projet et de la COMIFAC sur genre et suivi/évaluation<br>4-Elaboration d'une batterie d'indicateurs ventilés par sexe pour le suivi genre du projet et des activités de la COMIFAC<br>5- Organisation d'une session de formation du Comité ad Hoc genre sur l'intégration du genre dans le cycle de projet<br>6- Organisation d'une session de réflexion et d'échange du Comité ad Hoc genre sur l'intégration du genre dans le plan de Convergence et l'élaboration d'une stratégie sous-régionale genre pour la COMIFAC<br>7-Conception de brochures et dépliants de sensibilisation sur le genre<br>8-Suivi annuel des résultats ES dans le projet et dans les activités de la COMIFAC<br>9-Institutionnalisation d'une journée « EFH » au sein du projet<br>10- Participation et appui aux éditions Femmes et Filles Fortes<br>11-Intégration du genre dans la chaîne d'impacts du projet<br>12-Elaboration d'un Plan d'action genre<br>13-Augmentation du personnel féminin au sein de l'équipe du projet<br>14-participation aux rencontres nationales et internationales sur le genre<br>15-Recrutement d'une personne ressource (consultant) pour l'appui aux questions de genre | Les échanges sur l'ES au niveau de l'équipe sont de bonne finalité |

## ANNEXES

---

### i- REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- **ACDI** : Atelier d'harmonisation des concepts clés, outils et stratégies de l'approche genre, Kribi-2008 ;
- **ACDI** : Recueil des concepts, outils et stratégies sur le genre, Yaoundé-2011 ;
- **ACDI** : Programme d'appui du Canada dans le bassin du Congo, présentation au CCR, Kinshasa-2010 ;
- **Africa renewal**: Du Nord au Sud, les femmes revendiquent un droit de parole, Vol 25 N°2 et 3-2011 ;
- **BACC** : OSC et secteur forestier au Cameroun, Yaoundé-2009 ;
- **COMIFAC** : Audit organisationnel/institutionnel du SE, de l'ADIE, OCFSA, et OAB, 2010 ;
- **COMIFAC** : Communiqué final VIème session ordinaire du conseil des ministres, 2010 ;
- **COMIFAC** : Dispositif opérationnel de la CEFDHAC, 2008 ;
- **COMIFAC/GIZ** (TSANGUE J.) : Etude sur la prise en compte du genre dans les directives et autres décisions de la COMIFAC au niveau politique et opérationnel dans les Etats membres et différentes initiatives sous-régionales, 2012 ;
- **COMIFAC/GIZ**(STRATEGIES) : Intégration du genre dans l'opérationnalisation du Plan de Convergence
- **COMIFAC** : Plan d'action 2009, 2010, 2011,2012 ;
- **COMIFAC** : Plan de Convergence pour la conservation et la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique centrale ;
- **COMIFAC** : Rapports annuels 2007,2008, 2009, 2010,2011 ;
- **COMIFAC** : Règlement Intérieur de la CEFDHAC, 2008 ;
- **COMIFAC** : Traité de la COMIFAC, 2005 ;
- **Forêts tropicales** : points d'étape et nouveaux défis : quelles orientations pour les acteurs français ?,2012 ;
- **GIZ** : Analyses de genre : guide de la prise en compte du genre dans les projets et programmes de CT, 2011 ;
- **GIZ** : Stratégie genre ,2010 ;
- **GIZ** (Monika ELLINGER) : Développement d'un système de GAR dans le module GIZ d'appui à la COMIFAC, 2011;
- **GIZ** (Florian HENRICH): Gender and regional economic integration in SADC, 2012;
- **REFFAD**: Rapport de la 4ème Assemblée générale, 2012 ;
- **MINFIP/Maroc** : Intégration de la dimension genre dans la planification et l'élaboration des budgets ,2006 ;
- **MINIDF/Congo**: politique d'intégration des femmes eu développement, 1996 ;
- **MINPROFF/Cameroun** : connaître et comprendre la CEDEF ;
- **MINPROFF/Cameroun** : manuel de vulgarisation de l'approche genre, 2008 ;
- **Mutations (cahiers)** : genre et leadership au Cameroun : que veulent les femmes ?,2010 ;
- **MINPROFF/Cameroun** : connaître et comprendre la CEDEF ;
- **PSFE/Cameroun** : Ateliers de sensibilisation sur l'intégration du genre dans le programme sectoriel

forêt/environnement, 2008 ;

- **UN** : Convention sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes, 1979 ;
- **Tour de garde** : DIEU est-il sensible au sort des femmes ?,2012 ;
- **UNDP**: Advocating change (population and empowerment development), 1995;
- **UNIFEM**: Sécurité et droits économiques des femmes en Afrique N°18,2001 ;
- **WWF** (VABI M.): Mainstreaming gender into biodiversity conservation and Development: the facts, constraints, opportunities in Cameroon,2001.

ii- LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

| N°  | Noms                         | Organisation /Pays                  | Fonction                              |
|-----|------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 1.  | Dr. Paul SCHOLTE             | Projet GIZ d'Appui COMIFAC-Cameroun | Coordonnateur projet                  |
| 2.  | Mme Danielle FOUTH           | Projet GIZ d'Appui COMIFAC-Cameroun | C T                                   |
| 3.  | M. Hubert THORSTEN           | Projet GIZ d'Appui COMIFAC-Cameroun | C T                                   |
| 4.  | M. Peter SCHAUERTE           | Projet GIZ d'Appui COMIFAC-Cameroun | C T                                   |
| 5.  | Mme Joséphine MFEGUE MEKONGO | Projet GIZ d'Appui COMIFAC-Cameroun | / Secrétaire                          |
| 6.  | Mme Béatrice KOUOSSU         | Projet GIZ d'Appui COMIFAC-Cameroun | Comptable                             |
| 7.  | Mme Nadège TAKOUGANG         | Projet GIZ d'Appui COMIFAC-Cameroun | Documentaliste/<br>Chargée Logistique |
| 8.  | M. Mamadou HAMOA             | Projet GIZ d'Appui COMIFAC-Cameroun | Chauffeur                             |
| 9.  | M. Raymond MBITIKON          | SE COMIFAC                          | Secrétaire Exécutif                   |
| 10. | M. Martin TADOUM             | SE COMIFAC                          | Secrétaire Exécutif<br>adjoint        |
| 11. | M. Etienne MASUMBUKO         | SE COMIFAC                          | DAF                                   |
| 12. | Dr. François HIOL HIOL       | OFAC                                | Coordonnateur cellule<br>régionale    |
| 13. | M. Valérie TCHUANTE          | SE COMIFAC                          | Expert Suivi/évaluation               |
| 14. | Mme. Elisabeth KOUAM         | SE COMIFAC                          | Assistante                            |
| 15. | M. Valery TCHUANTE           | SE COMIFAC                          | Expert                                |
| 16. | Mme Julienne. TSANGUEU       | Consultante                         | Comité Ad hoc Genre                   |
| 17. | Mme Eulalie BASHIGE          | REFFAD                              | Coordonnatrice<br>régionale           |
| 18. | Mme Jeanne Marie MINDJA      | REFFAD                              | Secrétaire générale                   |
| 19. | Mme Aline KANA FOMEKONG      | REJEFAC                             |                                       |
| 20. | M.MAHAMAT Idriss HASSAN      | TCHAD                               | Point focal Climat/REDD               |
| 21. | M. Hugues KOUNDIBILA         | CONGO                               | Coordination Nationale<br>REDD+       |
| 20. | Mme Hélène EBOTO             | Forêts Modèles<br>Cameroun          | Point focal                           |

|     |                           |                                    |  |
|-----|---------------------------|------------------------------------|--|
| 21. | M. Félix NGENDABANYIKWA   | Burundi                            | CNC  |
| 22. | M. Donatien NZALA         | Congo                              | CNC  |
| 23. | M. Raymond NDOMBA NGOYE   | Gabon                              | CNC  |
| 24. | M. Tal MOULNANG           | Tchad                              | CNC  |
| 25. | M. Bienvenu NGOY          | Forum national RDC                 | Président  |
| 26. | M. Pierre RIMGOTO KARA    | Forum national Tchad               | Président  |
| 27. | M. Joël LOUMETO           | Forum national Congo               | Président  |
| 28. | M. KAPUPU DIWA            | REPALEAC                           | Coordonateur régional                                      |
| 29. | Dr. MARITEUW CHIMERE DIAW | Réseau Africain des Forêts Modèles | Coordonnateur  |
| 30  | M. Patrice PASSE SANAND   | Forum national RCA                 | Président  |
| 31  | Dr. Rufin Antoine OKO     | OCFSA                              | Chargé des études et projets<br>Membre du<br>GTBAC/COMIFAC |
| 32  | Mme Virginie EDOA         | Canada                             | Agent de développement                                     |

### iii- TERMES DE REFERENCE

#### Contexte spécifique et justification :

La COMIFAC (Commission des Forêts d'Afrique Centrale), est une initiative sous-régionale chargée de la coordination de la mise en œuvre d'un plan stratégique pour une gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale, est née de la volonté des chefs d'Etats des Pays d'Afrique Centrale de gérer durablement les ressources naturelles de cette région, manifestée dans la déclaration de Yaoundé de 1999, cette institution a connu depuis lors nombre de nombreuses avancées, dont parmi lesquelles figure la prise en compte du genre.

Depuis 2005, la COMIFAC bénéficie d'un appui de la coopération allemande par à travers un projet GIZ dit intitulé « Appui à la COMIFAC ». La troisième phase en cours de ce projet, actuellement en cours, vise la à consolider les acquis et le renforcement de la COMIFAC.

La composante 2 vise avec du projet dont l'objectif, est la prise en compte des intérêts des différents groupes sociaux membres de la CEFDHAC (Conférences des Ecosystèmes des Forêts Denses et Humides d'Afrique Centrale) accorde une importance particulière au genre. Ceci se matérialise par la réalisation une étude récente d'une étude sur la prise en compte du genre dans les directives et décisions prises par de la COMIFAC depuis sa création, et par un appui conseil régulier au Secrétariat exécutif de la COMIFAC dans l'élaboration d'une stratégie genre.

L'analyse genre, objet des présents termes de référence, permettra au projet de disposer d'informations et de données lui permettant de mieux orienter ses appuis aux partenaires et de mesurer les changements tout au long de la phase.

#### Objectifs de l'activité

L'objectif global de cette activité est d'avoir un aperçu du niveau d'ancrage du genre au sein du programme et de la COMIFAC, et d'autres part de fournir des recommandations pour une meilleure intégration des aspects du genre dans la planification du projet.

#### Résultats et produits attendus du prestataire

Un rapport d'analyse genre avec des illustrations statistiques et faisant des propositions claires et précises sur les leviers et orientations nécessaires pour un suivi du projet sensible au genre.

#### Approche Méthodologique

La méthodologie de travail reposera sur les orientations du "**Guide de la prise en compte du genre dans les projets et programmes de CT**" et sur les axes suivants :

- Les séances de travail préparatoire et de mise au point avec le coordonateur du projet et la RG (Identification des partenaires à interviewer, délimitation spatiale de l'intervention, validation d'un questionnaire) ;
- L'Analyse du contexte d'intervention du projet ;
- Travail en étroite collaboration avec la RG ;
- Implication des partenaires des programmes ;
- Entretiens avec les responsables du projet ;
- Exploitation des documents/ et rapports existants (BMZ gender concept, Stratégie genre GIZ, études, offre du projet);

- Exploitation des rapports existants ;
- Collecte et analyse de données ;
- Validation de l'analyse.

### **Le rôle du Programme/projet**

- Fournir le matériel et la documentation nécessaire ;
- Assurer le suivi de la qualité de l'activité ;
- Mettre à disposition toute information nécessaire ;
- Introduire le Consultant auprès des partenaires à rencontrer ;
- Faciliter les missions éventuelles dans les pays, et assurer la prise en charge des frais d'hébergement et de subsistance selon le calendrier convenu.

### **Durée et délais de la consultation**

La mission s'étendra sur un maximum de 25 jours, entre le 15 juillet et le 20 septembre 2012, y inclus les jours de mission à l'extérieur du pays: L'intervention se composera de la manière suivante :

- Analyse des documents : 5 jours
- Collecte des données (entretiens avec les parties prenantes) : 10 jours
- Finalisation du rapport : 4 jours
- Voyage éventuels hors du Cameroun : maximum 6 jours

### **Profil du(es) consultant(s)**

Le prestataire devra avoir :

- Une parfaite maîtrise de la problématique du genre, avec une expérience d'au moins 5 ans dans le domaine ;
- Une maîtrise du contexte de la coopération internationale/sous régionale ;
- Une expérience dans l'accompagnement des acteurs institutionnels sur la thématique transversale genre etc ;
- Les capacités à travailler en langue française (communication orale et écrite).

### **Critères d'appréciation de la prestation**

Les critères suivants serviront de base pour apprécier la prestation :

- respect des délais ;
- qualité du rapport produit ;
- Le respect des termes de références dans tous ses aspects sera pris en compte.

### **Arrangements contractuels et Dispositions diverses**

Conformément à la réglementation de la GIZ.