

# PROJET FISONG « CAPACITES LEGALES ET PARTICIPATION DES DEFENSEURS DE L'ENVIRONNEMENT EN REPUBLIQUE DU CONGO »

## Rapport étude genre dans le cadre du projet FISONG

**“Identification des barrières structurelles et contraintes auxquelles les femmes bantous et autochtones font face dans le contexte de l'utilisation et de la préservation des ressources naturelles”**



**Hermine Tuekam Kouam**

Experte en Droits Humains et Genre

## Table de matières

<b>Table de matières</b> .....	1
Liste des abréviations .....	4
Liste des tableaux .....	5
Remerciements et Avis de non-responsabilité .....	6
Abstract .....	9
1.Introduction .....	11
1.1 Contexte de l'analyse genre .....	11
1.2 Les objectifs de l'analyse genre .....	11
2.1 Présentation du Projet FISONG .....	12
2.2 Les objectifs du projet FISONG .....	12
2.4 Les ONG en charge de la mise en œuvre du projet FISONG.....	13
3. Méthodologie .....	14
3.1 Approche Méthodologique .....	14
3.1.1 L'approche des 03 M .....	14
3.1.2 L'analyse genre : le cadre de l'UICN.....	14
3.2 Les Phases de collecte des données .....	16
3.2.1 La phase préparatoire .....	16
3.2.2 La phase de collecte de données.....	16
3.2.2.1 La recherche documentaire.....	16
3.2.2.4 Les consultations des communautés locales et populations autochtones.....	17
3.2.3 La phase d'analyse des données et reporting .....	20
3.3 Les limites de l'étude .....	20
4. 1 Analyse genre au niveau Macro.....	21
4.1.1 Le cadre juridique et institutionnel relatif au genre .....	21
4.1.1.1 Le cadre juridique relatif au genre .....	21
4.1.2 Le cadre juridique relatif aux peuples autochtones .....	25
4.2 Analyse genre au niveau Méso : Cas de RFUK, ClientEarth et CJJ .....	28
4.2.1 La prise en compte du genre dans les organisations RFUK, CE et CJJ.....	28
4.2.1.1 Prise en compte du genre par RFUK .....	28
4.2.1.2 Prise en compte du genre par CE.....	30
4.2.1.3 Prise en compte du genre par CJJ.....	30
4.2.1.4 Analyse comparative de la prise en compte du genre par les ONG du consortium ..	31
4.2.2 La prise en charge du genre dans les projets .....	32
4.2.3 Les connaissances des staffs en matière de genre et besoins en formation .....	33
4.2.4 Les préjugés du staff en charge de la mise en œuvre du projet.....	34
4.3.1 Droits : Droits légaux et coutumiers .....	35

4.3.2 Rôles et répartition du travail en fonction du sexe .....	36
4.3.3 Accès aux ressources et aux services, et contrôle sur les ressources en fonction du sexe .....	38
4.3.4 Participation, voix et prise de décision selon le genre .....	39
4.3.5 Risques et Vulnérabilités spécifiques.....	42
4.3.6 Appréciation de la collaboration entre les membres du consortium et les CLPA.....	43
4.3.7 Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes/hommes .....	43
5. Parajuristes et Observatrices communautaires : Définition et perspectives.....	45
5.1 Définition des termes parajuristes et observateurs.rices communautaires .....	45
5.2 Motivations des CLPA pour le rôle de parajuriste/Observateurs communautaires .....	45
5.3 Conditions d'accès aux rôles de parajuristes et Observatrices communautaires .....	46
5.4 Etat des lieux des observatrices communautaires dans les villages visités .....	46
6. Conclusion et Recommandations .....	49
5.1 Synthèses et Recommandations au profit de RFUK, CJJ et CE au niveau macro .....	49
5.2 Recommandations au niveau Méso .....	49
5.2.1 Recommandations communes à RFUK, CE et CJJ sur le plan méso .....	50
5.2.1 Recommandations à RFUK.....	50
5.2.2 Recommandations à CE .....	51
5.2.3 Recommandations au CJJ .....	51
5.3 Synthèses et Recommandations au niveau Micro .....	51
6.3.2 Les recommandations aux hommes.....	56
6.3.3 Les recommandation aux femmes .....	57
6.3.4 Les recommandations aux parajuristes/OC .....	57
5.4 Plan d'actions en faveur d'un meilleur engagement des femmes bantou et OC pour le mouvement des observateurs communautaires.....	57

## Liste des abréviations

AAFEBEN	: Appui à l'Auto-Promotion de la Femme de Boumba et Ngoko
ACMEA	: Association congolaise des minorités ethniques autochtones
ADPPA	: Association de défense et de promotion des populations autochtones
APAC	: Association des peuples autochtones du Congo
APSAC	: Association pour la promotion socio culturelle autochtone du Congo
ASD	: Action for a Sustainable Development
BM	: Banque Mondiale
CE	: ClientEarth
CJJ	: Comptoir Juridique Junior
CLPA	: Communautés Locales et Populations Autochtones
CONADF	: Comité national des Droits de la Femme
CPS	: Cercle des Populations autochtones de la Sangha
CRIDF	: Centre de recherche, d'information et de documentation sur les femmes
FGDH	: Forum pour la Gouvernance et les Droits de l'Homme
GRN	: Gestion des Ressources Naturelles
OC	: Observateur(rice) Communautaire
OCDH	: Observatoire congolais des droits de l'homme
ODDHC	: Organisation pour le Développement et les Droits Humains au Congo
ONU	: Organisation des Nations Unies
OSC	: Organisation de la Société Civile
PA	: Populations ou Peuples autochtones
PACL	: Peuples Autochtones et Communautés Locales
PFNL	: Produits Forestiers Non Ligneux
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
RACOPY	: Réseau Action Concertée Pygmées
RENAPAC	: Réseau National des Populations Autochtones du Congo
RFUK	: Rainforest Foundation UK
TdR	: Termes de Référence
UICN	: Union Internationale pour la conservation de la Nature
VBG	: Violences basées sur le genre
VSS	: Violences Sexistes et sexuelles

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des répondants au formulaire google forms en fonction de l'organisation.....	17
Tableau 2: Répartition des personnes ressources interrogées en fonction du sexe .....	17
Tableau 3: Répartition des personnes interrogées sur les préjugés en fonction de leur village d'origine, du sexe et du groupe ethnique.....	18
Tableau 4: Répartition des personnes interrogées dans le cadre de l'analyse genre selon les critères de l'UICN en fonction de leur village d'origine, du sexe et du groupe ethnique .....	19
Tableau 5 : Répartition des parajuristes et observateurs communautaires par village et groupe ethnique.	19
Tableau 6: Calendrier journalier d'activités des femmes Bantou et Autochtones du village Ngonaka .....	37
Tableau 7: situation de l'accès aux ressources selon le sexe dans les villages Adiala 1 et Ngonaka. ....	38
Tableau 8 : Répartition des parajuristes et observateur (rice) s communautaires en fonction des villages d'origine, du sexe et du groupe ethnique .....	46
Tableau 9: Plan d'actions en faveur d'un plus grand engagement des femmes pour le mouvement des observateurs communautaires.....	58

## Liste des Photos

Photo 1: Focus Group avec les hommes autochtones du village Ngonaka .....	19
Photo 2: Focus Group avec les femmes autochtones du village Ngonaka .....	19

## Liste des Cartes

Carte 1: Départements cibles du projet Fisong.....	13
Carte 2 : Localisation des villages visités pendant la mission terrain.....	18

## Liste des figures

Figure 1: Analyse genre par les ONG en amont des projets .....	32
Figure 2 : Collecte des données sensibles au genre dans le cadre des projets mis en œuvre.....	32
Figure 3 : Niveau de connaissances du staff des ONG sur le genre .....	33
Figure 4 : Besoins en formation exprimés par le staff .....	34
Figure 5 : Initiatives internes de prise en compte du genre dans les OSC membres du consortium.	<b>Erreur !</b>

## Signet non défini.

Figure 6 : Perceptions par les OSC des facteurs entravant la participation des femmes dans la gestion des ressources naturelles au niveau local.....	41
--	----

## Liste des annexes

Annexe 1 : Termes de référence de l'étude genre.....	60
Annexe 2 : Guide d'entretien avec les OSC et personnes ressources sur les bonnes pratiques en matière de participation de la femme .....	68
Annexe 3 : Focus Group avec Parajuristes et Observatrices communautaires .....	69
Annexe 4 : Questionnaire aux hommes et aux femmes (Focus Group Partie 1) sur les préjugés.....	71
Annexe 5 : Guide d'entretien avec les Femmes et Hommes (Focus Group Partie 2).....	75

## **Remerciements et Avis de non-responsabilité**

La consultante tient à remercier le consortium RFUK, CE et CJJ ainsi qu'à l'ensemble des personnes qui ont contribué à la présente étude à travers la participation aux entretiens individuels, focus group ainsi qu'au remplissage du formulaire en ligne. De vifs remerciements aussi aux consultant(e)s et responsables d'ONG qui ont accepté de partager leurs expériences en matière de prise en compte du genre lors de cette étude.

La consultante tient enfin à préciser que les opinions exprimées dans ce rapport ne représentent pas celles de l'AFD, RFUK, CE ou CJJ.

## Résumé

La présente étude avait pour objectif principal de promouvoir la participation significative des femmes dans la défense de l'environnement/le projet FISONG et d'assurer un impact positif sur la situation des femmes plus généralement. Plus spécifiquement, l'étude visait à i) Comprendre les barrières structurelles et contraintes auxquelles les femmes généralement et les femmes bantous et autochtones en particulier font face dans le contexte de l'utilisation et de la préservation des ressources environnementales, ii) Identifier les abus principaux et violations des droits humains des femmes plus généralement, et des femmes autochtones en particulier, mettant l'accent sur les abus qui se produisent dans le cadre de la gestion ou exploitation des terres et ressources forestières, iii) Formuler des recommandations pratiques pour soutenir les femmes en tant que défenseuses de l'environnement.

La méthodologie déployée était articulée autour d'une approche essentiellement participative et interactive. Les principales méthodes utilisées étaient l'approche 03 M (Macro, Méso et Micro) combinée à l'approche d'analyse de genre de l'UICN. Revue documentaire, entretiens individuels en ligne et focus groups, observations, sont autant d'outils qui ont permis la collecte de données qualitatives et quantitatives. Les consultations ont été menées avec le staff du consortium RFUK, CE et CJJ, les responsables d'OSC, consultant ainsi que les communautés locales et populations autochtones des villages Ngonaka, Sombo, Adiala1 et Omoy.

Il ressort de la présente étude plusieurs principaux constats :

Au niveau macro, soit le niveau national, bien que la République du Congo dispose d'un cadre juridique et institutionnel de protection et de promotion des droits des peuples autochtones et de genre qui soit très appréciable, ce cadre juridique reste peu connu au niveau local et les organisations/institutions impliquées dans leur mise en œuvre ne disposent pas de ressources humaines, matérielles et financières adéquates pour une mise en œuvre de premier ordre.

Au niveau Méso, c'est-à-dire le niveau projet, bien que les 03 organisations, membres du consortium disposent de connaissances et de dispositifs différents visant la prise en compte du genre dans leur organisation et leurs pratiques, des efforts restent à faire en termes de prise en compte systématique du genre dans les projets et de renforcement de capacités du staff.

Au niveau micro, les consultations des communautés locales et populations autochtones ont révélé ceci :

- **Droits : Droits légaux et coutumiers** : les femmes et les hommes disposent de droits différents dans les différentes communautés. L'accès aux forêts sacrées et à certains rites ainsi que la consommation de certaines espèces animales sont interdites aux femmes.
- **Représentation** : participation, inclusion et pouvoir : Dans la zone d'étude, les femmes peuvent participer aux réunions mais cette participation est dans certains cas soumise à l'autorisation de conjoints. Des réunions mixtes avec des femmes à leur tête existent dans certains villages.
- **Pratique** : attitudes, coutumes et croyances : les hommes et les femmes visitées sont assez conscient (e)s des préjugés/stéréotypes en matière de genre.
- **Rôles et responsabilités** : répartition du temps, de l'espace et du travail : les femmes ont le lead sur les rôles reproductifs tandis que les hommes sont plus impliqués dans les rôles productifs. La

comparaison des calendriers journaliers des hommes et des femmes révèle globalement que les femmes disposent de moins de temps libre que les hommes. Cette situation est surtout liée au volume important des activités réalisées quotidiennement.

- Ressources : accès et contrôle des biens et des services : les femmes peuvent avoir accès à la plupart des cercles et ressources naturelles. Toutefois, elles n'ont pas accès aux forêts sacrées.
- Environnement : facteurs de stress et vulnérabilité : les facteurs de vulnérabilité les plus marquants sont les changements climatiques ainsi que les conflits homme-faune qui réduisent les efforts des hommes/femmes en matière de production et entraînent parfois des décès prématurés.
- Les Violences basées sur le genre (VBG) touchent essentiellement les femmes autochtones et ensuite les femmes Bantous. Ces violences sont souvent exacerbées par l'ivresse des victimes.

Dans l'optique de palier aux différents constats, il s'avère nécessaire de :

- **Au niveau Méso** : de renforcer les capacités des ONG membres du consortium en matière de genre et de prendre en compte systématiquement les aspects genre au niveau interne et dans les pratiques et projets
- **Au niveau micro** : Continuer le renforcement des capacités des communautés locales et populations autochtones sur leurs droits et devoirs, améliorer les conditions de travail des parajuristes et observateurs communautaires en vue de susciter plus d'engouement des femmes et même des hommes tant bantous qu'autochtones pour ces rôles, sensibiliser les communautés locales et populations autochtones sur le vivre ensemble afin de permettre aux PA d'adhérer plus sereinement dans les cercles mixtes de gestion des ressources naturelles.

Un plan d'actions sur 03 ans a été élaboré sur la base des recommandations formulées bien que la fin du projet Fisong soit prévue pour mars 2026. Ce plan d'actions est articulé autour de 04 axes stratégiques : i) Renforcer la prise en compte du genre par le consortium RFUK, CE et CJJ, ii) Améliorer les performances des parajuristes/OC, iii) Améliorer le niveau de motivation/engagement des femmes pour le mouvement des OC et la gestion des ressources naturelles et iv) Suivi, évaluation et capitalisation des bonnes pratiques. Des actions prioritaires (suivies d'un astérisque\* ont été désignés dans le present plan d'actions).

## Abstract

The main objective of this study was to promote the meaningful participation of women in environmental protection/the FISONG project and to ensure a positive impact on the situation of women more generally. More specifically, the study aimed to i) Understand the structural barriers and constraints faced by women in general, and Bantu and indigenous women in particular, in the context of the use and preservation of environmental resources; ii) Identify the main abuses and human rights violations of women more generally, and indigenous women in particular, with a focus on abuses occurring in the management or exploitation of forest lands and resources; iii) Formulate practical recommendations to support women as environmental defenders.

The methodology deployed was based on a primarily participatory and interactive approach. The main methods used were the 03M (Macro, Meso, and Micro) approach combined with the IUCN gender analysis approach. Document review, individual online interviews, focus groups, and observations were all tools used to collect qualitative and quantitative data. Consultations were conducted with RFUK consortium staff, CE, and CJJ, CSO leaders, and consultants, as well as local communities and indigenous populations from the villages of Ngonaka, Sombo, Adiala1, and Omoy.

This study highlights several key findings:

At the macro level, i.e., the national level, although the Republic of Congo has a highly valued legal and institutional framework for the protection and promotion of indigenous peoples' rights and gender equality, this legal framework remains little known at the local level, and the organizations/institutions involved in its implementation lack adequate human, material, and financial resources for first-rate implementation. At the meso level, i.e., the project level, although the three member organizations of the consortium have different knowledge and mechanisms for integrating gender into their organization and practices, efforts still need to be made to systematically consider gender in projects and build staff capacity.

At the micro level, consultations with local communities and indigenous populations revealed the following:

- o Rights: Legal and customary rights: Women and men have different rights in different communities. Women are prohibited from accessing sacred forests and certain rites, as well as from consuming certain animal species.

- o Representation: participation, inclusion, and power: In the study area, women can participate in meetings, but this participation is sometimes subject to spousal authorization. Mixed meetings with women at the helm exist in some villages.

- o Practices: attitudes, customs, and beliefs: The men and women visited are fairly aware of gender biases/stereotypes.
- o Roles and responsibilities: distribution of time, space, and labor: women take the lead in reproductive roles, while men are more involved in productive roles. Comparing the daily schedules of men and women reveals that women generally have less free time than men. This situation is primarily related to the large volume of activities they carry out daily.

- o Resources: access to and control of goods and services: women have access to most circles and natural resources. However, they do not have access to sacred forests.

- o Environment: stressors and vulnerability: the most significant vulnerability factors are climate change and human-wildlife conflicts, which reduce men's and women's productive efforts and sometimes lead to premature deaths.

o Gender-based violence (GBV) primarily affects indigenous women, followed by Bantu women. This violence is often exacerbated by victims' drunkenness.

In order to address the various findings, it is necessary to:

o at the Meso level: strengthen the capacities of the consortium's member NGOs in matters of gender and systematically take gender aspects into account internally and in practices and projects

o at the micro level: Continue to strengthen the capacities of local communities and indigenous populations on their rights and duties, improve the working conditions of paralegals and community observers with a view to generating greater enthusiasm among women and even men, both Bantu and indigenous, for these roles, and raise awareness among.

A 3-year action plan was developed based on the recommendations made, although the Fisong project is scheduled to end in March 2026. This action plan is structured around 4 strategic axes: i) Strengthen the consideration of gender by the RFUK, CE and CJJ consortium, ii) Improve the performance of paralegals/COs, iii) Improve the level of motivation/commitment of women to the CO movement and natural resource management and iv) Monitoring, evaluation and capitalization of good practices. Priority actions (followed by an asterisk\* have been designated in this action plan).

## 1.Introduction

### 1.1 Contexte de l'analyse genre

La forêt congolaise fait partie du paysage du bassin du Congo qui est le second poumon de la planète. Autour et dans cette forêt, vivent des communautés locales et populations autochtones. Dans le cadre de la gestion des forêts, les femmes sont souvent exclues de la prise de décision et des bénéfices de la foresterie, ce qui limite leurs droits et leurs moyens de subsistance. Pourtant, leur participation est essentielle pour une gestion forestière effective/durable. La participation des femmes dans le secteur forestier est donc à ce jour, un enjeu crucial pour l'autonomisation des femmes rurales. En effet, depuis quelques années, les approches inclusives apparaissent comme celles qui permettront à termes, de sauver la planète car construire sans les femmes revient à ignorer les voix de près de la moitié de la population mondiale.

En République du Congo, au 17 mai 2023, le pays comptait 49,7% d'hommes et 50,3% de femmes<sup>1</sup>. Le projet d'appui aux capacités légales et à la participation des défenseur(e)s de l'environnement (Fisong) est mis en œuvre en République du Congo depuis 2022 par le consortium constitué de Rainforest Foundation UK (RFUK), Comptoir Juridique Junior (CJJ) et ClientEarth (CE). Le projet Fisong vise à promouvoir une plus grande participation et un meilleur accès à la justice pour les défenseur(e)s de l'environnement afin de renforcer l'Etat de droit, la redevabilité et la gestion durable des ressources forestières. A l'heure actuelle, dans le cadre de la mise en œuvre de sa démarche inclusive, le projet fait face à un défi important : le taux d'adhésion des femmes rurales au rôle d'observatrices communautaires demeure très bas. A cet effet, le consortium a décidé de commanditer la présente étude en vue de trouver des solutions à ce défi majeur.

### 1.2 Les objectifs de l'analyse genre

L'objectif général de cette étude est d'effectuer une analyse genre du projet Fisong en vue d'améliorer le niveau d'adhésion et d'engagement des femmes bantous et autochtones pour le rôle d'observatrices communautaires. Plus spécifiquement, il s'agit de :

- Comprendre les barrières structurelles et contraintes auxquelles les femmes bantous et autochtones font face dans le contexte de l'utilisation et de la préservation des ressources naturelles ;
- Identifier les atouts existants, permettant de promouvoir l'égalité des sexes (participation dans les mécanismes de prise de décision au sein de leur village, communauté et ménage ; accessibilité au rôle d'observateur communautaire, accès à l'information et à la justice notamment) ;
- Identifier les abus principaux et violations des droits humains des femmes plus généralement, et des femmes autochtones en particulier, i) mettant l'accent sur les abus qui se produisent dans le cadre de la gestion ou de l'exploitation des terres et ressources forestières et (ii) les moyens d'intégration potentiels des femmes plus généralement, et des femmes autochtones en particulier,
- Formuler des recommandations pratiques pour soutenir les femmes en tant que défenseuses de l'environnement.

## 2. Le projet FISONG

---

<sup>1</sup> <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/CG/recensement-2023-au-congo-brazzaville#:~:text=Un%20pays%20jeune%2C%20majoritairement%20urbain%20et%20assez%20peu%20dens%C3%A9ment%20peupl%C3%A9&text=Au%2017%20mai%202023%20la,6%20hommes%20pour%20100%20femmes.>

## **2.1 Présentation du Projet FISONG**

Le projet d'appui aux capacités légales et à la participation des défenseur(es) de l'environnement en République du Congo porté par RFUK, en collaboration avec le Comptoir Juridique Junior (CJJ) et ClientEarth (CE), vise à promouvoir une plus grande participation et un meilleur accès à la justice pour les défenseur(es) de l'environnement afin de renforcer l'Etat de droit, la redevabilité et la gestion durable des ressources forestières. A long-terme, le projet vise à contribuer à une meilleure protection et gouvernance des forêts tropicales, dans le respect des droits des communautés locales.

## **2.2 Les objectifs du projet FISONG**

Le projet FISONG vise à promouvoir une plus grande participation et un meilleur accès à la justice pour les défenseur.e.s de l'environnement afin de renforcer l'Etat de droit, la redevabilité et la gestion durable des ressources forestières. A long-terme, le projet vise à contribuer à une meilleure protection et gouvernance des forêts tropicales, dans le respect des droits des communautés locales.

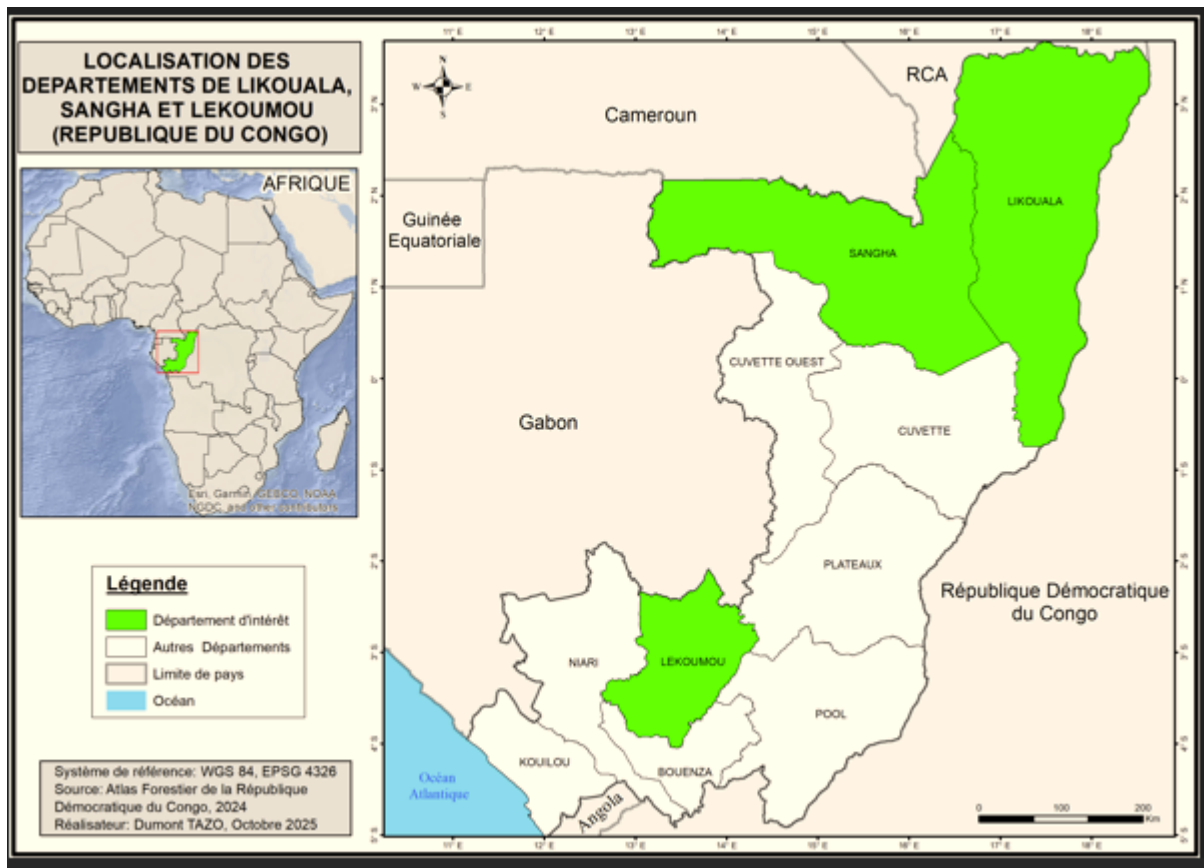
Plus spécifiquement, il vise à permettre aux communautés forestières de surveiller et dénoncer les crimes forestiers et les violations de leurs droits grâce notamment au déploiement du système ForestLink. Ce système, résultant d'une technologie satellitaire, permet de signaler et documenter les violations des droits humains et de l'environnement. Les communautés, et particulièrement les femmes et les peuples autochtones, bénéficieront tout au long de la période de mise en œuvre du projet de formations sur leurs droits. Des observateurs communautaires ainsi que des OSC locales seront formés au système ForestLink. Des protocoles de sécurité des défenseur.e.s des droits de l'environnement seront également conçus et des missions d'observation communautaires seront menées.

2) Renforcer l'application de la loi et l'accès des communautés locales à la justice, en assurant la participation des femmes et des autochtones en s'appuyant sur la constitution de réseaux de juristes et de para-juristes communautaires. Les autorités publiques bénéficieront de formation pour soutenir leur engagement dans des missions de vérification des alertes remontées par le dispositif ForestLink. Des ateliers et des formations à la résolution de conflits seront également organisés et un soutien sera apporté à des affaires juridiques.

3) Promouvoir la participation de la société civile aux processus de réforme politique et juridique, en soutenant le Groupe de Travail Juridique et en développant des stratégies spécifiques de plaidoyer. Une base de données et une carte des alertes seront consolidées pour soutenir ces travaux.

## **2.3 La zone d'intervention du projet FISONG**

Le projet FISONG est mis en œuvre en République du Congo et plus précisément dans les départements de la Likouala, de la Lékoumou et de la Sangha. Les principaux bénéficiaires du projet sont les communautés locales et populations autochtones Baka, Ngombe et Babongo.



Carte 1: Départements cibles du projet Fisong

## 2.4 Les ONG en charge de la mise en œuvre du projet FISONG

Le projet « Capacités légales et participation des défenseurs de l'environnement en République du Congo » est mis en œuvre en République du Congo par un consortium de 03 ONG : Rainforest Foundation UK (RFUK), ClientEarth et Comptoir Juridique Junior (CJJ). RFUK et ClientEarth sont basés au Royaume Uni et CJJ est une organisation congolaise qui dispose de bureaux à Brazzaville.

**RFUK** dirige le consortium constitué par les 03 ONG et est en charge du développement technique du système ForestLink et du traitement des données d'alerte pour soutenir les objectifs de plaidoyer. RFUK a également la charge du renforcement des capacités/formation de juristes communautaires.

**ClientEarth** a la charge de l'appui de la société civile en matière de formulation des recommandations juridiques et des plaidoyers visant à influencer le gouvernement pour qu'il les adopte.

**CJJ** joue un rôle majeur dans le projet Fisong. Il assure les interactions directes avec les bénéficiaires du projet, ainsi qu'avec les parties prenantes locales.

## 3. Méthodologie

### 3.1 Approche Méthodologique

Cette étude a adopté une approche globale, participative et interactive mettant au centre, les bénéficiaires ainsi que les ONG en charge de la mise en œuvre du projet Fisong. Tout au long de ce processus, la consultante a essentiellement joué un rôle d'accompagnatrice du processus. La démarche mise sur pied était essentiellement :

- Participative et interactive
- Holistique
- Favorisatrice d'apprentissages

Deux principales approches ont été mobilisées en vue d'atteindre les résultats escomptés. Il s'agit de l'approche des 3M ainsi que de l'approche d'analyse genre mise en place par l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN).

#### 3.1.1 L'approche des 03 M

L'approche des 03 M est une approche qui s'articule autour de 03 niveaux d'analyse : Macro, Méso et Micro

**Macro :** Dans le contexte de cette étude, elle se concentre autour du cadre juridique et institutionnel relatif aux droits des peuples autochtones et des femmes en République du Congo. Il s'agit donc des conventions, protocoles ratifiés par le pays au niveau international ainsi que du cadre légal, règlementaire et institutionnel relatif aux droits des peuples autochtones et des femmes tel que mis en place par le gouvernement congolais ainsi que leur influence sur la vie des femmes et des hommes.

**Méso :** Au niveau Méso, il est question de voir comment le mode de fonctionnement des organisations RFUK, CE et CJJ, ainsi que leurs outils/en faveur de la promotion du genre ou encore leurs préjugés affectent les relations hommes/femmes dans le cadre des projets mis en œuvre.

**Micro :** L'analyse micro s'est concentrée sur la définition des rôles, des relations, des besoins et des priorités des femmes et des hommes par rapport au contexte, ainsi que sur le poids des aspects culturels sur leurs vies. Une emphase a été aussi mise sur les défis liés à la prise en compte du genre au niveau local.

#### 3.1.2 L'analyse genre : le cadre de l'UICN

L'analyse genre a constitué la principale approche pour apprécier le niveau Micro et une partie du niveau Meso de l'approche des 03 M (Maso, Méso et Micro). L'approche d'analyse utilisée a été développée en 2021 par l'UICN et propose 06 axes d'appréciations :

##### **Droits: Droits légaux et coutumiers**

Il s'agit ici de prendre connaissance des droits dont disposent les femmes et les hommes au niveau local ainsi que la manière dont ils sont considérés (par exemple, respectés et protégés, ou manquants ou minimisés, etc.). Plusieurs questions tirées du document de l'UICN ont permis de répondre à ces préoccupations.

- Existe-t-il des réglementations et des lois traditionnelles ou coutumières concernant l'utilisation, le contrôle et la conservation des ressources naturelles ?

- Existe-t-il des connaissances traditionnelles différenciées entre les femmes et les hommes sur le climat ou la gestion des ressources naturelles ?
- Ces pratiques sont-elles encore largement utilisées ? en effet, reconnaître et respecter les coutumes locales contribue à instaurer la confiance avec les parties prenantes et à ancrer les approches au sein de la communauté locale.

### **Environnement : facteurs de stress et vulnérabilité**

Il était question ici d'identifier les goulots d'étranglement/défis auxquels font face les femmes et les hommes de différents groupes ethniques (bantou/autochtone) dans la vie de tous les jours en vue d'évaluer l'influence de ces challenges sur leur quotidien.

### **Représentation : participation, inclusion et pouvoir**

Il s'agissait ici de savoir comment les femmes et les hommes prennent part aux réunions stratégiques (Participation active, passive, pas de participation...), aux processus de prise de décision... De quels types de pouvoirs disposent les femmes dans ces instances ?

### **Pratique : attitudes, coutumes et croyances**

Il s'agissait ici de savoir s'il existe au niveau local des préjugés, stéréotypes ou croyances qui influencent positivement ou négativement la participation des femmes et des hommes dans les initiatives/processus de gestion des ressources naturelles et de prise de décision. Il était aussi question ici d'apprécier la manière dont ces préjugés, croyances et stéréotypes affectent les perceptions et agissements sexistes et sexuels des hommes et des femmes au niveau local.

L'analyse des préjugés et stéréotypes a aussi été effectuée au niveau des membres des staffs des ONG CJJ, RFUK et CE.

### **Rôles et responsabilités : répartition du temps, de l'espace et du travail**

Dans les zones rurales, la répartition du temps, de l'espace et du travail est parfois fortement influencée par l'âge et le sexe. Les femmes étant plus impliquées dans le travail reproductif (tenue de la maison) et les hommes dans le travail productif. Quelques questions ci-dessous listées nous ont permis de conduire les échanges : Qui participe à la récolte, à la capture, à la chasse, à la cueillette, etc. des ressources naturelles (spécifiques au projet, par exemple, la pêche, la foresterie, l'agriculture, etc.) ? Quels sont les rôles des femmes, des hommes, des filles et des garçons à toutes les étapes de la production ou de la valeur d'un produit ?<sup>2</sup>...

**Ressources : accès et contrôle des biens et des services** : Cette section a permis de faire le point sur les mécanismes d'accès aux ressources naturelles au niveau local, les ressources naturelles utilisées par les femmes ? les hommes ? les modes d'utilisation, les droits d'accès...

L'approche intersectionnelle a été considérée de manière transversale dans le cadre des différentes analyses. L'intersectionnalité décrit la manière dont différentes formes de discrimination ne sont pas des phénomènes isolés mais se combinent et se renforcent lorsqu'elles concernent une même personne<sup>3</sup>. Elle a permis de

<sup>2</sup> <https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/iucn-gender-analysis-guidance-web.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.amnesty.fr/focus/intersectionnalite-cest-quoi>

mieux comprendre la complexité derrière les inégalités ainsi que les discriminations invisibles et d'en tenir compte afin de développer des recommandations concrètes et adaptées.

Aux 6 piliers sus cités, nous avons ajouté un septième relatif aux violences basées sur le genre dans les zones d'intervention du projet Fisong.

La consultation des responsables d'OSC et de certaines personnes ressources ont également permis d'identifier un certain nombre de bonnes pratiques en matière de prise en compte du genre dans le cadre des projets de développement afin d'en faire bénéficier le projet Fisong.

## 3.2 Les Phases de collecte des données

### 3.2.1 La phase préparatoire

Cette phase a débuté par une réunion de cadrage avec les équipes de RFUK, ClientEarth et CJJ en vue d'affiner le cadrage de l'intervention et son calendrier actualisé.

Une analyse des parties prenantes a par la suite été effectuée et a permis d'identifier celles pouvant fournir des informations pertinentes pour l'étude. Une revue documentaire a également été effectuée sur la base des documents fournis par RFUK, ClientEarth et CJJ ainsi que des autres parties prenantes pertinentes. Les documents consultés seront entre autres : les document Projet, les rapports d'activités, des rapports d'analyse genre similaires ...

Au cours de cette phase, des guides de collecte de données ont également été élaborés : google forms d'évaluation des perceptions en matière de genre du staff des ONG en charge de la mise en œuvre du projet Fisong, guides d'entretiens avec les ONG et personnes ressources (Annexe 1), guides d'entretiens avec les Parajuristes et observateurs (Annexe 2), guides d'entretiens relatif aux perceptions en matière de genre des Communautés locales et populations autochtones (Annexe 3), guides d'entretiens relatifs à l'analyse genre (Annexe 4).

### 3.2.2 La phase de collecte de données

Deux types de données ont été collectées :

- **Données qualitatives** : Elles ont permis de comprendre le contexte dans lequel le projet FISONG opère en République du Congo, ainsi que le contexte des zones d'intervention.
- **Données quantitatives** : Elles ont fourni des informations permettant d'identifier les tendances en termes de participation des femmes dans le projet.

Les principaux outils utilisés dans le cadre de la présente étude étaient la revue documentaire, le formulaire google forms, les guides d'entretiens et d'observation.

NB : Toutes les données ont été collectées sur le terrain par les équipes de RFUK, CE et CJJ.

#### *3.2.2.1 La recherche documentaire*

La revue documentaire initiée pendant la phase préparatoire a continué au cours de celle de la collecte de données et au fur et à mesure que les nouvelles informations et documents étaient mis à disposition. Les sources d'informations des différents documents étaient entre autres : Les documents du projet et les

produits de communication : rapports d'avancement, rapports de projets/études similaires, les lois en matière de protection des droits des femmes et des peuples autochtones en République du Congo.

### **3.2.2.2 Formulaire google forms en ligne**

Le formulaire google forms avait pour objectif principal d'apprécier le niveau de perception du genre par le staff des ONG CJJ, RFUK et ClientEarth impliqués dans le projet Fisong. 08 personnes ont répondu à ce formulaire. Le détail figure dans le tableau ci-dessous :

**Tableau 1 : Répartition des répondants au formulaire google forms en fonction de l'organisation**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
RFUK	00	02	02
CE	00	02	02
CJJ	03	10	04
<b>Total</b>	<b>03</b>	<b>05</b>	<b>08</b>

### **3.2.2.3 Les entretiens avec les personnes ressources**

Les entretiens avec les personnes ressources avaient pour objectif principal de recueillir les avis des personnes ressources (ONG sœurs et consultant(es) sur les bonnes pratiques et défis en matière de participation et de prise en compte des femmes dans le cadre des projets/activités. Le tableau ci-dessous présente le détail de la répartition des personnes interrogées en fonction du sexe.

**Tableau 2: Répartition des personnes ressources interrogées en fonction du sexe**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
OSC Congo	00	02	02
OSC Cameroun	00	02	02
Consultant(es)	02	01	03
<b>Total</b>	<b>02</b>	<b>05</b>	<b>07</b>

Au total, 07 personnes (05 femmes et 02 hommes) dont 04 membres de staff des OSC au Cameroun et au Congo et 03 consultant(e)s ont été interrogées. Au rang des OSC basées au Congo, on retrouve l'Organisation pour le Développement et les Droits Humains au Congo (ODDHC) et l'Observatoire Congolais des Droits Humains (OCDH). Au Cameroun, les 02 OSC interrogées étaient Appui à l'Autopromotion de la Femme de la Boumba Et Ngoko (AAFEBEN) et Action for a Sustainable Development (ASD). Tous les 03 consultant(e)s consultées étaient basées au Congo Brazzaville au moment de l'étude. Tous les entretiens se sont déroulés en ligne.

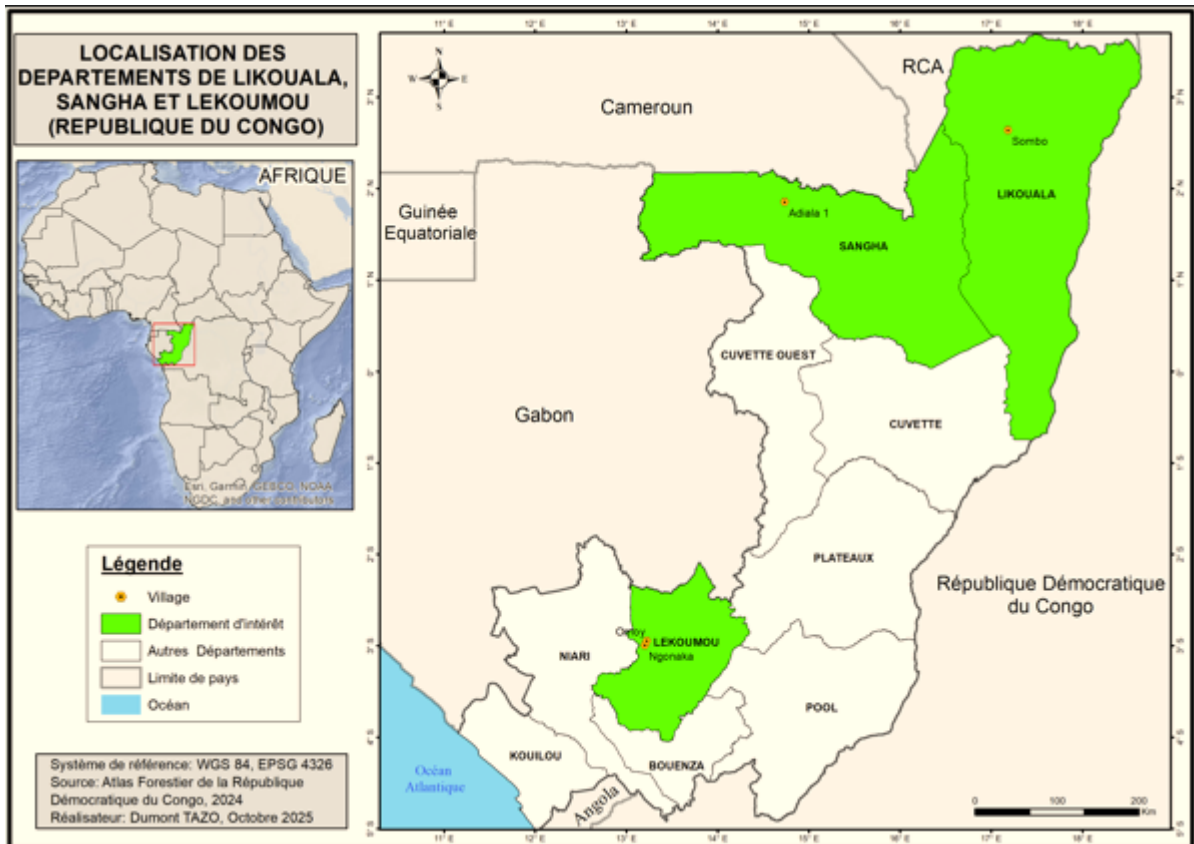
### **3.2.2.4 Les consultations des communautés locales et populations autochtones**

Au cours de cette étude, un échantillonnage de 04 villages dont 02 au Nord Congo et 02 au Sud Congo ont été visités. Il s'agit de :

- **Nord Congo** : Adiala 1 (Département de la Sangha) et Sombo (Département de la Likouala)
- **Sud Congo** : Ngonaka et Omoy (Département de la Lekoumou)

03 types de consultations ont été menées auprès des communautés locales et des populations autochtones de ces villages. Il s'agit entre autres de : i) la consultation relative aux préjugés, ii) la consultation relative à

l'analyse genre selon les critères développés par l'UICN et iii) la consultation des parajuristes et observateurs communautaires.



**Carte 2 : Localisation des villages visités pendant la mission terrain**

**a. La consultation relative aux préjugés**

Il s'agissait ici de comprendre les préjugés/stéréotypes en matière de genre au niveau local et la manière dont ils affectent les relations entre les sexes.

**Tableau 3: Répartition des personnes interrogées sur les préjugés en fonction de leur village d'origine, du sexe et du groupe ethnique**

	<b>Hommes Bantous</b>	<b>Hommes Baka</b>	<b>Femmes Bantous</b>	<b>Femmes Baka</b>	<b>Total</b>
Adiala 1	21	9	18	12	60
Sombo	24	12	12	4	52
Ngonaka	24	12	14	4	54
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>33</b>	<b>44</b>	<b>20</b>	<b>166</b>

Au total, 166 personnes dont 44 femmes Bantou et 20 femmes autochtones ont répondu au guide d'entretien sur les préjugés. Ces questionnaires ont été administrés aux groupes d'hommes et de femmes de chaque groupe (Bantou et autochtones) pris séparément.

*NB : Les données sur les préjugés n'ont pas été collectées dans le village Omoy.*

**b. La consultation relative à l'analyse genre selon les critères développés par l'UICN**

Il s'agit ici de la collecte des informations ayant permis de renseigner l'analyse genre au niveau micro dans les villages sélectionnés. Le tableau ci-contre présente la répartition des personnes ayant pris part à ces consultations en fonction du sexe, du village d'origine et du groupe ethnique.

**Tableau 4: Répartition des personnes interrogées dans le cadre de l'analyse genre selon les critères de l'UICN en fonction de leur village d'origine, du sexe et du groupe ethnique**

	<b>Hommes Bantous</b>	<b>Hommes Baka</b>	<b>Femmes Bantous</b>	<b>Femmes Baka</b>	<b>Total</b>
Adiala 1	21	13	18	10	62
Sombo	23	10	21	14	68
Ngonaka	24	12	14	6	56
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>35</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>186</b>

Au total, 186 personnes dont 53 femmes Bantou et 30 femmes autochtones ont pris part aux consultations. Les guides d'entretien ont été administrés aux groupes d'hommes et de femmes de chaque groupe (Bantou et autochtones) pris séparément.

*NB : Les données sur l'analyse genre n'ont pas été collectées dans le village Omoy.*



*Photo 2: Focus Group avec les femmes autochtones du village Ngonaka*



*Photo 1: Focus Group avec les hommes autochtones du village Ngonaka*

### **c. Les focus groups avec les parajuristes et observateurs communautaires.**

Les focus groups avec les parajuristes et observateurs communautaires ont notamment permis de connaître les avantages ainsi que les défis liés à ces rôles et d'échanger autour des solutions possibles visant à améliorer la situation et à susciter l'engouement de nouveaux adhérents. Ces entretiens ont été menés de manière simultanée avec les parajuristes et les observateurs communautaires. Le tableau ci-dessous présente la synthèse des participants en fonction du village et du groupe ethnique.

**Tableau 5 : Répartition des parajuristes et observateurs communautaires par village et groupe ethnique.**

<b>Villages - Catégories des personnes consultées</b>	<b>Hommes Bantous</b>	<b>Hommes Baka</b>	<b>Femmes Bantous</b>	<b>Femmes Baka</b>	<b>Total</b>
Adiala 1 -Parajuristes	9	3	4	4	<b>20</b>
Adiala 1 – Observateurs communautaires	3	1	0	0	<b>4</b>
Sombo -Parajuristes	9	5	3	3	<b>20</b>
Sombo-Observateurs communautaires	3	1	1	0	<b>5</b>
Omoy-Parajuristes	3	0	4	0	<b>7</b>
Omoy-Observateurs communautaires	1	0	1	0	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>58</b>

Au total, 58 personnes dont 13 femmes Bantou (11 parajuristes et 02 observatrices communautaires) et 07 femmes autochtones (07 parajuristes et 00 observatrice communautaire) ont pris part aux consultations. Tous les villages échantillonnés sont mixtes toutefois, on constate de manière générale que les hommes Bantous sont plus engagés dans les mouvements de parajuristes et observateurs communautaires que les femmes Bantou et les populations autochtones.

### 3.2.3 La phase d'analyse des données et reporting

#### *Analyse des données*

Les données primaires (quantitatives et qualitatives) recueillies sur le terrain et en ligne ont été traitées. Les données secondaires (qualitatives et quantitatives) recueillies dans la littérature ont été triangulées avec les données primaires. Les données brutes ont été analysées et présentées de manière à être facilement compréhensibles, par exemple sous forme de tableaux, afin d'améliorer la compréhension des principales conclusions et recommandations.

Pour ce qui est du reporting, un rapport provisoire de l'évaluation a été rédigé et soumis aux commanditaires. Par la suite, ces résultats provisoires seront présentés aux commanditaires de l'étude, lors d'une restitution en ligne, en vue de recueillir leurs recommandations et feedbacks.

Les feedbacks et recommandations recueillies pendant la restitution ou encore à l'issue de la lecture du rapport provisoire par les demandeurs seront utilisés pour produire le rapport final de l'étude.

### 3.3 Les limites de l'étude

Dans le cadre de cette étude, la collecte des données sur le terrain a été effectuée en grande partie par CJJ assisté par RFUK. La contribution de CE s'est faite à distance. L'objectif visé ici était que l'équipe projet puisse consulter les CLPA bénéficiaires en vue de mieux appréhender la situation relative à la prise en compte du genre dans le cadre du projet. Cette étude est donc en réalité une auto-évaluation de la prise en compte du genre dans le cadre du projet Fisong. La collecte de données par les organisations en charge de la mise en œuvre du projet Fisong est susceptible de créer des conflits d'intérêts et donc des biais liés à la capacité des CLPA interrogées à se montrer suffisamment transparents et authentiques surtout sur les points relatifs à la collaboration avec le consortium. Des biais pourraient aussi résulter de la capacité du staff en charge de la mise en œuvre du projet à ne pas se sentir frustrés en cas de formulations de points à améliorer par les bénéficiaires lors des entretiens.

**La non-mixité des équipes de collecte de données dans la partie Nord :** Dans la partie Nord du pays, les données ont été collectées par une équipe entièrement masculine, ce qui pourrait avoir causé des biais surtout lors des échanges concernant la section du guide d'entretiens relative aux violences basées sur le genre.

## 4. Analyse des enjeux de genre en République du Congo et dans la zone d'étude

### 4.1 Analyse genre au niveau Macro

Le niveau macro renvoie ici au niveau global ou national. Il s'agit entre autres du cadre juridique national et international relatif au genre et aux populations autochtones.

#### 4.1.1 Le cadre juridique et institutionnel relatif au genre

Cette section est consacrée à la présentation du cadre juridique et institutionnel relatif au genre et aux populations autochtones.

##### 4.1.1.1 Le cadre juridique relatif au genre

Au niveau international et régional, la République du Congo a ratifié plusieurs instruments juridiques de promotion et de protection des droits des femmes. Au rang de ces instruments, on retrouve entre autres au niveau international :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ratifiée le 26 juillet 1982, complété par un Protocole signé en date du 29 septembre 2008 (non ratifié)
- La Déclaration de Beijing et le programme d'actions de la quatrième conférence mondiale sur les femmes (septembre 1995). Il est considéré comme le principal document de politique mondiale en matière d'égalité des sexes.
- Le Statut de Rome : Signé en date 17 juillet 1998. Le Statut de Rome est l'un des premiers traités internationaux à traiter des crimes contre les femmes
- La Résolution 1325 du conseil de sécurité des Nations Unies adoptée en date du 31 octobre 2000. La résolution 1325 (2000) exhorte toutes les entités des Nations Unies et les États membres à adopter un arsenal de mesures destinées à favoriser la représentation et la participation des femmes à la prévention, la gestion et la résolution des conflits, à promouvoir le respect et la protection de leurs droits fondamentaux, à garantir leur sécurité et à répondre à leurs besoins généraux avant, pendant et après les conflits<sup>4</sup>.

Au niveau régional, la République du Congo a ratifié le Protocole de Maputo en date du 15 juin 2007, le Protocole de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatifs aux droits des femmes en date du 11 Juillet 2003 et la déclaration solennelle des Chefs d'Etat et de Gouvernement sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique : « le genre, mon agenda » du 8 juillet 2004.

Au niveau National, plusieurs textes encadrent la question du genre. Il s'agit entre autres de :

- La Constitution congolaise qui consacre l'égalité entre les femmes et les hommes (article 8), et prévoit dans son article 11, alinéa 2 que l'Etat a le devoir de veiller à l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard de la femme et d'assurer la protection de ses droits dans tous les domaines de la vie privée et publique.

---

<sup>4</sup> ONU Femmes.2010. Suivi de l'application de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité

- **La loi MOUEBARA n° 19-2022 du 4 mai 2022** portant sur la lutte contre les violences faites aux femmes en République du Congo. Elle est en vigueur depuis le 4 mai 2022. Cette loi reconnaît en son Article 58 que : *“Tout auteur de violences domestiques ou conjugales telles que définies aux articles 6 et 7 de la présente loi est puni de la réclusion”*. Cette loi est assortie de divers décrets :
  - ❖ **Le décret n°2022-237 du 4 mai 2022** portant création, attributions et organisation du programme national de lutte contre les violences faites aux femmes vient renforcer ce cadre législatif.
- **La loi n° 1-2023 du 21 février 2023** portant création du centre MOUEBARA pour l'accueil et la réhabilitation des femmes et filles victimes de violences dont les statuts ont été approuvés par décret n°2024-103 du 7 mars 2024.
- **La loi de n°5-2011 du 5 février 2011** portant promotion et protection des droits des populations autochtones prend en compte les femmes autochtones de manière spécifique dans les domaines suivants :
  - ❖ **Consultation (article 3)** : *« Les consultations avec les populations autochtones doivent être menées [entre autres] en assurant la participation des femmes et des hommes autochtones ».*
  - ❖ **Traite et exploitation sexuelle (article 9)** : *« Sont interdites, sous toutes leurs formes, la traite et l'exploitation sexuelle des enfants et des femmes autochtones. La traite et l'exploitation sexuelle des enfants et des femmes autochtones seront punies conformément aux dispositions des articles 334 et 335 bis du Code pénal. »*
  - ❖ **Accès aux soins (article 23)** : *« L'État assure l'accès des populations autochtones aux soins de santé primaires à travers [entre autres] l'assistance médicale et sociale dans les zones où les populations autochtones habitent en tenant compte de la situation spécifique des femmes et des enfants ».*
- **La loi no 21-2018 du 13 juin 2018** fixant les règles d'occupation et d'acquisition des terres et terrains accorde une attention particulière aux droits coutumiers et aux droits des femmes dans ce contexte. Afin d'éclaircir la question des droits fonciers des femmes par rapport aux droits coutumiers qui sont défavorables à ces dernières, l'article 19 de cette loi reconnaît que : *« Les coutumes et traditions tendant à supprimer ou à restreindre le droit de la femme d'occuper ou d'acquérir les terres coutumières, les terres en zone urbaine ou périurbaine sont réputées nulles et de nul effet ».*
- **La loi n° 021/89 du 14 novembre 1989** portant refonte du statut général de la fonction publique consacre l'égalité des droits entre hommes et femmes agents de l'État, ainsi que le droit au congé de maternité (article 129).
- **La loi électorale n°1-2016 du 23 janvier 2016** modifiant et complétant certaines dispositions des lois n° 5-2007 du 25 mai 2007, n° 9-2012 du 23 mai 2012 et n° 40-2014 du 1er septembre 2014 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi électorale stipule en son article 67 nouveau que : *« La présentation des candidatures aux élections locales doit tenir compte de la représentativité des femmes à raison de 30% au moins pour chaque liste de candidats, d'une part, et du positionnement des femmes, en respectant l'alternance rigoureuse au tiers supérieur, dans les communes d'autre part ».* La loi électorale de 2016 assure non seulement la représentativité des femmes à 30% comme dans la loi de 2014, mais garantit aussi

le positionnement des femmes sur les listes électorales. En conséquence, elle offre plus de chance aux femmes d'être élues ; - à titre d'illustration :

- ❖ **Dans les Conseils départementaux et municipaux**, le pourcentage des femmes est passé de 21,15% (232 femmes/1092) entre 2017-2022 à 25,44% (288 femmes/1132) entre 2023-2027 ;
  - ❖ **Au Sénat**, le pourcentage des femmes est passé de 20,83% (15 femmes/72) de la mandature 2017- 2022 à 30,55% (22 femmes/72) de la mandature 2023-2028 ;
  - ❖ **À l'Assemblée Nationale**, de 2017-2022 à 2022-2027 (14ème et 15ème législature), le pourcentage des femmes est passé de 11, 25% (15 femmes/151) à 16,55% (25 femmes/151) ;
  - ❖ **Au Gouvernement**, les femmes sont passées à 8 sur les 38 ministres soit 21,05% en 2022, contre 07 femmes/37 (20,58%) en 2019 et 04 femmes/38 (10,5 %) en 2015 ; soit une augmentation de plus du double en moins de 10 ans ;<sup>5</sup>
- **La loi n°073/84 du 17 octobre 1984 portant Code de la Famille** congolais stipule que : « *L'Homme est le chef de famille, la femme remplace dans sa fonction de chef de famille s'il est hors d'état de manifester sa volonté, en raison de son incapacité, de son absence, de son éloignement ou s'il abandonne volontairement la vie commune ou pour tout autre cause* (Article 186) » ; l'âge minimum pour le mariage est de 18 ans pour la femme et 21 ans pour l'homme, la peine pour viol est de 10 années d'emprisonnement.
  - **Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre en République du Congo** élaborée en 2020 et assortie de son plan d'action 2021-2025 ;
  - **Plan National de Développement (PND) 2022-2026** : Il reconnaît que les inégalités entre les femmes et les hommes sont un frein au développement. Il fixe comme objectif l'amélioration de l'inclusion des femmes.
  - **Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP)** : un volet genre était inclus dans ce document, cadre de référence et de coordination des interventions en matière de développement jusqu'en 2015.

Toutefois, malgré l'existence d'un cadre juridique relativement fourni en matière de prise en compte du genre, de nombreuses lacunes demeurent : accès des femmes à la terre demeure faible, l'homme reste le chef de famille sauf dans des cas très précis, la mise en œuvre de plusieurs lois est réduite du fait des contradictions avec certains aspects du droit coutumier. La construction du centre MOUEBARA pour la prise en charge des victimes de violences sexuelles est toujours en attente. Toutes les lois édictées sont en français et pourtant, les langues nationales sont très répandues et parlées sur le territoire national.

#### **4.1.1.2 Le cadre institutionnel relatif au genre**

En République du Congo, les questions de genre sont prioritairement adressées par le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Intégration de la Femme au Développement et de l'Économie informelle (Décret n°2022-1850 du 24 septembre 2022). Ce département ministériel est entre autres en charge :

---

<sup>5</sup> République du Congo : Juin 2024. Rapport national concernant les examens approfondis de la déclaration et du programme d'action de Beijing ; Beijing+30

- D'assurer la politique du Gouvernement en matière de promotion de la femme et d'intégration de la femme au développement ;
- D'assurer l'appui au financement des activités relatives à la promotion de la femme ;
- D'assurer la collecte, la publication et la diffusion de toutes les statistiques désagrégées par sexe ;
- Promouvoir, coordonner et revaloriser les activités liées à la promotion de la femme et à l'intégration de la femme au développement ;
- Veiller à la prise en compte de la composante genre dans les programmes des autres départements ministériels ;
- Vulgariser les conventions, les traités et les accords sur les droits de la femme. Il est soutenu dans cette mission par des partenaires techniques et financiers ainsi que des comités et OSC.

La protection et la promotion des droits des femmes sont aussi le fait d'autres départements ministériels et organisations étatiques à l'instar du :

**Conseil Consultatif de la Femme** : chargé d'émettre des avis sur la condition de la femme et de faire au Gouvernement des suggestions visant à promouvoir l'intégration de la femme au développement (Article 232 de la Constitution)

**Comité national des Droits de la Femme (CONADF)** : Créé à Brazzaville en 1991 et qui œuvre en faveur de la diffusion des droits des femmes en République du Congo

**Centre de recherche, d'information et de documentation sur les femmes (CRIDF)** : Créé en 1999, il a pour rôle principal de collecter, traiter et diffuser des données quantitatives et qualitatives fiables, pertinentes et actualisées sur les relations de genre en vue de soutenir la mise en œuvre des engagements du Congo à l'égard des femmes.

Au rang des OSC impliquées au niveau national dans la promotion et la protection des droits des femmes en République du Congo, on retrouve aussi des OSC nationales à l'instar de :

**L'Association des Femmes Juristes du Congo** : créée en 1991, l'association mène des actions de sensibilisation sur le rôle et la place des femmes dans la société.

**La Fondation Sounga** : cette dernière a pour ambition d'aller à la rencontre de ces femmes qui connaissent tous les jours des entraves à leur épanouissement, de les écouter, de leur donner la parole et de les aider à acquérir plus d'autonomie en leur offrant les moyens d'entreprendre grâce à des actions portant sur la formation et le microcrédit.

En République du Congo, on retrouve aussi des institutions internationales impliquées dans les questions de genre :

**Banque Mondiale** : dans le cadre de la Stratégie Genre de la Banque Mondiale, le genre est pris en compte de manière transversale dans toutes ses activités et politiques<sup>6</sup>

**Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)** : Il soutient entre autres le gouvernement congolais dans l'élaboration d'une politique nationale genre. Le PNUD met en place des projets visant l'autonomisation socioéconomique des femmes par la formation à l'entrepreneuriat féminin.

---

<sup>6</sup> <https://centrederesources.sidaction.org/wp-content/uploads/2014/02/Profil-Genre-Congo.pdf>

Les principales faiblesses liées au cadre institutionnel sont souvent liées à l'insuffisance de ressources humaines, matérielles et financières nécessaires pour la mise en œuvre concrète des actions.

Le cadre institutionnel relatif aux questions de genre en République du Congo est constituée d'une pluralité d'acteurs de plusieurs catégories. Malgré cela, de nombreux défis continuent entre autres des moyens humains, matériels et financiers des départements ministériels ainsi que la faible coordination entre les acteurs de mise en œuvre.

## **Conclusion**

En somme, la République du Congo dispose d'un cadre juridique et institutionnel relativement riche pour la promotion de l'égalité de genre et la protection des droits des femmes et des populations autochtones. La ratification de nombreux instruments internationaux et régionaux, ainsi que l'adoption de lois nationales, témoignent d'une volonté politique affirmée de prise en compte du genre au niveau global. De même, plusieurs institutions publiques et organisations de la société civile œuvrent à l'intégration du genre dans les politiques et programmes de développement. L'ensemble de ces mesures a permis entre de définir une part plus croissante de la proportion du budget en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes par le gouvernement (0,26% en 2024, 7.124.316.492 FCFA sur 2.605.700.000.000 FCFA, soit une baisse de 0,01% par rapport à 2023)<sup>7</sup> au fil des ans. Toutefois, malgré cet arsenal juridique et institutionnel relativement complet, la République du Congo peine encore à traduire ses engagements en matière d'égalité de genre en résultats concrets. Si la ratification de conventions internationales et l'adoption de lois nationales marquent des avancées notables, leur mise en œuvre demeure entravée par des coutumes discriminatoires, une faible appropriation communautaire et le manque de moyens humains et financiers. Les institutions dédiées, bien que nombreuses, peinent à coordonner efficacement leurs actions et à assurer un suivi rigoureux. Ainsi, l'écart persistant entre cadre légal/politique et pratiques sociales met en évidence la nécessité d'un engagement plus ferme et durable pour l'égalité réelle entre les sexes.

### **4.1.2 Le cadre juridique relatif aux peuples autochtones**

#### **4.1.2.1 Le cadre juridique relatif aux peuples autochtones**

Le cadre juridique relatif aux peuples autochtones a été analysé au niveau international, sous régional et national.

#### **Au niveau international**

Le Congo a ratifié plusieurs instruments internationaux de promotion et de protection des droits des peuples autochtones. Il s'agit entre autres de la convention sur le travail forcé (convention n°29, 1930) et la convention concernant la discrimination sur l'emploi et la profession (convention n°111, 1958). Par ailleurs, le pays a voté en faveur de l'adoption de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en 2007. Cette déclaration stipule dans son préambule que : *“Affirmant que les peuples autochtones sont égaux à tous les autres peuples, tout en reconnaissant le droit de tous les peuples d'être différents, de s'estimer différents et*

---

<sup>7</sup> République du Congo : Juin 2024. Rapport national concernant les examens approfondis de la déclaration et du programme d'action de Beijing ; Beijing+30 :

*d'être respectés en tant que tels... Réaffirmant que les peuples autochtones, dans l'exercice de leurs droits, ne doivent faire l'objet d'aucune forme de discrimination".*

Toutefois, il convient de noter que le pays n'a pas ratifié la convention n° 169 de l'OIT (1989), relative aux peuples autochtones et tribaux. Cette convention est un instrument international légalement contraignant ouvert à ratification, qui traite spécifiquement des droits des peuples autochtones et tribaux. Les pays qui ont ratifié cette convention sont soumis à un contrôle visant à s'assurer du respect de ses termes par les pays signataires. La Centrafrique est le seul pays l'ayant ratifié en Afrique (en août 2020). Cette absence de ratification par la plupart des pays africains d'un des principaux instruments encadrant les droits des populations autochtones, nous amène à questionner l'intérêt réel des gouvernements à engager juridiquement leur responsabilité à avancer concrètement sur ce secteur des droits humains.

### **Au niveau national**

L'ensemble des instruments ratifiés au niveau international par le pays ont été transcrits dans le cadre législatif national.

En effet, la prise en compte des questions relatives aux droits des populations autochtones en République du Congo est consacrée dans la Constitution de 2015 en ces termes : Article 16 : « *La loi garantit et assure la promotion et la protection des droits des peuples autochtones* ». Par ailleurs, la République du Congo est le tout premier pays d'Afrique centrale à adopter une loi sur les Peuples Autochtones. Il s'agit de la loi n° 5-2011 du 25 février 2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones. Dans son article 2, cette loi stipule que : « *Les populations autochtones, groupes et individus, sont libres et égaux en droits et en dignité comme tous les autres citoyens de la nation... Toute forme de discrimination à l'égard des populations autochtones, basée sur leur origine sociale ou leur identité autochtone est interdite conformément aux textes en vigueur* ». Dans son article 3, la loi consacre la consultation des populations autochtones en ces termes : « *L'Etat s'assure que les populations autochtones sont consultées d'une manière convenable, et met en place des mécanismes culturellement appropriés pour ces consultations avant toute considération, formulation ou mise en œuvre des mesures législatives ou administratives, ou des programmes et / ou projets de développement susceptibles de les affecter directement ou indirectement.* » La loi de 2011 est assortie de 6 décrets d'application relatifs à la santé, l'éducation, l'accès à la terre, la protection des biens culturels, des sites sacrés et des sites spirituels, les mesures spéciales d'octroi des pièces de l'état civil aux populations autochtones et les procédures de consultation et de participation des populations autochtones aux projets et programmes de développement socio-économique.

Ces 06 décrets d'application pris/promulgués en 2019, sont entre autres :

- **Décret no 2019-199 du 12 juillet 2019** portant mesures spéciales d'octroi des pièces d'état civil aux populations autochtones.
- **Décret no 2019-200 du 12 juillet 2019** déterminant les modalités de protection des biens culturels, des sites sacrés et des sites spirituels des populations autochtones.
- **Décret no 2019-201 du 12 juillet 2019** fixant les procédures de consultation et de participation des populations autochtones aux projets et programmes de développement socio-économique.
- **Décret n° 2019-202 du 12 juillet 2019** précisant les mesures spéciales visant à faciliter l'accès des populations autochtones aux services sociaux et de santé et à protéger leur pharmacopée.

- **Décret n° 2019-203 du 12 juillet 2019** fixant la composition et les modalités de fonctionnement du Comité interministériel de suivi et d'évaluation de la promotion et de la protection des droits des populations autochtones.
- **Décret n° 2019-204 du 12 juillet 2019** portant mesures spéciales facilitant l'accès des enfants autochtones à l'éducation et des adultes à l'alphabétisation.

D'autres lois en faveur de la promotion et de la protection des peuples autochtones sont :

**La loi n° 33-2020 du 8 juillet 2020 portant Code forestier** fait spécifiquement référence aux populations autochtones. Elle les définit comme des populations vivant dans les forêts, qui se distinguent des autres groupes de la population nationale par leur identité culturelle et leur mode de vie.

**Le Plan d'action national d'amélioration de la qualité de vie des populations autochtones 2022-2025** prévoit deux actions spécifiques en ce qui concerne l'état civil des peuples autochtones: l'organisation de campagnes foraines nationales d'enregistrement gratuit à l'état civil et d'établissement des pièces d'état civil ou autres documents légaux au profit des autochtones (enfants et autres); et une étude sur l'inscription des peuples autochtones dans les registres d'état civil des départements sur toute l'étendue du territoire national (enregistrement des naissances, des mariages et des décès)<sup>8</sup>.

La mise en œuvre de ce corpus législatif a connu des avancées importantes au cours de ces dernières années. Toutefois, il convient de noter que de nombreux défis demeurent.

- La loi sur les peuples autochtones et ses décrets d'application ne sont actuellement disponibles qu'en langue française et sont peu connus. Cette situation est confrontée au fait que la plupart des peuples autochtones ont une faible connaissance de la langue française et par ailleurs, la vulgarisation des lois au niveau local n'est pas assez importante.
- Des faibles moyens financiers et humains dédiés à la mise en œuvre de la loi
- Une application qui se heurte à des tensions de longue date entre bantous et autochtones

#### ***4.1.2.2 Le cadre institutionnel relatif aux peuples autochtones***

Les questions relatives aux droits des populations autochtones en République du Congo sont portées par le Ministère de la Justice, des droits humains et de la promotion des populations autochtones dont le décret n°2016-365 du 27 décembre 2016 décrit les attributions.

Au sein de ce ministère, la Direction générale de la promotion des peuples autochtones dont le décret n° 2017-261 du 25 juillet 2017 fixe les attributions et l'organisation. Au niveau départemental, on retrouve des services décentralisés de la direction des peuples autochtones.

D'autre part, un ensemble de partenaires internationaux (Union Européenne, Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), Banque Mondiale (BM)...) et nationaux (Organisation Congolaise des droits Humains (OCDH), Forum pour la Gouvernance et les Droits de l'Homme (FGDH), Organisation pour le Développement et les Droits Humains au Congo (ODDHC), Comptoir Juridique Junior (CJJ)...) œuvrent au quotidien pour une meilleure protection et promotion des droits des peuples autochtones. Des ONG ont aussi été mises en place par les autochtones pour la promotion et la protection des droits des peuples autochtones. Il s'agit entre autres de : Association de défense et de promotion des

<sup>8</sup> [file:///C:/Users/hermi/Downloads/wcms\\_876675.pdf](file:///C:/Users/hermi/Downloads/wcms_876675.pdf)

populations autochtones (ADPPA), Association Congolaise des Minorités Ethniques Autochtones (ACMEA), Association des Peuples Autochtones du Congo (APAC), Association pour la Promotion Socio Culturelle Autochtone du Congo (APSAC), Cercle des Populations autochtones de la Sangha (CPS), le RENAPAC (Réseau National des Peuples Autochtones du Congo).

Malgré l'existence de cet ensemble d'acteurs et d'actrices, de nombreux défis demeurent sur le plan institutionnel.

- Les ONG restent fortement dépendantes des financements des bailleurs de fonds pour leurs actions. De ce fait, les interventions en faveur de la promotion et de la protection des droits des peuples autochtones demeurent ponctuelles ;
- Les ressources matérielles, humaines et financières demeurent insuffisants face aux chantiers à abattre.

## **Conclusion**

En conclusion, La République du Congo dispose aujourd'hui d'un cadre juridique et institutionnel novateur en Afrique centrale pour la protection des peuples autochtones, illustré par la loi de 2011, ses décrets d'application et l'implication croissante des institutions et de la société civile. Toutefois, pour que ces avancées produisent un impact réel, il reste essentiel de renforcer la vulgarisation des textes dans les langues locales, de mobiliser davantage de ressources humaines et financières, et de soutenir durablement les ONG autochtones souvent dépendantes de bailleurs extérieurs. La consolidation de ce dispositif passera aussi par un dialogue constructif entre Bantous et autochtones afin de dépasser les tensions historiques et favoriser une inclusion sociale équitable et durable.

## **4.2 Analyse genre au niveau Méso : Cas de RFUK, ClientEarth et CJJ**

L'analyse genre au niveau Méso avait pour principal objectif de faire une revue genre du projet Fisong mais aussi, d'évaluer les préjugés ainsi que les besoins en termes de formation sur le genre du staff impliqué dans la mise en œuvre du projet Fisong. La prise en compte du genre par les OSC en interne se fait de plusieurs manières : intégration du genre dans les projets, collecte systématique des données sensibles au genre dans le cadre des projets mis en œuvre, mise en place de dispositifs sensibles au genre.

### **4.2.1 La prise en compte du genre dans les organisations RFUK, CE et CJJ**

La prise en compte du genre dans les organisations RFUK, CE et CJJ ont été collectées dans le cadre des entretiens avec le staff ainsi qu'en parcourant les réponses aux formulaire en ligne des 08 répondants et la revue documentaire des documents interne des différents partenaires de mise en œuvre du projet Fisong.

#### **4.2.1.1 Prise en compte du genre par RFUK**

RFUK dispose d'un code de conduite, d'une politique de sauvegarde ainsi que d'une politique de protection des enfants tous deux validés en septembre 2023 et révisés en septembre 2024. La Politique de sauvegarde, la Politique de protection des enfants de RFUK, ainsi que le Code de conduite de RFUK s'appliquent à toute personne directement associée à RFUK ou exécutant des activités pour le compte de RFUK. Le terme « Toute Personne » concerne :

- Les employés et stagiaires sous contrat avec RFUK.

- Toute personne participant à des activités ou à des visites en lien avec RFUK, y compris, mais non exclusivement, les consultants, les bénévoles, les prestataires, les travailleurs intérimaires, les membres du Conseil d'administration, les journalistes et les célébrités.
- Les partenaires des programmes ou les organisations sous-traitantes des partenaires des programmes qui exécutent des activités avec ou pour le compte de RFUK.

Tout autre organisme effectuant des travaux pour le compte de RFUK

### **La politique de protection des enfants de RFUK**

La politique de protection des enfants de RFUK a pour objet de protéger et accompagner les enfants lors des incidents de sauvegarde dont l'auteur est associé à RFUK. Les survivant(e)s n'ont pas besoin d'avoir un lien quelconque avec RFUK et peuvent être membres du grand public. Cette politique énonce les engagements pris par RFUK pour protéger les enfants avec lesquels elle travaille des préjudices qui pourraient résulter de leur entrée en relation avec RFUK. Les préjudices dont il est question dans le cadre de cette politique peuvent résulter : i) du comportement des employés ou du personnel affilié à RFUK et/ou encore ii) de la conception et de la mise en œuvre des programmes de RFUK.

### **La politique de sauvegarde de RFUK**

La Politique de sauvegarde de RFUK énonce les engagements pris par RFUK pour protéger les peuples et communautés avec lesquels elle travaille contre les préjudices qui pourraient résulter de leur entrée en relation avec RFUK. De tels préjudices potentiels peuvent résulter i) Du comportement des employés ou du personnel affilié à la RFUK et ii) de la conception et de la mise en œuvre des programmes de RFUK. La politique de sauvegarde s'applique aux enfants, aux adultes à risques et à toute personne qui peut être exploitée par un déséquilibre du pouvoir. De manière générale, la politique s'applique dans les cas d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel et de harcèlement sexuel. La politique de sauvegarde de RFUK est annexée d'une procédure de gestion des cas de sauvegarde.

### **Le code de conduite de RFUK**

L'ensemble du personnel et des partenaires affiliés, les consultants, les prestataires et les stagiaires, doit lire et signer le Code de conduite de RFUK avant de commencer à travailler pour RFUK (puis à nouveau tous les ans). Le Code de conduite décrit les comportements attendus des personnes associées à RFUK.

Les violations du Code de conduite entraînent l'application de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et à des poursuites pénales devant les autorités compétentes. RFUK applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute attitude ou tout comportement qui risquerait de nuire aux enfants ou aux adultes. Les incidents de sauvegarde sont constitutifs de fautes graves et sont punissables de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et à des poursuites pénales devant les autorités compétentes. La prise en compte du genre par RFUK tant en interne qu'au niveau opérationnel témoigne d'une volonté stratégique de mettre en œuvre des approches inclusives. Cette volonté se manifeste aussi par le fait que l'organisation ait décidé ne pas tolérer aucune forme de violation en cas de comportement inapproprié.

#### 4.2.1.2 Prise en compte du genre par CE

La volonté de ClientEarth (CE) de prendre en compte les questions de genre est matérialisée dans sa politique de sauvegarde. Cette politique s'applique à toutes les entités et à tous les employés de ClientEarth dans le monde, y compris tous les membres du conseil d'administration et de direction, qui sont tenus de faire preuve de discernement dans l'application de cette politique et de participer activement à la prévention du non-respect et à la promotion des meilleures pratiques. La politique de sauvegarde de CE s'applique également aux personnes associées à ClientEarth ou travaillant pour ou avec ClientEarth d'une manière ou d'une autre, par exemple les partenaires ou les bailleurs de fonds.

Par cette politique, ClientEarth s'engage à protéger et à sécuriser les enfants, les jeunes et les adultes en situation de vulnérabilité. La politique de sauvegarde traduit aussi la volonté de CE d'offrir un environnement sûr et de confiance à tous. A travers cette politique, l'organisation promeut une culture où ses équipes ont le devoir de protéger les personnes en situation de vulnérabilité. L'organisation encourage ainsi toute personne concernée par ses activités à faire part de ses préoccupations en matière de protection, avec l'assurance qu'elles seront prises en compte.

La politique de sauvegarde de ClientEarth est fondée sur 05 principes différents :

- **Principe 1 :** CE cherche à promouvoir le bien-être des enfants, des jeunes et des adultes à risque et à les protéger contre tout préjudice,
- **Principe 2 :** Il est préférable d'agir avant que le mal ne survienne
- **Principe 3 :** Tous les soupçons et préoccupations de préjudice doivent être signalés immédiatement
- **Principe 4 :** Les signalements doivent faire l'objet d'une enquête et d'une gestion rapides, sensibles et appropriées

Si à ce jour, CE dispose d'une politique de sauvegarde, l'organisation ne s'est pas encore dotée d'une politique et d'une stratégie genre ainsi que des outils de mise en œuvre de ces dernières. Toutefois, il convient de noter que les éventuels cas de violations sexuelles enregistrés sont à ce jour adressés via la politique de sauvegarde ci-dessus présenté.

#### 4.2.1.3 Prise en compte du genre par CJJ

Le principal document de prise en compte du genre du CJJ est sa politique genre. La politique genre du CJJ vise en général à faire progresser l'égalité des genres et renforcer l'intégration des questions de genre dans les activités, les politiques et pratiques institutionnelles du CJJ, dans le cadre des efforts soutenus visant à éliminer la discrimination, la marginalisation, la stigmatisation et les violences basées sur le genre.

Pour ce faire, le CJJ cible les objectifs thématiques suivants : • Soutenir le développement de l'inclusion et la diversité au sein de l'organisation et dans l'ensemble de ses activités ; • Renforcer le leadership et l'autonomisation des femmes – populations autochtones - personnes vivant avec handicap et autres catégories vulnérables sur les ressources naturelles et la lutte contre les effets du changement climatique ; • Promouvoir les droits humains et l'accès à la justice des femmes, des populations autochtones, des personnes vivant avec handicap et autres catégories vulnérables, tant en milieu rural qu'urbain.

La politique genre du CJJ est articulée autour de 05 principes :

- L'équité et l'égalité de genre

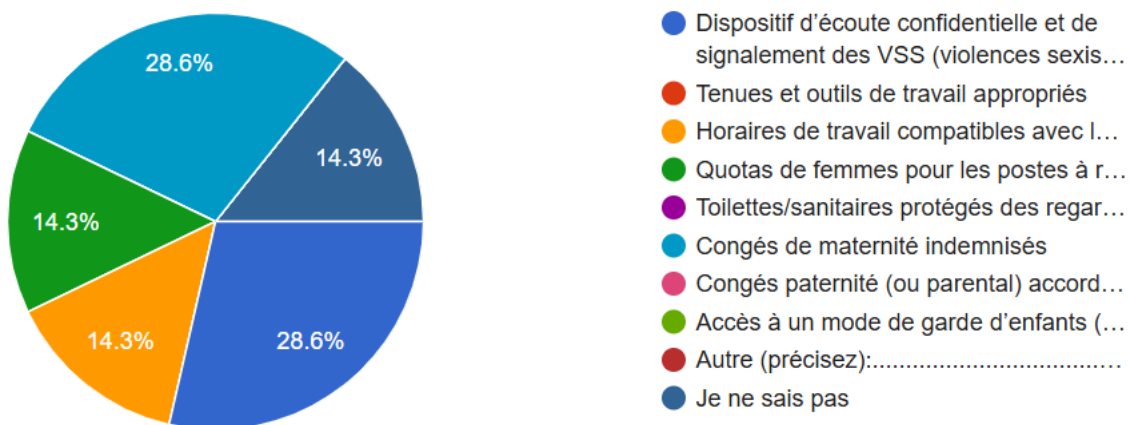
- L’empowerment
- La collaboration et coordination
- La défense des droits humains
- Interroger et lutter contre les inégalités de genre dans les domaines d’intervention du CJJ
- La participation
- La reconnaissance de la diversité et de l’inclusion

Les engagements du CJJ en matière de genre sont de deux ordres : organisationnels et opérationnels. Les engagements organisationnels visent d’une part à promouvoir une culture sensible aux questions de genre et d’autre part à ii) intégrer de manière transversale l’approche genre à l’ensemble du CJJ. Les engagements opérationnels visent quant à eux à i) intégrer une approche genre aux projets/programmes et actions du CJJ et ii) l’adaptation des outils et standards du CJJ à l’approche genre.

Bien que le CJJ dispose d’une politique genre, cette dernière n’est pas encore assortie d’une stratégie ainsi que d’outils et moyens de mise en œuvre.

#### 4.2.1.4 Analyse comparative de la prise en compte du genre par les ONG du consortium

En conclusion, au rang des 03 ONG en charge de la mise en œuvre du projet Fisong, seule CJJ dispose d’une politique genre. Par contre, RFUK et CE ont intégré les questions de genre dans leur politique de sauvegarde. 75% du staff de RFUK et ClientEarth, qui ont répondu au formulaire en ligne, pensent que leurs documents sont bien mis en œuvre tandis que pour le staff de CJJ, les efforts consentis sont moyennement satisfaisants. Les OSC cibles ont aussi mis en œuvre des actions concrètes de mise en œuvre du genre en interne. La figure ci-contre présente ces initiatives :

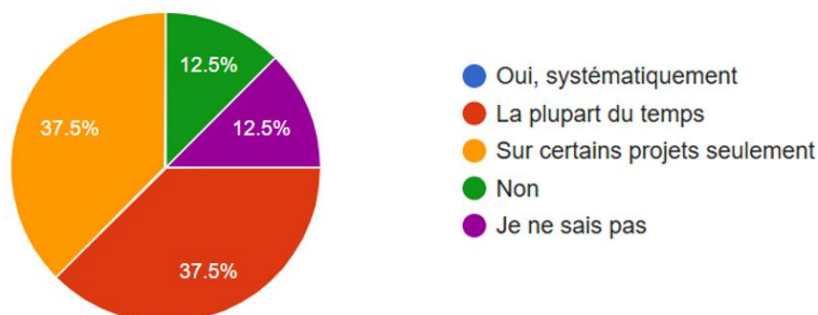


**Figure 1 : Initiatives internes de prise en compte du genre dans les OSC membres du consortium**

Les principales mesures présentées ci-dessus sont des initiatives mises en œuvre par RFUK et CE. On retrouve ainsi la mise en place des horaires de travail compatibles avec la vie de parents de jeunes enfants, applicables aux femmes et aux hommes (28,6%), les congés de paternités et de maternités indemnisés, la mise en place de dispositif d’écoute confidentielle et de signalement des VSS (violences sexistes et sexuelles) (28,6%), définition des quotas de femmes à des postes de responsabilités (14,3%)...La politique genre de CJJ date de fin 2024. Au moment de cette étude, l’organisation était encore dans la phase de conception/formalisation des outils d’opérationnalisation de la politique genre.

## 4.2.2 La prise en charge du genre dans les projets

Les ONG membres du consortium RFUK, CE et CJJ effectuent des analyses genre en amont des projets à des fréquences différentes comme le précise la figure ci-dessous :

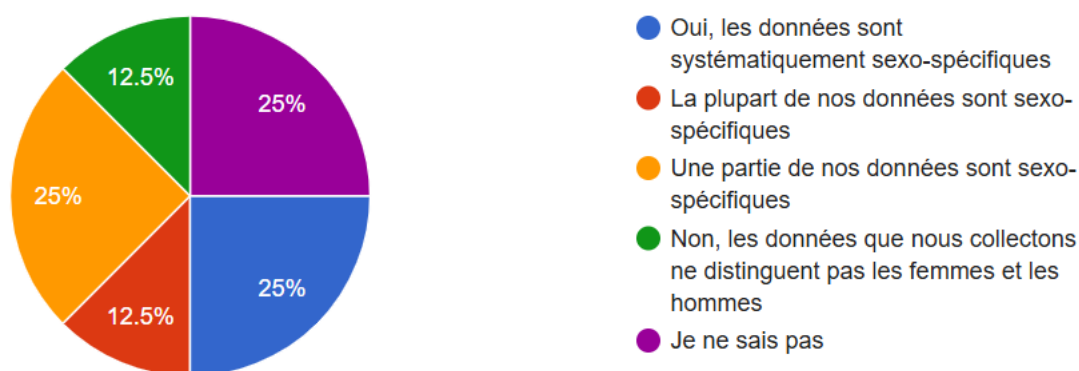


*Figure 2: Analyse genre par les ONG en amont des projets*

Sur un total de 08 personnes, pour 37,5% des personnes interrogées (03), les analyses genre en amont des projets sont effectuées dans le cadre de la plupart des projets. Pour 37,5% (03), cette analyse genre ne concerne que certains projets. 12,5% des personnes interrogées (1) n'ont pas d'idée sur la question et pour 12,5%, cette préoccupation n'est pas prise en compte (1).

Pour 62,5% des personnes (05) ayant répondu au google forms relatif au l'analyse genre au niveau Méso, les questions de genre sont prises en compte et débattues ouvertement au sein de leur organisation et pour 37,5% (03), les questions de genre ne sont discutées qu'occasionnellement. Ce résultat pourrait expliquer le fait que pour plusieurs questions soulevées, certains membres du staff avouent ne pas disposer de connaissances suffisantes pour y répondre.

### ○ Collecte des données sensibles au genre dans le cadre des projets mis en œuvre



*Figure 3 : Collecte des données sensibles au genre dans le cadre des projets mis en œuvre*

Sur un total de 08 personnes, pour 25% des personnes interrogées (02), les données collectées par les ONG sont systématiquement sexo-spécifiques tandis que pour 37,5% d'entre elles (03), la collecte de données sexo-spécifiques ne concernent qu'une partie ou la plupart des données collectées. 25% des staff interrogés (02) ne disposent pas de connaissances suffisantes pour pouvoir répondre à la question et pour 12,5%, les données collectées ne permettent pas de distinguer les résultats ou cibles en fonction du sexe (01).

### ○ La prise en compte du genre dans le projet FISONG

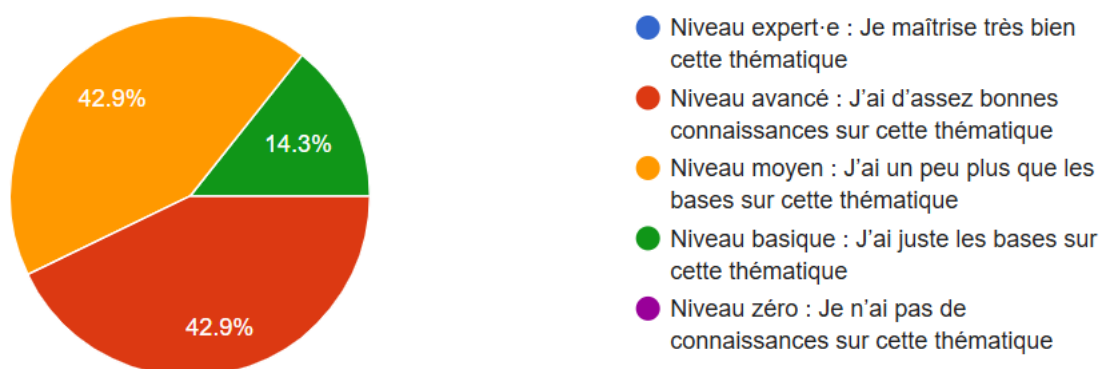
Dans la phase de conception du projet Fisong, RFUK, CE et CJJ ont fait l'objet d'un accompagnement financé par l'Agence Française de Développement via le F3E. Cet accompagnement visait non seulement à renforcer les capacités des équipes sur la prise en compte du genre dans les projets mais aussi à fournir une analyse genre des projets sélectionnés pour un financement par l'AFD. Ainsi, au cours de cet accompagnement, les 04 sessions de formation dispensées au staff du projet étaient axées autour des termes suivants :

- **Session 1** : Accueil et information
- **Session 2** : Intégration concrète du genre dans les projets
- **Session 3** : Indicateurs de genre
- **Session 4** : Mise en action

La lecture du document de projet a permis de fournir une note d'analyse genre du projet au consortium fournie par l'équipe de consultant recrutées par le F3E en 2022. La prise en compte des recommandations a permis au consortium de finaliser le document du projet.

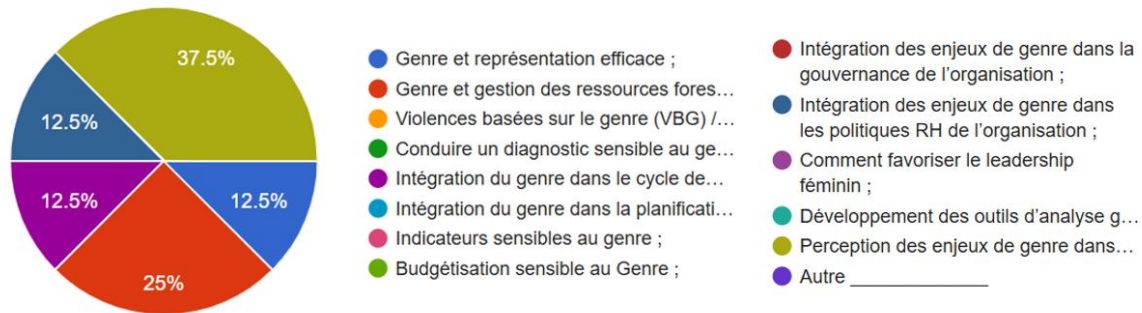
#### 4.2.3 Les connaissances des staffs en matière de genre et besoins en formation

Sur la base d'une auto-analyse, 05 niveaux de connaissance du staff sur la thématique du genre ont été identifiés et sont présentés dans le diagramme ci-contre :



**Figure 4: Niveau de connaissances du staff des ONG sur le genre**

Ainsi, plus de 85% du staff interrogé avoue avoir au moins un niveau moyen en matière de genre cependant, 14,3% estiment avoir 1 niveau basique ou zéro en matière de genre. 87,5% du staff (07/8) a déjà suivi une formation sur le genre contre 12,5% du staff (01/08) qui n'en a jamais bénéficié. Malgré ce niveau de connaissances relativement important sur les questions liées au genre, des besoins en formation ont été formulés par le staff. La figure ci-dessous en présente la synthèse.



*Figure 5: Besoins en formation exprimés par le staff*

Les besoins en formation (13) exprimés par le staff du consortium sont en premier lieu la Perception des enjeux de genre dans les projets (37,5%), Genre et gestion des ressources forestières (25%), Genre et Représentation efficace (12,5%), intégration du genre dans la planification des projets (12,5%), Intégration des enjeux de genre dans les politiques RH de l'organisation (12,5%).

#### 4.2.4 Les préjugés du staff en charge de la mise en œuvre du projet

Les préjugés du staff de chaque OSC membre du consortium de mise en œuvre du projet Fisong ont été collectés et analysés via le formulaire google forms. De cette analyse, il ressort que le staff dans sa globalité a une assez bonne idée des préjugés/stéréotypes en matière de genre. Ainsi, par exemple, le renforcement du pouvoir des femmes ne signifie par une perte du pouvoir des hommes ou encore les hommes et les femmes ne peuvent pas être égaux car ils sont biologiquement différents. Toutefois, la perception de certains préjugés par les staffs n'est pas tout à fait satisfaisante. Par exemple, certaines fausses idées reçues ont été constatées chez le staff du CJJ : En effet, 37,5% des personnes interrogées pensent que les hommes sont violents et les femmes douces et 12,5% pensent que les hommes peuvent mieux diriger car ils sont plus forts et plus intelligents. Les préjugés et les stéréotypes sont de nature à influencer de manière inconsciente les agissements du staff. Il est donc nécessaire de les déconstruire.

#### Conclusion

L'analyse genre menée auprès de RFUK, ClientEarth et CJJ met en lumière des efforts réels mais inégaux en matière d'intégration du genre. Si RFUK et CE disposent de politiques de sauvegarde solides ainsi que de dispositifs internes de protection des groupes vulnérables, l'absence de stratégies pleinement opérationnelles dans certains cas limite leur portée (CE). Le CJJ, doté d'une politique genre ambitieuse depuis fin 2024, doit encore se doter d'outils et de moyens concrets pour sa mise en œuvre. Dans les projets, la prise en compte du genre reste variable et dépend de la sensibilité du staff, parfois freinée par des préjugés persistants. Ces constats soulignent l'importance de renforcer la formation et le suivi effectif des engagements.

#### 4.3 Analyse genre au niveau Micro

L'analyse micro a été effectuée en utilisant l'outil d'analyse genre de l'UICN qui consacre 06 prismes d'analyse du genre :

- Droits : Droits légaux et coutumiers
- Environnement : facteurs de stress et vulnérabilité

- Représentation : participation, inclusion et pouvoir
- Pratique : attitudes, coutumes et croyances
- Rôles et responsabilités : répartition du temps, de l'espace et du travail
- Ressources : accès et contrôle des biens et des services

Les informations ci-dessous résultent des consultations publiques réalisées dans les 04 villages mixtes échantillonnés.

#### 4.3.1 Droits : Droits légaux et coutumiers

Les consultations avec les communautés locales et les populations autochtones ont révélé que les droits coutumiers varient généralement selon le sexe et le groupe ethnique.

De manière générale, le fait d'appartenir à une communauté donne aux femmes certains droits comme celui de vivre dans le village, de pratiquer l'agriculture, de participer à des réunions, aller en forêt, faire la collecte des Produits Forestiers Non Ligneux... Si les femmes disposent indéniablement de droits, certains d'entre eux font l'objet d'un encadrement.

En effet, les restrictions en matière de droits des femmes sont de plusieurs ordres : on retrouve des restrictions propres à toutes les femmes ainsi que des restrictions propres à des femmes d'un certain âge (enfant, femme en capacité d'accoucher...) ou d'une certaine condition (enceinte ou non, femme ménopausée...). Les restrictions en matière des droits des femmes dépendent aussi des groupes ethniques (Bantou, Autochtone) et des villages considérés.

Dans les villages Adiala 1 et Sombo, les femmes n'ont pas par exemple le droit de labourer les champs. Sur le plan culturel, les femmes n'ont pas le droit de pénétrer dans les forêts sacrées ou encore de participer à certains rites traditionnels à l'instar du *Béka et de l'« Edjengui »* (danse initiatique des populations autochtones). Les femmes n'ont pas aussi le droit de pratiquer la chasse (Femmes Bantou et autochtones Village Adiala 1) et la pêche (Village Ngonaka et Sombo), de manger certaines espèces animales telles que le serpent et la tortue sous peine d'être maudites (Village Adiala 1) ou encore de manger les hiboux ainsi que certains poissons à l'instar de *nina, mongambiri, makoko* pour les femmes enceintes. Les conséquences encourues vont de la maladie à certaines malédictions (Village Sombo).

Les femmes mariées ou vivant avec un conjoint ont besoin du consentement de leurs maris/conjoints pour la plupart des besoins quotidiens tels que : rendre visite à leurs familles, se rendre au marché, occuper un rôle dans un projet, acquérir un champ, vendre au marché, utiliser des fonds issus du petit commerce... Il convient ici de préciser que le terme « consentement » ici renvoie surtout au fait d'informer le conjoint afin d'avoir son approbation. Le non-respect des consignes du chef de famille peut entraîner des demandes d'explications pouvant aller jusqu'aux bagarres et restrictions diverses (retrait de certains avantages...).

Dans les villages autochtones où la société est essentiellement matriarcale, la réalité est un peu différente. Les hommes autochtones du village Adiala 1 ont par exemple rapporté que : « *Aucune restriction, nos femmes ont même plus d'autorité que nous selon nos traditions. Elles tiennent le pouvoir de la communauté et parfois décident pour la communauté* ». Toutefois, cette réalité diffère selon les communautés car dans la communauté autochtone de Ngonaka, les femmes n'ont pas le droit de cueillir ou toucher les feuilles, écorces de piments et safoutiers. De plus, même s'il n'existe pas d'interdits proprement dit, le consentement des conjoints est requise pour

la plupart des sorties. Comme dans le premier cas (Bantou), il s'agit surtout d'informer le conjoint afin de requérir son avis informé et éclairé.

Tous villages bantous confondus, le consentement des conjoints de sexe masculin est nécessaire pour pouvoir i) occuper un rôle dans un projet, ii) participer à une formation ou encore iii) utiliser les fonds reçus d'un tiers. Il convient de noter que tous ces 03 cas de figures sont des cas qui peuvent se présenter régulièrement en cas de sélection des femmes comme observatrices communautaires.

Les connaissances en matière de droits des femmes dans les différentes communautés sont apprises par les femmes et hommes tout au long de leur vie : Par transmission orale généralement. Les femmes sont généralement et informellement en charge de cette transmission orale aux jeunes généralement. La transmission orale des droits se fait généralement dans le cadre familial et est souvent accompagnée d'anecdotes relatant l'histoire de personnes ayant transgressé ces règles ainsi que des conséquences qui ont suivi. Ces dernières peuvent parfois être exagérées ou non afin de conforter l'auditoire sur l'importance de respecter les lois établies. Les enfants et jeunes filles apprennent aussi leurs droits en observant diverses situations survenant dans leurs familles et leur environnement. Toutefois, il convient de noter qu'avec le temps, le mixage des cultures et l'exode rural, de nombreuses restrictions ont été mises de côté de manière subtile.

#### 4.3.2 Rôles et répartition du travail en fonction du sexe

De manière générale, les femmes sont essentiellement impliquées dans les rôles reproductifs et les hommes dans les rôles productifs. Le rôle reproductif a trait au travail non rémunéré au niveau du ménage et les rôles productifs font référence aux rôles permettant de produire un revenu.

Au niveau du ménage, la répartition des tâches dépend d'un ensemble de facteurs dont l'âge et le statut marital figurent parmi les plus importants.

- **L'âge :** Selon que l'on soit enfant, adolescente, adulte ou âgée (vieille), les rôles reproductifs ou reproductifs subissent des changements. Le volume des activités liés aux rôles reproductifs augmente généralement avec l'âge ceci jusqu'à l'âge adulte mais baisse considérablement par la suite (cas des femmes âgées parfois confinées à garder les enfants pendant que les parents vaquent à leurs occupations).
- **Le statut marital :** Selon que l'on soit célibataire, mariée, divorcée ou veuve avec ou sans enfants, les rôles reproductifs des femmes varient. La présence ou non d'enfants ou de jeunes dans la maison est un facteur qui influence aussi fortement le volume des travaux reproductifs des femmes car les enfants et les jeunes quel que soit leur sexe, sont appelés à fournir de l'aide dans le cadre des travaux reproductifs et productifs.

Les entretiens avec les femmes et les hommes dans les villages échantillonnés ainsi que les observations ont révélé que les femmes et les enfants assurent la gestion quotidienne de la maison (vaisselle, lessive, ménage, collecte d'eau, cuisson des repas et collecte du bois de chauffe...). Quel que soit le groupe ethnique considéré (Bantou ou Autochtone confondus), les garçons ne participent pas à la cuisson des repas à quelques exceptions près. Au niveau des ménages, les hommes sont responsables de l'achat des équipements de la maison ainsi que du paiement des frais de scolarité des enfants.

### Calendrier journalier des femmes

De manière générale, en matinée, après le départ des enfants pour l'école, les adultes se déplacent en forêt pour la pratique de l'agriculture, de la chasse, de la pêche ou encore pour la collecte des Produits Forestiers Non Ligneux (PFNL). Le retour à la maison entre 15 heures et 17 heures permet alors de s'adonner aux tâches ménagères. Cette dernière est entièrement sous la responsabilité de la femme. Elle peut se faire aider des enfants si besoin ou s'il y a des enfants au sein du ménage. Le tableau ci-contre présente les journées des femmes autochtones et bantous du village Ngonaka dans le Sud Congo.

*Tableau 6: Calendrier journalier d'activités des femmes Bantou et Autochtones du village Ngonaka*

Horaires/Groupes	Femmes Autochtones	Femmes Bantous
6h-9h	Nettoyer Maison + Aller chercher de l'eau	Champs : Labour, semis, récolte ; Déplacement dans d'autres villages
9h-12h	Préparer à manger pour la famille	Champs : Labour, semis, récolte ; Déplacement dans d'autres villages
12h-15h	Aller en forêt chercher à manger	Champs : Labour, semis, récolte
15h-18h	Se laver et préparer le dîner	Village : retour des champs, cuisson de la nourriture, soin des enfants, gestion des problèmes du village
18h-21h	Soir en Famille	Village
21h-24h	Repos	Village : foyer
24h-03h00		Village : foyer
03h00 – 05h00		Village : réveil, travaux ménagers, préparation pour le champ

Les activités champêtres sont l'apanage du couple qui travaille en équipe. Dans les communautés Bantous, les femmes sont impliquées dans toutes les activités exceptées le labour et dans les communautés autochtones, les femmes participent à toutes les activités sans exception. Chez les populations autochtones, les hommes et les enfants de sexe masculin d'un certain âge ont la charge de la préparation des champs et de l'abattage des arbres. Les femmes font le semis tandis que le brûlis et la récolte sont du ressort de toute la famille.

Les hommes et les femmes pratiquent tous les deux dans l'élevage mais à des échelles différentes. Les femmes élèvent surtout les poules et les hommes, les porcs et les chèvres.

### Rôles productifs

Dans le cadre de leurs rôles productifs, les femmes bantous sont surtout impliquées dans la fabrication des vins traditionnels et la vente de PFNL. Elles tirent aussi une partie de leurs revenus de la vente de l'excédent de denrées agricoles. Les femmes autochtones tirent la plupart de leurs revenus de la vente des PFNL ainsi que du tâcheronnage auprès des bantous.

Il convient de noter que de nos jours avec le brassage culturel et l'avènement d'internet, des changements subtils sont depuis quelques années, observés dans les villages, surtout au sein des ménages jeunes. Ainsi, il est courant dans certains ménages Bantous essentiellement, de voir des jeunes hommes soutenir leurs conjointes dans des travaux ménagers tels que la lessive ou même la cuisson des repas. Cette aide peut être fournie de façon ouverte ou non (peur des moqueries d'autres hommes). Cette pratique permet de l'avis des hommes concernés, de maintenir une meilleure harmonie dans le couple et de préserver la santé de la femme. Bien que ces cas ne soient pas encore très répandus, ils démontrent bel et bien que les constructions sociales sont en train de changer lentement mais inéluctablement.

## Consultation des femmes

Les consultations avec les CLPA ont révélé dans la plupart des communautés visitées que le meilleur moment de la journée pour consulter les femmes est la matinée. Le début d'après-midi a été choisi par les hommes mais au regard du calendrier des activités quotidiennes, le début d'après-midi ne semble pas être un bon créneau pour consulter les femmes. A cet effet, il est judicieux d'envoyer les invitations au moins 03 jours à 01 semaine auparavant. La durée idéale d'une réunion est d'au plus 02 heures. Toutefois, cette durée peut être prolongée. A cet effet, il est important de prévenir les femmes à l'avance afin qu'elles puissent prendre les précautions nécessaires. Quel que soit la durée de la réunion, il est important de ne pas déborder 16h. Les communautés du village Ngonaka dans le Sud Congo ont avoué qu'au cours de la semaine, le jeudi est une journée où elles sont assez flexibles car elles ne vont pas au champ.

### 4.3.3 Accès aux ressources et aux services, et contrôle sur les ressources en fonction du sexe

Il s'agit ici de savoir si le sexe des individus affecte l'accès aux ressources, services ainsi que le contrôle sur les ressources.

De manière générale, les femmes tant bantous qu'autochtones ont accès à la forêt pour y pratiquer l'agriculture, la pêche ainsi que la collecte des PFNL (chenilles, miel, produits médicinaux, okoko...). Les femmes pratiquent l'agriculture vivrière essentiellement (tubercules, manioc, ignames, maïs, arachides...). Elles sont également impliquées dans la pêche au barrage dans certains villages. Une partie des produits collectés ou récoltés est destiné à la consommation et le surplus à la vente (pour faire face aux dépenses du foyer : sel, condiments, savon, frais de scolarisation des enfants) et dons.

L'accès et le contrôle des ressources connaît quelques différences selon les villages et les groupes ethniques. Le tableau ci-contre présente la situation de l'accès aux ressources selon le sexe dans les villages Adiala 1 et Ngonaka.

**Tableau 7: situation de l'accès aux ressources selon le sexe dans les villages Adiala 1 et Ngonaka.**

Intitulé	Village Adiala 1 Bantou (Groupe des Hommes)				Village Ngonaka (Groupe des femmes Bantou)			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Accès	Contrôle	Accès	Contrôle	Accès	Contrôle	Accès	Contrôle
Terre	X	X	X	X	X	X	X	X
Points d'eau	X		X		X		X	
Forêts	X		X		X		X	
Hangars	X	X	X	X	X	X	X	X
Marché	X		X	X	X		X	X
Sites sacrés	X	X			X	X	X	
Ressources halieutiques	X	X	X	X	X	X	X	

De manière générale, il ressort des consultations que les femmes Bantou ont accès à la terre par acquisition ancestrale (héritage), location ou achat. Dans le village Sombo par exemple, sur 11 femmes ayant pris part aux consultations, 5/11 disposent de champs propres (qui leur appartiennent) et 6/11 ont accès au champ du ménage (appartiennent au ménage). Dans le village Ngonaka, 100% des femmes présentes à la réunion étaient propriétaires de leurs champs. Au sein de la communauté autochtone, la terre est un bien partagé.

Les consultations ont également révélé l'absence de toute forme de discrimination dans l'accès aux opportunités de formation. Toutefois, les hommes et femmes Bantous/autochtones ont reconnu que l'accès des hommes aux opportunités d'emploi et de projets au niveau local étaient meilleur comparé à celui des femmes principalement du fait de leur meilleur accès à l'information. Proximité avec la chefferie, participation aux réunions, connaissance de la langue française, disponibilité, âge sont entre autres les facteurs qui influencent les capacités des hommes à mieux saisir ces opportunités. De l'autre côté : leader ou non ; existence d'une compétence particulière, statut marital, participation aux réunions, relations avec la chefferie, avis informé et éclairé du conjoint, existence des enfants en bas âge ou pas, sont aussi des facteurs qui influencent positivement ou négativement l'accès des femmes aux opportunités ainsi que leurs capacités à les saisir.

En comparant l'accès aux opportunités entre les groupes ethniques, il ressort également que les Bantous ont un meilleur accès aux opportunités d'emploi/projet que les PA.

#### **4.3.4 Participation, voix et prise de décision selon le genre**

Il s'agit ici d'apprécier le niveau de participation des femmes bantous et autochtones dans les sphères de prise de décision ainsi que les facteurs entravant cette participation.

La consultation des bantous et autochtones présents dans notre échantillon a révélé que de manière générale, les femmes peuvent participer à presque toutes les réunions organisées dans les villages excepté les réunions particulières (liées par exemple aux forêts sacrées dont l'accès est interdit dans certains villages aux femmes). Ainsi, les femmes peuvent être cheffe de village/Cheffe de famille ou de bloc, Observatrice communautaire, Notable, Parajuriste, Présidente d'une association mixte ou non... Les femmes ont révélé qu'elles sont consultées pendant les processus de prise de décision sur des questions impliquant le village toutefois, dans le cas des populations autochtones, cette participation est entravée par les hommes Bantous. Il est aussi important de noter que dans la plupart des cas, la participation des femmes mariées ou en couple peut-être informelle. En effet, dans certains cas, lorsqu'un délai de réponse est possible, les sujets importants sont débattus sur l'oreiller et les couples et les avis des femmes sont informellement recueillis, permettant à l'homme de donner ensuite non pas son avis mais plutôt « l'avis du couple » sur une question donnée. Un adage africain décrit assez bien cette pratique : « *La barbe n'exécute que ce que les tresses ont dit la nuit* ». Cette participation informelle permet aussi aux femmes d'être à jour des informations débattues lors des réunions auxquelles elles ne sont pas formellement invitées.

#### **Participation des femmes dans les associations mixtes au niveau local**

A Adiala 1, il n'existe pas d'association mixte dans le village. Par contre, le village Ngonaka dispose de 03 associations/réunions mixtes mais regroupant uniquement les hommes et les femmes Bantous. 02 de ces associations disposent de femmes présidentes. Dans les communautés autochtones, on ne retrouve pas d'associations et aucun village n'a fait mention de regroupement mixte autochtone-bantou.

#### **Participation des femmes dans les initiatives mises en place par le consortium RFUK/CE/CJJ**

De manière générale, les femmes ont avoué apprécier la collaboration avec le CJJ. Plusieurs points ont été soulevés à cet effet : les femmes ont l'impression d'être réellement écoutées, comprises et surtout que leurs avis comptent.

○ **Facteurs en faveur de la participation des femmes au niveau local**

Plusieurs facteurs influencent favorablement la participation des femmes au niveau local :

Le système en place au sein de la communauté : Patriarcat versus Matriarcat. Si le système patriarcal consacre la domination de l'homme sur la femme, le système matriarcal donne plus de latitude/liberté/poids aux femmes qu'aux hommes. La société autochtone qui est essentiellement matriarcale s'inscrit dans ce modèle. Les échanges avec les PA ont permis de valider cette théorie.

○ **Facteurs entravant la participation des femmes au niveau local**

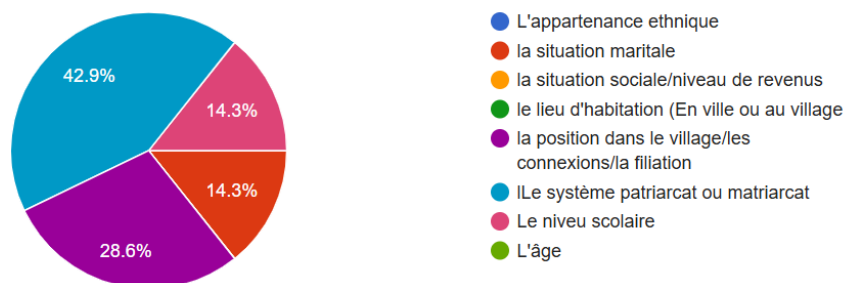
Des différentes consultations, il ressort que les facteurs qui entravent la participation des femmes sont entre autres liés au désintérêt des femmes elles même pour la question de gestion des ressources naturelles, des conflits d'agendas qui limitent parfois leur participation à certaines rencontres, l'intimidation/exclusion des femmes autochtones par les hommes Bantous...

Une autre entrave mentionnée par les populations autochtones est liée aux préjugés. En effet, les préjugés ancestraux bien ancrés permettent aux bantous de se sentir supérieurs aux PA et de se comporter comme tels. Cette supériorité a été soulignée par les PA lors des entretiens. Les consultations des populations autochtones ont aussi révélé des trafics d'influence des hommes bantous à leur égard. Ces derniers profitent de la situation pour s'accaparer des postes de responsabilité/bénéfices dans les différentes initiatives ou encore simplifier voire rejeter les contributions des PA lors des rencontres. D'autres conséquences qui en découlent sont entre autres : les brimades et moqueries, exclusion de certains processus de prise de décision et opportunités. Ces conséquences affectent plus les femmes que les hommes.

Les barrières linguistiques constituent aussi une importante entrave à la participation des femmes surtout dans les communautés autochtones où la plupart d'entre elles ne savent ni parler, ni écrire le français. Savoir parler et écrire le français peut être une opportunité pour se hisser en tête et saisir plus rapidement les opportunités : interprète lors des réunions, secrétaire du village, porte-parole... Parallèlement, un niveau scolaire plus élevé ouvre la place aux mêmes opportunités au niveau local.

L'accès à la citoyenneté (acte de naissance et Carte Nationale d'Identité (CNI)) constitue aussi un facteur limitant la participation des femmes. En effet, l'accès à la citoyenneté connaît un important déséquilibre entre les bantous et les autochtones. Dans le village Adiala 1 par exemple, aucun autochtone ne dispose d'une CNI ou d'un acte de naissance. Cependant, dans le même village, 17 hommes bantous sur les 21 qui ont participé aux consultations disposaient d'un acte de naissance et 05, d'une CNI. Dans le village Ngonaka, 06 femmes sur 14 disposent d'un acte de naissance et seules 03/14 disposent d'une CNI. Dans le village Sombo, 08 femmes sur 21 ayant pris part aux réunions disposaient d'un acte de naissance et seulement trois (03) d'une CNI. L'accès à la citoyenneté semble donc plus important chez les bantous que chez les autochtones toutefois, au sein du groupe Bantou, l'accès des femmes à la citoyenneté semble moins important. La carte de mobilité des communautés dans les différents villages a révélé que même si la grande majorité des déplacements des CLPA sont orientés vers la forêt et dans les villages voisins à différentes fins (visites familiales, hôpital, marché, école...). Des contrôles par les forces de l'ordre pourraient être effectués lors des déplacements hors du village et présenter des désagréments pour les personnes ne disposant pas d'une CNI.

Pour les ONG membres du consortium RFUK, CE et CJJ, d'autres facteurs additionnels limitent la participation des femmes dans la gestion des ressources naturelles. Le figure ci-dessous en présente la synthèse



*Figure 6 : Perceptions par les OSC des facteurs entravant la participation des femmes dans la gestion des ressources naturelles au niveau local.*

De l'avis de CJJ, RFUK et ClientEarth, d'autres facteurs non moins importants affectent la participation des femmes dans la gestion des ressources au niveau local. Il s'agit entre autres :

- **Du système patriarcal ou matriarcal (42,9%)** : En lien avec les réalités locales dans la zone d'étude, on note une plus grande liberté des femmes autochtones comparée aux femmes Bantous bien que cette liberté soit entravée par les oppressions/discriminations qui sont le fait de certains hommes Bantous. Par ailleurs, les droits des femmes diffèrent selon les villages. Les femmes du village Adiala 1 semblent plus émancipées que celles des villages Ngonaka ou Sombo.
- **La position dans le village/les connexions/la filiation (28,6%)** : Dans les villages, le fait d'être chef(fe), épouse de chef, notable, leaders féminines influencent le niveau de participation. Plus, la position de la femme est importante et plus, sa participation peut être importante.
- **La situation matrimoniale (14,3%)** : Le fait d'être mariée, célibataire, veuve, divorcée influence aussi parfois la participation des femmes dans les cercles de prise de décision. Ainsi, dans le village O moy par exemple, les femmes ont besoin de la permission de leurs conjoints pour adhérer au mouvement des parajuristes et OC. Par contre dans le village Adiala 1, le choix des parajuristes et OC se fait en assemblée générale. Par ailleurs, il convient de noter qu'il est plus difficile pour les femmes allaitantes ou avec des enfants en bas âge et dépendants d'adhérer aux mouvements des parajuristes et OC ou encore à d'autres associations du fait du travail supplémentaire induit par la prise en charge des enfants ainsi que de la difficulté à se déplacer en pareilles circonstances compte tenu du fait que les femmes sont principalement en charge des enfants.
- **L'âge** : Il ressort des échanges avec les CLPA que plus la femme prend de l'âge, plus elle bénéficie de liberté. Cette assertion est encore plus vraie dans la société autochtone où se sont les femmes âgées qui détiennent un grand pouvoir bien que ce dernier soit le plus souvent invisible et caché.
- **Le niveau scolaire (14,3%)** : Le niveau scolaire est globalement plus bas dans les communautés autochtones que celles Bantous. Il est également plus important chez les hommes que chez les femmes indépendamment du groupe ethnique. Ainsi, accéder au niveau primaire, secondaire, universitaire donne droit à certaines possibilités comme parler et lire le français, ce qui ouvre la

porte à des opportunités comme celle de traduire des réunions, lire des documents, échanger avec les personnes ressources, être femme leader...

De manière générale, différents facteurs donnent droit à différents types de pouvoirs qui influencent positivement ou négativement les droits détenus par une femme ainsi que sa participation dans les affaires du village.

#### 4.3.5 Risques et Vulnérabilités spécifiques

Les principaux défis environnementaux soulevés lors des consultations par les participant(e)s sont liés aux effets du changement climatique (Appauvrissement et sécheresse des sols...); dévastation des plantations par les éléphants (Conflit homme-faune), parfois accompagnés de pertes en vie humaines (01 éléphant a tué un homme autochtone à Ngonaka en 2024), l'utilisation des outils non conventionnels pour la chasse, utilisation des produits nocifs pour la pêche avec pour corollaire une baisse de disponibilité des poissons et de la faune et des récoltes. Les éléphants, détruisent les champs.

Des corrélations entre handicap et positionnement des femmes n'ont pas été abordé dans le cadre de ces consultations. Toutefois, sur la base d'expériences antérieures, les femmes handicapées sur le plan physique ou physiologique ont un accès encore plus limité aux opportunités de la vie quotidienne (Scolarisation : pas de mécanismes particuliers pour la prise en charge des enfants souffrant d'un déficit/handicap, dépendant du type handicap, autonomisation : Compte tenu du fait que la plupart des revenus des femmes sont issus de la vente du surplus de production des produits agricoles/PFNL, l'accès des femmes handicapées aux activités génératrices de revenus sont limitées).

Les vulnérabilités des communautés locales et populations locales sont renforcées par leurs faibles connaissances des lois : « *Le grand problème demeure la non vulgarisation des lois qui nous concerne et donc notre ignorance, ce qui fait que nous en subissons les conséquences lorsque des décisions défavorables sont prises en lien avec ces lois (cas des lois sur l'exploitation forestière et minière). Cependant la loi n°5-2011 sur la promotion et protection des populations autochtones a beaucoup contribué à l'amélioration des relations bantous-autochtones*» (Femme Bantou, village Adiala 1). Les conséquences liées à cette vulnérabilité due à la méconnaissance des lois ont également été formulées en ces termes : « *Les lois sont mal connues, d'où nous sommes parfois surpris de certaines décisions qui arrivent, mais sommes obligés de les accepter : restrictions de la conservation, l'exploitation forestière*». (Homme autochtone, village Adiala 1)

#### 4.3.6 Violences basées sur le genre

Au sein des communautés visitées, les groupes les plus vulnérables sont les femmes autochtones et ensuite les femmes Bantous. Au sein de ces groupes, veuves, femmes âgées, femmes vivant avec handicap sont les plus vulnérables aux violences basées sur le genre. Dans le cas des femmes veuves, cette violence est renforcée par le fait que dans de nombreux cas, la protection diminue avec la disparition du conjoint. Les types de violences les plus répandues dans les villages sont les violences verbales (chantage, insultes, menaces, abandon...), les violences physiques (giffes, coups et blessures, séquestrations, rites sauvages de veuvage, crime pour sorcellerie...) et la violence économique (privation financière, contrôle des biens...). Elles sont favorisées par la consommation d'alcool qui induit la perte de contrôle. Au rang des conséquences, figurent les fractures, les incapacités temporaires ou définitives de travail et dans quelques rares cas, les décès. Les voies de recours sont le comité du village ou encore les réunions familiales pour les

règlements à l'amiable. Ces voies de recours ne sont pas toujours couronnées de succès, entraînant des récidives. Séparations temporaires ou définitives sont entre autres les conséquences. Les populations autochtones ont aussi rapporté des cas de trafic d'influence et intimidation des hommes bantous à leur égard. L'administration judiciaire est faiblement interpellée par les femmes et même par les hommes bantous principalement du fait de leur éloignement, des moyens financiers nécessaires ainsi que de la faible confiance en leur efficacité.

Les violences sexuelles figurent aussi au rang des violences subies par les femmes dans les différents villages. Il convient cependant de noter que veuves, femmes âgées, femmes vivant avec handicap figurent aussi en première ligne des victimes des violences basées sur le genre.

#### **Encadré 1 : les violences sexuelles dans les villages**

Des différentes consultations avec les CLPA, il ressort que les femmes autochtones qu'elles soient célibataires, mariées, divorcées ou veuves, handicapées, scolarisées ou non sont les principales victimes des violences sexuelles. Ces dernières sont généralement l'œuvre des hommes bantous et surviennent surtout pendant la nuit. Les violences sexuelles sur les femmes autochtones surviennent surtout lorsque les victimes sont sous l'effet de l'alcool ou ivres. Les VBG font rarement l'objet d'une plainte d'une part, par peur de représailles et d'autre part, en l'absence de preuves avérées. Les VBG se déroulent le plus souvent dans la nuit, ce qui rend difficile l'identification des agresseurs.

#### **4.3.6 Appréciation de la collaboration entre les membres du consortium et les CLPA**

De manière générale, les communautés locales et les populations autochtones sont satisfaites de la collaboration avec le CJJ. Sur une échelle de 1 à 3 (1 : Faible, 2 : Moyenne, 3 : Forte), la plupart des communautés ont choisi entre 2 et 3. Les consultations ont également permis d'évaluer l'appréciation de la collaboration avec le CJJ/RFUK/CE par les communautés locales et populations autochtones. Les CLPA apprécient particulièrement les types d'interactions avec le CJJ, les opportunités offertes par les projets : formation et sensibilisation...

#### **4.3.7 Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes/hommes**

Les besoins et intérêts stratégiques des femmes ont été recensés en termes de besoins des femmes vis-à-vis des hommes de la communauté, besoins des femmes vis-à-vis des hommes de la communauté, besoins des femmes vis-à-vis du CJJ et enfin besoins des femmes vis-à-vis du consortium RFUK, CE et CJJ.

En ce qui concerne les besoins des femmes à leur propre rencontre, les femmes du village Ngonaka souhaitent améliorer leurs aptitudes à saisir au mieux les opportunités visant à améliorer leur implication au niveau du village et dans le cadre des projets.

Les besoins des femmes vis-à-vis des hommes de leur village font ressortir le fait que ces derniers doivent :

- Continuer de soutenir les initiatives en faveur de la promotion et de la protection des droits des femmes,
- Donner plus d'espace aux femmes dans les instances dirigeantes et dans le cadre de la participation aux réunions stratégiques du village et du département,
- S'impliquer fortement dans la défense des femmes contre les stéréotypes /préjugés,
- S'impliquer dans la lutte contre les violations des droits des femmes.

Besoins exprimés à l'endroit du CJJ. Les femmes souhaitent que :

- Le CJJ continue de les former sur leurs droits et devoirs afin qu'elles ne se fassent pas abuser par les exploitants
- Le CJJ sensibilise les bantous sur l'importance du respect des droits des PA.

Les besoins adressés vis-à-vis de RFUK, CE et CJJ figurent ci-contre. Il est important que les 03 ONG :

- Continuent de mettre en œuvre les initiatives en matière de conseil, formation et accompagnement des communautés
- Continuent d'impliquer les femmes dans les activités,
- Intensifient la sensibilisation et la formation des hommes et des femmes sur les droits des femmes et les textes juridiques existants, plus de formation pratique
- Conscientisent les bantous sur le respect des droits des populations autochtones
- Forment plus de femmes sur leurs droits et accompagnent leurs groupements de femmes à plus d'autonomie
- Impliquent les femmes à tous les niveaux, encouragent les femmes à occuper les postes de décision
- Impliquent les femmes dans tout ce qui se passe comme activités pouvant renforcer leurs compétences et renforcent leur rôle dans la société
- Traitent toujours les populations autochtones, lors des activités, au même titre que les bantous.
- Poursuivent le soutien apporté aux femmes jusqu'à leur autonomisation.

En conclusion, l'analyse menée à travers les prismes de l'outil genre de l'UICN met en évidence une réalité complexe et contrastée dans les communautés locales et autochtones. Les droits des femmes restent globalement restreints par des coutumes et des interdits culturels bien que des nuances apparaissent selon les villages et les systèmes sociaux. La répartition des rôles demeure fortement genrée, les femmes assumant majoritairement les tâches reproductives et domestiques, tandis que les hommes gardent un meilleur accès aux opportunités économiques et sociales. L'accès et le contrôle des ressources montrent une inégalité persistante, malgré des cas d'autonomisation foncière féminine observés dans certains villages. La participation des femmes à la prise de décision reste freinée par des facteurs multiples : préjugés, barrières linguistiques, faible niveau d'instruction, faible accès à la citoyenneté, mais aussi domination des hommes bantous vis-à-vis des autochtones. Les consultations soulignent également la persistance de violences basées sur le genre, affectant particulièrement les femmes autochtones. Toutefois, les besoins exprimés révèlent une volonté croissante des femmes d'accroître leur rôle, leur autonomie et leur implication dans les projets, avec l'appui attendu de leurs communautés et du consortium RFUK/CE/CJJ. Ces dynamiques traduisent un potentiel de transformation sociale à accompagner durablement.

## 5. Parajuristes et Observatrices communautaires : Définition et perspectives

« Nous contrôlons notre patrimoine, c'est ma forêt, j'ai tout le droit de contrôler » : déclaration d'une observatrice communautaire du village Omoy.

Les consultations des parajuristes et observateurs (rice)s communautaires ont permis d'apprécier leurs motivations, les défis auxquels ils et elles font face et de recueillir d'éventuelles recommandations.

### 5.1 Définition des termes parajuristes et observateurs.rices communautaires

De l'avis des parajuristes et OC du village Omoy, un parajuriste est tout membre de la communauté, qui fournit un soutien juridique à la communauté, pour la gestion des conflits, violations des droits vécus, ou illégalités et facilite l'accès à la justice aux victimes. Par contre, le terme « observateur (rice) communautaire » désigne les membres de la communauté formés à la détection des infractions forestières de manière à informer les services de contrôle forestier ou autres administrations compétentes pour appuyer la mise en application de la loi forestière. Un(e) OC est aussi un homme/une femme formé(e) pour faire évoluer les problèmes auxquels le village et les forêts autour sont confrontés : « Elles ont le rôle de vérifier ce qui ne va pas dans la gestion de nos forêts et le respect de nos droits »<sup>9</sup>.

Pour les communautés du village Adiala 1, le terme parajuriste désigne tout homme ou toute femme, membre de la communauté, qui fournit un soutien juridique à la communauté, pour la gestion des conflits, violations de droits vécus, ou illégalités, et facilite l'accès des victimes à la justice. Par contre, un/une observatrice communautaire est un membre de la communauté formé à la détection des infractions forestières de manière à informer les services de contrôle forestier ou autres administrations compétentes pour appuyer la mise en application de la loi forestière. Les entretiens avec CJJ ont révélé que ces définitions fournies par les parajuristes et OC lors des différentes consultations sont justes.

### 5.2 Motivations des CLPA pour le rôle de parajuriste/Observateurs communautaires

Plusieurs facteurs expliquent la motivation de certains membres de la communauté pour les rôles de parajuristes ou encore d'observateurs(rices) communautaires. Dans le village Omoy par exemple, les facteurs mentionnés sont entre autres liés au fait que ces rôles leur permettent non seulement, de préserver leurs droits mais aussi, de préserver les forêts. Dans le village Adiala 1, plusieurs parajuristes et observateurs (rices) communautaires ont avoué que ces rôles leur permettent de défendre la communauté contre les abus des exploitants, préserver les forêts et de lutter contre l'exploitation illégale de leurs forêts. Être parajuriste ou OC n'offre pas d'avantages financiers mais, cela permet aux concernés de se rendre utiles pour la communauté, car : « on répond aux problèmes dont on cherchait comment y apporter des solutions depuis longtemps » (déclaration d'un participant(e)s lors de la réunion avec les parajuristes et observateur(rice)s communautaires du village Adiala 1).

---

<sup>9</sup> Citation d'un observateur communautaire du village Omoy

### 5.3 Conditions d'accès aux rôles de parajuristes et Observatrices communautaires

De l'avis de RFUK, CE et CJJ, le choix des parajuristes et observateurs communautaires répond à des critères fixes selon les exigences du projet. En effet, le choix des parajuristes et OC revient à la communauté réunie autour du chef de village de décider consensuellement, sur la base des critères pré établis. Le projet ne fait que veiller au respect des critères car les parajuristes et les OC sont choisis dans le cadre des projets. Les rôles de parajuristes et observateurs communautaires sont ouverts à la fois aux hommes et aux femmes Bantous et autochtones. L'adhésion au rôle de parajuriste ou d'OC est volontaire et bénévole. Les OC et parajuristes du village Omoy ont avoué que les femmes du village ont besoin de la permission de leurs conjoints pour jouer ces rôles car l'avis de leurs époux compte aussi, en tant que chef de famille. Ainsi, veuves, divorcées ont un plus grand pouvoir de décision en ce qui concerne leur choix d'adhésion au mouvement. Parajuristes et OC ont pour la plupart, avoué qu'en dehors du consentement des conjoints, aucune autre permission n'est nécessaire dans ces cas de figure.

Dans le village Adiala 1, le choix des OC et parajuristes s'est fait par consultation et en présence des époux et parents ainsi que des autres membres de la communauté. Les personnes intéressées se sont auto désignées. Ici, les femmes n'ont pas besoin de la permission d'une tierce personne pour embrasser le rôle de OC ou parajuristes.

De manière générale, Parajuristes et OC femmes sont assez bien considérées par le reste de la communauté : *« Ils sont contents de voir les femmes prendre en main leur destin, sans complexe envers les hommes »* (déclaration consensuelle des participant(e)s lors de la réunion avec les parajuristes et observateur(rice)s communautaires du village Adiala 1). Cette situation est renforcée par le fait que pour la plupart des hommes consultés et indépendamment du groupe ethnique, la femme a aussi le droit de faire le même travail que l'homme.

### 5.4 Etat des lieux des observatrices communautaires dans les villages visités

Le tableau ci-contre présente un état des lieux des parajuristes et observateurs communautaires dans les 04 villages visités.

**Tableau 8 : Répartition des parajuristes et observateur (rice) s communautaires en fonction des villages d'origine, du sexe et du groupe ethnique**

	Hommes Bantous	Femmes Bantous	Hommes Autochtones	Femmes Autochtones	Total
<b>Parajuristes</b>					
Sombo	7	5	5	3	20
Adiala 1	7	6	3	4	20
Ngonaka	10	8	4	3	25
Omoy	6	9	1	4	20
<b>Total Parajuristes dans les villages consultés</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>85</b>
<b>Total Parajuristes dans la zone du projet</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>160</b>
<b>Observateur (rice) s Communautaires</b>					
Sombo	4	1	1	0	6
Adiala 1	3	1	1	0	5
Ngonaka	4	0	0	1	5
Omoy	2	1	0	0	5
<b>Total OC dans les villages consultés</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
<b>Total OC dans la zone du projet</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>36</b>

Dans les villages Adiala 1, Ngonaka, Omoy et Sombo, on retrouve des parajuristes des deux sexes dans les 04 villages. Le village Ngonaka renferme le plus grand nombre de parajuristes tous villages confondus. En se basant sur le groupe ethnique, on retrouve plus de Bantous parajuristes que d'autochtones parajuristes. Du point de vue du sexe, on retrouve plus d'hommes parajuristes que de femmes parajuristes quelque soit le groupe ethnique considéré. Sur 160 que compte l'ensemble des 08 villages cibles du projet Fisong, les 04 villages cibles de l'étude compte 85 parajuristes soit environ 53,1% de l'ensemble des parajuristes du projet. En ce qui concerne les observateur (trice) s communautaires, on retrouve 36 OC dans l'ensemble des 08 villages, cibles du projet FISONG, soit moins du quart de l'ensemble des parajuristes. En se basant sur les critères de groupe ethnique, on compte globalement plus de OC Bantous qu'autochtones (29 contre 07). Du point de vue du sexe, on compte plus d'hommes OC que de femmes OC. De plus, les hommes Bantou sont le seul groupe d'OC que l'on retrouve dans tous les 04 villages cibles. Ainsi, dans les villages Adiala 1, Omoy et Sombo, on retrouve 01 seule femme Bantou OC contre 00 OC dans le village Ngonaka, soit 03 OC au total. Concernant les hommes autochtones OC (02), on retrouve 01 OC dans les villages Ngonaka et Omoy et pas d'OC dans les villages Adiala 1 et Sombo. Enfin, en ce qui concerne les femmes autochtones OC (01), on retrouve 01 seule OC dans le village Ngonaka et pas d'OC dans les villages Adiala 1, Omoy et Sombo. Dans le village Omoy, le chef des observateurs communautaires est une femme Bantou. Comparé aux parajuristes, on note un très faible engagement des femmes bantou ainsi que des hommes et femmes autochtones vis-à-vis du rôle d'OC.

Dans le village Omoy, parajuristes et OC ont avoué ne pas avoir encore conseillé à d'autres femmes/hommes d'adhérer au mouvement car : « *nous voulons d'abord fortifier notre position avant d'ouvrir à d'autres femmes qui pourront trouver les bonnes conditions de travail* ». Toutefois, il convient de noter qu'OC et parajuristes ont avoué qu'ils pourraient, dans le futur, conseiller à d'autres hommes et femmes d'adhérer à ce mouvement mais en prenant soin de bien préparer le terrain au préalable. Par contre, dans le village Adiala 1, parajuristes et OC ont avoué avoir déjà sensibilisé de nombreuses femmes sur l'intérêt d'adhérer au mouvement des observatrices communautaires toutefois, ces dernier (e)s semblent être réticents du fait du caractère bénévole du rôle.

#### 5.4 Les défis liés aux rôles de OC et Parajuristes

Au cours des entretiens avec les OC et parajuristes, plusieurs défis en lien avec ces rôles ont été relevés. Il s'agit entre autres : i) l'éloignement des zones de collecte des données, ii) les frais d'animation des permanences juridiques, iii) l'état défectueux ou l'absence des équipements de travail pour l'observation, iv) les faibles connaissances des parajuristes et OC sur le droit...

- **L'éloignement des zones de collecte des données** : Parajuristes et OC exercent dans le domaine de l'observation indépendante non mandatée de l'exploitation forestière. Ce contexte suppose de parcourir des grandes superficies à la recherche des indices. L'éloignement des sites de surveillance peut aussi entraîner des délais de route plus importants (système de rotation des zones d'exploitation). Les perdiem ne sont pas encore octroyés pour les missions terrain, cette disposition contribuerait à expliquer le faible engouement de certains membres de la communauté à rejoindre les rangs. De plus, le fait que certaines missions puissent s'étaler sur des jours entiers entrainerait

des séjours loin de la famille qui peuvent dans certains cas, être à l'origine de tensions dans les couples.

- **Les frais d'animation des permanences juridiques :** l'animation des permanences peut nécessiter une mobilisation pendant une période allant d'une demie journée à une journée entière. A ce jour, il n'existe pas encore de frais de motivation relatifs à cette activité.
- **L'état défectueux ou l'absence des équipements de travail :** Aller en mission en forêt présente des risques dont certains peuvent être mitigés par le port d'EPI adaptés (Chaussures de sécurité, manteaux, imperméables, bottes, lampes torches et piles...). Il est donc important que parajuristes et OC puissent disposer de ces EPI. Les entretiens avec OC et parajuristes ont révélé que certains des EPI précédemment fournis sont défectueux et devraient être remplacés.
- **Les faibles connaissances des parajuristes et OC sur le droit :** l'apprentissage du droit n'est pas toujours facile, surtout pour des personnes n'ayant pas de connaissances de base sur les questions juridiques. Faire des missions dans les unités forestières d'aménagement nécessite de disposer de bonnes connaissances sur le code forestier ainsi que la législation et la réglementation y afférentes. Ces connaissances sont utiles pour identifier ou documenter les infractions. Le faible niveau scolaire de certain(e)s parajuristes et OC, la faible disponibilité des opportunités d'échanges/communication sur la loi forestière, la disponibilité de la loi dans la langue française rend parfois complexe la maîtrise de la loi en vigueur par les OC et parajuristes exposant ainsi certains constats/rapports d'observation à des jugements de non recevabilité.
- **L'absence d'avantages financiers compensateurs :** Pour beaucoup de parajuristes et observateurs(rices) communautaires, le fait de ne pas être rémunéré ainsi que l'absence de tout autre avantage seraient à l'origine du faible engouement des femmes pour le rôle d'observatrices communautaires. Par ailleurs, cette disposition expliquerait aussi le faible engouement de certain(e)s OC et parajuristes à sensibiliser d'autres membres de la communauté sur les bienfondés d'une adhésion au mouvement des OC et parajuristes.

En définitive, les parajuristes et observateurs (rices) communautaires jouent un rôle essentiel dans la défense des droits des communautés et la préservation des forêts. Leur engagement bénévole illustre la volonté de protéger un patrimoine commun tout en renforçant la participation citoyenne, notamment des femmes. Toutefois, leur action reste freinée par le manque de moyens, les contraintes sociales et l'absence de soutien financier. Pour consolider leur impact, il est nécessaire d'améliorer leurs capacités, de fournir des équipements adaptés et de valoriser leur contribution. Ainsi, ces acteurs et actrices pourront pleinement exercer leur mission et assurer une gouvernance forestière plus équitable et durable.

## 6. Conclusion et Recommandations

Les études sur le genre et la participation des femmes dans la gestion des ressources naturelles visent à comprendre les raisons de ces inégalités, à proposer des solutions pour les réduire, à promouvoir l'égalité des sexes, et à autonomiser les femmes. Au terme de cette étude, des recommandations peuvent être formulées à l'endroit des ONG en charge de la mise en œuvre du projet Fisong. Dans le cadre de ce rapport, ces recommandations sont formulées au niveau macro, méso et micro.

### 5.1 Synthèses et Recommandations au profit de RFUK, CJJ et CE au niveau macro

Les recommandations au niveau macro s'adressent aux trois partenaires RFUK, CE et CJJ.

- **Renforcer les sensibilisations des parajuristes et OC sur la loi forestière congolaise et ses textes d'application.** En effet, que l'on parle de parajuristes ou d'OC, l'outil principal qu'ils doivent maîtriser est le cadre légal et réglementaire du secteur forestier et autres secteurs connexes (genre, Peuples autochtones, pêche, chasse...). Ne pas disposer de cette compétence peut avoir des conséquences graves comme par exemple l'élaboration de constats et rapports d'observation non pertinents qui seront par la suite rejetés car insuffisants pour la poursuite des investigations plus poussées. Il est important de noter qu'en zone rurale, beaucoup de femmes surtout les femmes autochtones, ne maîtrisent pas la langue française. Par ailleurs, si beaucoup de femmes et d'hommes bantous parlent la langue française, peu savent lire ou écrire le français. Les langues les plus parlées au nord et au sud sont les langues nationales à l'instar du lingala, du kitouba et autres. Cependant, les lois sont rédigées en français et les efforts de sensibilisation menés par l'administration ne couvrent pas toujours l'ensemble des communautés riveraines aux titres forestiers. A cet effet, il serait judicieux pour RFUK, CE et CJJ de :

- Développer des petits modules sur le cadre légal et réglementaire qui peuvent être dispensés en format vidéos, bandes dessinées, pièces de théâtre... Il est idéal que ces outils soient dans la majorité des cas produits en langues nationales. Pour ce qui concerne les peuples autochtones, il est important de tenir compte des méthodes adaptées à leur consultation. A cet effet, le Réseau Action Concertée des Peuples Autochtones en abrégé « RACOPY » a développé un nombre assez impressionnant d'outils allant dans ce sens. Les parajuristes et OC devront être formés à la maîtrise de ces outils en vue de rendre les campagnes de sensibilisation/permanences juridiques encore plus efficaces.
- Les parajuristes animent les permanences juridiques. De ce fait, il est important que ces derniers fassent l'objet d'une formation des formateurs sur le cadre juridique de la gestion des ressources naturelles.

### 5.2 Recommandations au niveau Méso

Au niveau méso, des recommandations ont été formulées non seulement à l'endroit des 03 partenaires mais aussi à l'endroit de chacun d'entre eux.

### 5.2.1 Recommandations communes à RFUK, CE et CJJ sur le plan méso

Les recommandations communes à RFUK, CE et CJJ sont entre autres relatives au renforcement de leurs capacités en matière de genre.

#### Renforcement des capacités des staffs de RFUK, CE et CJJ

L'analyse des réponses apportées au google forms a révélé des réponses erronées à quelques questions (préjugés considérées comme vérités). Par ailleurs, bien que plus de 80% des personnes interrogées aient avoué avoir de bonnes connaissances en matière de genre, 13 besoins en formation/renforcement des capacités axés sur le genre ont été exprimés par le staff du consortium RFUK, CE et CJJ : Budget sensible au genre, intégration des enjeux de genre dans la gouvernance de l'organisation ; Intégration des enjeux de genre dans les politiques RH de l'organisation... Il existe des opportunités de formation gratuites ou à très faible coût, offertes par certaines organisations internationales :

- **ONU Femmes** : <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/?lang=fr>. Cette plateforme de cours en ligne offre près d'une cinquantaine de cours à effectuer en autonomie, personnalisés... Les cours proposés sont un mixte de cours gratuits et payants (Faible coût)
- **F3E** : Cette organisation offre plusieurs opportunités pour aider les professionnels à améliorer leurs performances en matière de genre :
  - ❖ Etudes : <https://reseauf3e.org/recherche-croisee/>
  - ❖ Fiches pédagogiques : <https://reseauf3e.org/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques/Formations> : [https://reseauf3e.org/formations/les-formations-catalogue/niveau Meso](https://reseauf3e.org/formations/les-formations-catalogue/niveau-Meso)
  - ❖ Communautés de pratique : <https://reseauf3e.org/communautes-de-pratiques/>

Tous les mois, le F3E organise des événements autour de la thématique du genre.

- Coady Institute dispose de l'International Centre for Women's Leadership qui propose des formations à coût réduit sur plusieurs thématiques liées au genre tel que « [\*\*Women's Leadership for Community Development\*\*](#) ».

D'autres sujets de formation non moins pertinents pour le bénéfice du staff du consortium sont entre autres les violences basées sur le genre.

### 5.2.1 Recommandations à RFUK

Au terme de cette étude, plusieurs recommandations peuvent être adressées à RFUK sur le plan méso. Pour la suite du projet et des initiatives futures, il est important que RFUK systématise la prise en compte du genre dans la collecte, l'analyse des données et les apprentissages. A cet effet, il sera important pour RFUK de renforcer les capacités de son personnel sur les mécanismes de prise en compte du genre dans les initiatives de collecte des données. Forestlink est un des principaux outils de collecte de données mis en place par RFUK et utilisé dans le cadre du projet FISONG. Il serait important pour RFUK de s'assurer que la collecte des données via ForestLink permet à l'utilisateur de disposer de données sexo spécifiques. Cette prise en compte permettra d'avoir des informations plus proches de la réalité car elle est inclusive. Dans la réalité, il existe aussi des différences significatives entre modes de vie des populations bantou et autochtones.

Il serait aussi important pour RFUK de s'assurer que les informations collectées par Forest Link tiennent aussi compte des groupes autochtones et bantous.

### 5.2.2 Recommandations à CE

Au terme de cette étude, plusieurs recommandations peuvent être adressées à CE sur le plan méso :

- Développer une politique et stratégie genre
- Sensibiliser le personnel de CE sur la politique genre de l'organisation
- Opérationnaliser la politique/stratégie genre de CE
- Par ailleurs, CE est principalement impliqué dans les activités de plaidoyer juridique, la relecture des textes de lois ou encore l'accompagnement des processus participatifs. Le ratio homme/femme en République du Congo est d'environ 50,3% de femmes contre 49,7% d'hommes. A cet effet, il serait judicieux pour l'organisation d'améliorer la prise en compte du genre dans ces différentes activités en :
  - ❖ Se formant sur les techniques visant l'amélioration de la participation des femmes dans les initiatives locales,
  - ❖ Sensibilisant les hommes et les femmes ainsi que son staff sur le bien-fondé de la participation des femmes aux initiatives locales car avancer sans les femmes c'est avancer en laissant de côté plus de la moitié de la population.
  - ❖ Faisant un état des lieux de la participation des femmes dans les initiatives passées et actuelles menées par CE, identifier les défis à la participation des femmes ainsi que les potentielles solutions envisageables.

### 5.2.3 Recommandations au CJJ

Au terme de cette étude, plusieurs recommandations peuvent être adressées au CJJ sur le plan méso :

- **Opérationnaliser la politique genre du CJJ** : A ce jour, CJJ dispose d'une politique genre toutefois, plusieurs mesures visant l'opérationnalisation de cette dernière ne sont pas encore disponibles. A cet effet, il serait nécessaire de :
  - Développer une stratégie ainsi que des outils de mise en œuvre de la politique genre du CJJ
  - Sensibiliser le personnel du CJJ sur la politique genre de l'organisation
  - Sensibiliser le personnel du CJJ sur les préjugés/stéréotypes ainsi que leurs impacts
  - Prendre en compte de manière systématique l'analyse genre dans le cadre des projets.
  - Mettre en œuvre des outils opérationnels de prise en compte du genre
  - Intégrer le genre dans toutes les phases des projets développés par l'organisation
- **Attribuer à un membre du personnel la charge de l'opérationnalisation de la politique genre** : Prise en compte du genre dans les recrutements directs pour le compte du CJJ ou encore des points focaux en zone rurale, recrutement des parajuristes et OC, désignation des toilettes femmes/hommes, octroi congés de maternité, prise en compte du genre dans toutes les phases de projet

## 5.3 Synthèses et Recommandations au niveau Micro

### 5.3.1 Les recommandations communes à RFUK, CE et CJJ

Les recommandations communes à RFUK, CE et CJJ au niveau micro sont ci-dessous présentées :

- Fournir un meilleur encadrement des parajuristes et des observateur (rice)s communautaires

Plusieurs défis ont été rapportés par les parajuristes et les observateurs communautaires lors des consultations. A cet effet, un certain nombre d'initiatives pourraient être envisagées :

- ❖ **Prévoir des per diem (transport, repas, communication...) pour les équipes lors des missions d'observations** : les distances entre les villages et les sites d'exploitation forestière sont parfois très importantes, ce qui nécessite des séjours de 02 à 03 jours hors du village.
- ❖ **Prévoir des trousse de secours pour les équipes terrain** : Il serait judicieux de prévoir une trousse de secours pour les missions terrain en vue d'une meilleure prise en charge des parajuristes et OC en cas de souci mineur de santé. A cet effet, un membre du personnel hospitalier pourrait être consulté en vue de déterminer et approvisionner les trousse de santé. Des parajuristes et OC de tous sexes pourraient alors être formés à la tenue des trousse de secours et fiches de déstockage et utilisation des médicaments.
- ❖ **Renouveler les équipements de protection individuelle des parajuristes et observateurs (rice)s communautaires** : Bottes, imperméables, torches sont entre autres les équipements qui ont été attribués dès le début aux parajuristes et observateurs (rices) communautaires. Les focus groups avec ces 02 groupes ont mis en lumière le fait que ces équipements sont à ce jour défectueux. Il est donc important de les renouveler. A cet effet, il serait nécessaire pour RFUK, CE et CJJ de définir une procédure de gestion des EPI qui mette en lumière pendant la durée du projet les périodicités d'octroi/renouvellement des EPI des parajuristes et OC.
- ❖ **Prévoir des per diem pour les parajuristes lors des séances d'animation de la permanence juridique** : les parajuristes organisent souvent des séances d'animation de la permanence qui peuvent durer toute une journée. Les entretiens avec les parajuristes ont mis en lumière le fait qu'à ce jour, il n'est pas prévu de prise en charge à cette occasion.
- ❖ **Vers une motivation des parajuristes et observateur(rice)s communautaires** : les consultations des parajuristes et observateurs communautaires ont révélé que le faible engouement des CLPA pour ces rôles serait dû au fait qu'ils soient entièrement bénévoles. Ce motif a également été souligné par certains parajuristes et OC comme une source de non-motivation de certain (e) s hommes/femmes à rejoindre les rangs des parajuristes et OC. Par ailleurs, cette raison a également été soulevée par ces derniers pour expliquer leur faible intérêt en matière de sensibilisation des membres de la communauté sur l'importance de rejoindre leur mouvement.
- **Renforcement des capacités** : Tenir compte des contraintes auxquelles font face les femmes observatrices (calendriers journaliers de travail par exemple...) afin de mieux s'adapter, de manière à ne pas les surcharger davantage mais plutôt à les rendre plus efficaces.
- **Clarifier les conditions d'éligibilité au rôle de parajuristes et d'observateurs communautaires** : Les consultations avec les CLPA ont révélé des divergences de perception dans les conditions d'éligibilité aux rôles de parajuristes et observateurs communautaires. En effet, pour

certaines communautés, l'adhésion est volontaire et pour d'autres, les parajuristes et observateurs communautaires sont choisis. Par contre pour le CJJ, les règles sont simples : Le choix des parajuristes et observateurs communautaires répond à des critères fixes selon les exigences du projet. Il revient à la communauté autour du chef de village de décider de manière consensuelle et sur la base de ces critères pré établis. Le projet ne fait que veiller au respect des critères. Il est donc nécessaire de clarifier les conditions d'éligibilité aux 02 rôles auprès des communautés locales et populations autochtones.

- **Redoubler les efforts de sensibilisation axés sur les femmes bantous ainsi que les populations autochtones des deux sexes :** Au moment de cette étude, les statistiques ont révélé l'existence de 14 OC appartenant au groupe des hommes Bantous contre respectivement 3, 2 et 1 OC appartenant aux groupes des femmes Bantous, hommes et femmes autochtones. Il apparaît donc que les efforts de sensibilisation doivent être orientés principalement vers ses 03 groupes. Plusieurs options peuvent être envisagées en vue de l'atteinte de ses objectifs :

- ❖ **Faire prendre conscience aux groupes cibles de l'importance de leur rôle dans l'observation indépendante.** Les personnes de ces groupes cibles ayant déjà adhéré au mouvement des OC pourraient contribuer à ces efforts de sensibilisation et partager leurs expériences, répondre aux préoccupations soulevées et assurer le suivi de proximité auprès de personnes ayant manifesté un intérêt pour le mouvement. Les femmes leaders ainsi que les hommes reconnus au niveau local pour leur engagement vis-à-vis de la promotion des droits des femmes pourraient également être mobilisés dans ces activités.
- ❖ Mener un suivi de proximité avec les nouvelles recrues afin de maintenir leur motivation. Un système de mentorat pourrait ainsi être mis sur pied idéalement entre personnes de même sexe et de même groupe ethnique. Le suivi de proximité permettra aussi d'identifier rapidement les éventuels défis et d'y apporter des réponses.
- ❖ Il est important durant les échanges avec les hommes et les femmes autochtones d'explorer les démarches visant à les rassurer du fait que les missions d'OC ne perturberont pas les calendriers de leurs séjours en forêt ou encore leur culture.

- **Tirer les leçons pour nourrir les futures actions :** Il est important pour RFUK, CE et CJJ dans le cadre des activités de suivi d'identifier les bonnes pratiques à perpétuer et celles à éviter pour la bonne marche du mouvement des OC.

### **Améliorer les conditions de consultation des femmes bantous et autochtones**

Les calendriers quotidiens d'activités des ménages ainsi que les échanges avec les communautés locales et populations autochtones ont permis d'identifier les conditions de consultation des CLPA pour une meilleure participation de ces dernières dans le cadre des projets :

- ❖ **Invitation :** idéalement 03 jours à 01 semaine avant la réunion pour une meilleure mobilisation
- ❖ **Période :** Idéalement le matin car dans l'après-midi, les femmes sont engagées dans les travaux ménagers et la cuisson des repas
- ❖ **Durée :** Idéalement 02 -03 heures maximum mais plus si bonne communication en amont

- ❖ Tous les jeudis, pas d'activités à Adiala 1 donc plus de disponibilité.
- ❖ **Langues à utiliser** : Idéalement, la langue locale, elle est la plus comprise par toutes et par tous. Elle constitue la meilleure option pour les peuples autochtones. Chez les femmes Bantous, une combinaison langue locale + langue française couplée à des feedbacks est possible.

### **Nécessité de sensibiliser les CLPA sur le vivre ensemble et leurs droits**

Les populations autochtones ont avoué au cours des entretiens, des couacs dans la cohabitation avec les hommes bantous : Trafic d'influence, abus, intimidations qui amènent souvent les PA à ne pas souhaiter participer activement aux réunions mixtes ou encore à des initiatives mixtes. De plus, aucune association mixte Bantou-PA n'a été identifiée au sein des 04 villages, cibles de l'étude. Ces éléments pourraient être des facteurs entravant encore plus la volonté des PA hommes et femmes à adhérer aux mouvements des OC. A cet effet, il serait opportun de :

- ❖ Sensibiliser les OC Bantous et les PA sur l'importance du vivre ensemble/teambuilding.
- ❖ Organiser idéalement des réunions séparées pour les femmes et pour les hommes, Bantou/PA pour une participation plus active des femmes et des minorités.
- ❖ Organiser souvent des réunions de suivi de proximité au profit des PA seuls et même des femmes PA pour plus d'efficacité.
- ❖ Faire un suivi particulier des missions impliquant des OC de différents groupes ethniques. En effet, les violences sexuelles sur les femmes autochtones par les hommes Bantous ont été répertoriés dans plusieurs villages au Nord Congo. Il est important de s'assurer que le projet ne contribue pas à perpétuer ou renforcer ce type de situations. Par ailleurs, les violences déjà observées pourraient constituer un frein à la volonté des femmes PA à adhérer au mouvement des OC. Ces sujets pourraient être débattues pendant ces suivis de proximité. Il faudrait aussi questionner l'avis des PA sur les questions de mixité ou non des équipes de mission déployées dans le cadre des missions d'observation indépendante non mandatée.

### **Améliorer l'accès des femmes Bantous et PA à la citoyenneté**

Les échanges avec les CLPA ont révélé un faible accès à la citoyenneté surtout chez les PA et les femmes PA. Le rôle de parajuristes et observateurs communautaires implique des missions terrain et donc, les parajuristes et observateurs communautaires pourraient faire l'objet de contrôles de police/gendarmerie. A cet effet, il est important d'accompagner les femmes bantous et PA à la citoyenneté. Une autre option est d'inclure le fait d'avoir une Carte Nationale d'Identité (CNI) comme condition d'éligibilité ou alors d'accompagner les parajuristes et observateurs communautaires sélectionnés dans l'obtention d'une CNI. La première option pourrait apparaître comme un critère d'exclusion compte tenu du fait que les PA sont les plus démunis en matière de documents de citoyenneté.

### **Améliorer l'approche de travail avec les femmes**

Il est important pour une organisation qui souhaite améliorer la prise en compte du genre dans ses pratiques de mettre en place une démarche qui tienne compte des hommes et des femmes. Depuis plusieurs années,

le terme de masculinité positive a émergé et permet de mettre en œuvre cette pratique. Plusieurs recommandations allant dans ce sens ont été formulées :

- **Convaincre les hommes de l'importance d'avoir des femmes observatrices communautaires :** les consultations avec les femmes ont révélé dans plusieurs villages (Omoy, Ngonaka...) qu'elles ont parfois besoin de l'autorisation de leurs conjoints pour accepter certains rôles surtout dans le cas présent où des déplacements sont envisagés. Amener les hommes à accepter le bien-fondé de cette initiative pourrait contribuer à augmenter le nombre de candidatures féminines.
- Les consultations ont révélé au sein des communautés, des leaders hommes engagés en faveur de l'émancipation des femmes. Il serait opportun de les consulter en vue de les convaincre ainsi que les femmes leaders de l'importance du rôle d'observateur communautaire afin qu'ils/elles puissent sensibiliser les femmes en vue de leur adhésion au rôle. A toutes fins utiles, il serait aussi important de les impliquer dans les actions de sensibilisation des hommes/femmes en vue d'une meilleure adhésion des femmes aux mouvements des parajuristes et OC.
- **Un suivi plus rapproché des PA :** les échanges avec les personnes ressources (responsables d'OC, consultants...) ont révélé l'importance d'un suivi de proximité des PA par rapport aux bantous en vue d'un meilleur encadrement et aussi dans le but d'éviter des désistements. Il est donc à cet effet conseillé à RFUK, CE et CJJ d'effectuer un suivi encore plus rapproché chez les femmes/hommes PA comparé aux Bantous. Au niveau des PA, les hommes sont prêts à soutenir les femmes mais, le leadership des femmes PA est plus difficile car elles s'expriment moins en public que les hommes.
- **Faire un suivi rapproché des observatrices autochtones :** les populations autochtones consultées ont révélé des trafics d'influence et influence de la part des hommes bantous. Ces derniers constituent la majorité des observateurs. Afin de garantir une adhésion sur le long terme des observatrices autochtones, il s'avère nécessaire de mettre en place des pratiques de vivre ensemble et non discriminatoires. Il serait aussi nécessaire de faire un suivi rapproché des observateurs et observatrices autochtones en vue d'identifier les éventuels dérapages à temps et y pallier. Il est aussi important de sensibiliser les femmes observatrices afin de leur faire prendre conscience du fait que leur opinion compte et leur participation est nécessaire. En effet, les connaissances ancestrales des forêts par les PA n'est plus à démontrer.
- Créer des espaces de travail qui permettent aux femmes de se retrouver entre observatrices communautaires, partager leurs expériences avec d'autres femmes, d'autres organisations et s'épanouir.
- Identifier les besoins en renforcement des capacités des leaders femmes et former les femmes observatrices communautaires sur les questions de leadership.
- Donner une voix aux femmes, partager les témoignages positifs et discuter avec les hommes sur les bénéfices liés à la participation des femmes aux projets.

- Mener des discussions spécifiques et séparées pour les femmes ; discussions avec les hommes (en particulier ceux qui détiennent le pouvoir) dans les communautés, afin de favoriser la participation d'un certain nombre de femmes
- **Organiser des visites d'échanges pour les apprentissages avec les pairs :** Au terme de cette étude, Adiala 1 nous apparaît comme un des villages les plus avancés en matière de nombre de femmes parajuristes et OC. De même, les entretiens ont révélé que les femmes d'Adiala 1 sont libres d'adhérer au mouvement de parajuristes ou d'OC. Il serait donc important d'organiser des visites d'échanges par aire géographique afin de permettre aux parajuristes et OC de se plonger dans la réalité des autres villages et ainsi, d'apprendre les un.e.s des autres et tirer ensemble les leçons.

D'autres recommandations non moins importantes formulées au profit des 03 partenaires figurent ci-dessous : Il est important que RFUK, CE et CJJ :

- Continuent de mettre en œuvre les initiatives en matière de conseil, formation et accompagnement des communautés,
- Continuent d'impliquer les femmes dans les activités, sensibiliser sur les droits des femmes et les textes juridiques existants, plus de formation pratique,
- Intensifient la sensibilisation et la formation des hommes sur les droits des femmes,
- Conscientisent les bantous sur le respect des droits des populations autochtones,
- Forment plus de femmes sur leurs droits et accompagnent leurs groupements à plus d'autonomie,
- Impliquent les femmes à tous les niveaux, encouragent les femmes à occuper les postes de décision,
- Impliquent les femmes dans tout ce qui se passe comme activités pouvant renforcer leurs compétences et renforcer leur rôle dans la société,
- Effectuent un suivi plus rapproché des PA comparé aux Bantous.
- Continuent d'appuyer l'autonomisation des femmes.
- Communiquent directement aux femmes et aux PA les opportunités existantes.
- Prévoient un quota pour les femmes dans le cadre des recrutements liés aux différents projets.

### 6.3.2 Les recommandations aux hommes

Améliorer la prise en compte du genre dans le cadre des projets de développement est un processus de longue haleine qui nécessite une construction commune. Cette étude a mis en exergue le fait que dans les différents villages, il existe des hommes qui militent en faveur des droits des femmes. A cet effet, les recommandations de ce rapport à l'égard des hommes vont dans le sens de demander à ces derniers de :

- Continuer de soutenir les droits des femmes
- Donner plus d'espace aux femmes dans les instances dirigeantes et dans le cadre de la participation aux réunions stratégiques du village et du département.
- S'impliquer fortement dans la défense des femmes contre les stéréotypes /préjugés
- S'impliquer de manière plus active dans la lutte contre les violations des droits des femmes.

### **6.3.3 Les recommandation aux femmes**

Quel que soit leur âge, groupe ethnique et leur statut social, les femmes subissent divers types de préjugés. Toutefois, quelle que soit la nature de ces derniers, il est important pour les femmes de savoir que l'égalité des droits est garantie par la constitution de la République du Congo. A cet effet, elles doivent elles même être les artisanes de la défense de leurs droits. Cela suppose de leur part :

- Les leaders femmes pourraient sensibiliser les autres femmes sur l'importance du rôle des femmes dans la gestion des ressources naturelles en vue de la déconstruction des mentalités et préjugés. Ces séances de sensibilisation pourraient également servir d'occasion pour identifier les différentes opportunités ainsi que les rôles que les femmes pourraient y jouer : Parajuristes, OC. Ces réunions peuvent aussi servir d'opportunité pour inviter les parajuristes/OC femmes présentes au niveau du village à partager leurs expériences avec les autres femmes en vue de susciter leur intérêt pour le mouvement.
- Les leaders femmes pourraient amener les femmes à identifier les atouts dont elles disposent et qui pourraient les aider à renforcer leur leadership au niveau local.
- Les femmes doivent pouvoir apporter des propositions concrètes à RFUK, CE et CJJ en ce qui concerne les mécanismes pouvant permettre d'améliorer leur participation aux initiatives apportées par les 03 partenaires en vue de la mise en place des projets plus inclusifs et genre orientés.

### **6.3.4 Les recommandations aux parajuristes/OC**

Les recommandations aux parajuristes et OC s'articulent autour de la nécessité de partager autour des bénéfices de leurs rôles pour la communauté et les générations futures en vue de susciter plus d'intérêt au sein de la communauté et ainsi attirer un plus grand nombre de femmes. Il est aussi important pour les parajuristes et pour les partenaires de définir ensemble un mécanisme permettant de remonter les plaintes ne relevant pas des sauvegardes (conditions de travail) en vue d'en discuter et trouver des solutions de commun accord. Dans certains villages, les parajuristes ont rapporté que compte tenu de certains facteurs relatifs à leurs conditions, ils ne jugeaient pas utiles de s'impliquer dans les démarches de sensibilisation auprès des autres membres de la communauté. Ce constat laisse apparaître l'urgence pour RFUK, CE et CJJ de discuter de la situation car il est probable que ces tensions soient connues du reste de la communauté et réduit la motivation de certaines personnes à rejoindre le mouvement.

## **5.4 Plan d'actions en faveur d'un meilleur engagement des femmes bantou et OC pour le mouvement des observateurs communautaires**

L'objectif du présent plan est de promouvoir une participation active, équitable et durable des femmes bantoues et autochtones dans les mouvements d'observation communautaire (OC) dans le cadre du projet Fisong, à travers le renforcement des capacités, la sensibilisation, la gouvernance inclusive et la mise en œuvre d'un environnement institutionnel favorable. Il est établi sur une période de 03 ans bien que le projet Fisong prenne fin en mars 2026. Les actions prioritaires sont suivies d'un astérisque. Le présent plan s'articule autour de 04 axes d'intervention.

04 principaux axes d'intervention :

- Renforcer la prise en compte du genre par le consortium RFUK, CE et CJJ

- Améliorer les performances des parajuristes/OC
- Améliorer le niveau de motivation/engagement des femmes pour le mouvement des OC et la gestion des ressources naturelles
- Suivi, évaluation et capitalisation des bonnes pratiques.

**Tableau 9: Plan d’actions en faveur d’un plus grand engagement des femmes pour le mouvement des observateurs communautaires**

Actions prioritaires	Acteurs clés	Résultats attendus	Année, 1, 2, ou 3	Indicateurs
<b>1. Renforcer la prise en compte du genre par le consortium RFUK, CE et CJJ</b>				
Renforcer les capacités du staff de RFUK, CE, CJJ sur les fondamentaux du genre, leadership féminin, masculinité positive et la gouvernance inclusive*	RFUK, CE, CJJ	Connaissance accrue du staff de RFUK, CE et CJJ en matière de genre	1 à 3	Certificats de formation du staff Au moins 1 formation suivie le staff de chaque OSC
Renforcer la prise en compte du genre dans toutes les phases des projets par les 03 ONG	RFUK, CE, CJJ	Augmentation du nombre de projets intégrant le genre	1 à 3	Nombre de projets développés par le consortium intégrant le genre
Adapter l’outil ForestLink pour intégrer des données par sexe et groupe ethnique.	RFUK	Les données par sexe sont collectées via Forest Link	1 à 2	Nouvelle version Forest Link
Développer et opérationnaliser les documents et outils de prise en compte du genre	CE, CJJ	Les ONG membres du consortium ont internalisé les mécanismes de prise en compte du genre	1	Nombre d’outils de prise en compte du genre développés Nombre de politique/stratégie genre développés
Désigner des points focaux genre dans chaque organisation	RFUK, CE, CJJ	01 point focal genre désigné dans chaque organisation	2 à 3	Fiche de poste point focal genre de chaque organisation Note de désignation du PFG
Élaborer et diffuser des modules simplifiés sur la loi forestière et ses textes d’application (vidéos, BD, théâtre) en langues locales (lingala, kitouba...).	RFUK, CE, CJJ	Connaissance accrue du cadre légal par les CLPA, parajuristes, OC.	1 à 3	Au moins 02 modules de sensibilisation produits et diffusés par an Au moins 50 personnes sensibilisés par semestre.
<b>2. Améliorer les performances des parajuristes/OC</b>				
Clarifier avec les parajuristes et OC les conditions de leur collaboration avec le consortium : per diem, transport et repas pour les missions d’observation, trousse de secours et équipements de protection pour les OC.*	RFUK, CE, CJJ, CLPA	Motivation accrue des parajuristes et OC, conditions d’exercice améliorées. Le nombre de femmes bantous, hommes et femmes PA qui adhèrent au mouvement des OC est accru	1	Nombre d’accords effectués Documents décrivant les nouvelles conditions de travail des OC et parajuristes. Procédure de gestion des EPI Nombre de nouveaux adhérents au mouvement des OC
Organiser des sessions de formation de formateurs (ToT) pour les parajuristes sur le cadre juridique et la gestion des ressources naturelles.	RFUK, CE, CJJ, parajuristes	Connaissance accrue du cadre légal par les parajuristes, OC	1 à 3	Support de formation Au moins 25 parajuristes et OC formés

Actions prioritaires	Acteurs clés	Résultats attendus	Année, 1, 2, ou 3	Indicateurs
Clarifier les critères d'éligibilité des OC et parajuristes avec les CLPA*.	RFUK, CE, CJJ	Conditions d'éligibilité aux rôles d'OC connues par les CLPA	1	Au moins 01 réunion de clarification organisée par village
Promouvoir des femmes à des postes de coordination des OC	RFUK, CE, CJJ	Le leadership des femmes OC est amélioré	1 à 3	Au moins 01 femme promue au rôle de chef des OC par région (Nord ou sud)
Organiser selon le besoin des discussions séparées hommes/femmes OC*	RFUK, CE, CJJ, CLPA,	Réduction des résistances masculines, cohésion accrue, engagement accru des femmes.	1 à 3	Au moins 01 réunion organisée par semestre avec les femmes OC Nombre de préoccupations soulevées et adressées
Établir un mécanisme de prévention et de suivi des violences dans les équipes mixtes *	RFUK, CE, CJJ	Les éventuels cas de violence/risques encourus par les femmes Bantous et PA au sein des équipes mixtes sont connus et documentés	1	Une procédure de de prévention et de suivi des violences dans les équipes mixtes est disponible Au 01 séance de sensibilisation des OC/parajuristes sur la gestion des plaintes est organisée par village/an
Opérationnaliser le mécanisme de prévention et de suivi des violences dans les équipes mixtes*	RFUK, CE, CJJ	Les éventuels cas de violence/risques encourus par les femmes Bantous et PA au sein des équipes mixtes sont documentés	2 à 3	01 registre des plaintes est disponible et à jour
<b>3. Améliorer le niveau de motivation/engagement des femmes pour le mouvement des OC et la gestion des ressources naturelles</b>				
Restituer la présente étude auprès des CLPA (analyse macro et micro)*	RFUK, CE et CJJ, Parajuristes	Les CLPA sont au courant de la synthèse des consultations menées lors de cette étude	1	Au moins une restitution organisée par an
Sensibiliser les CLPA sur la législation en matière de gestion des ressources naturelles	RFUK, CE et CJJ, Parajuristes	Les connaissances des CLPA en matière de GRN sont améliorées	1 à 3	Au moins 50 CLPA sensibilisés par an
Sensibiliser les CLPA (Plus spécifiquement les femmes Bantous, les hommes et femmes PA) sur l'importance de leur participation dans la GRN/adhésion au mouvement des OC*	RFUK, CE et CJJ, Parajuristes, Hommes et femmes leaders	Le nombre de femmes Bantous, Hommes et femmes PA adhérant au mouvement d'OC est amélioré	1 à 3	Au moins 50 CLPA sensibilisés par an
Sensibiliser les CLPA sur l'importance du vivre ensemble, leadership féminin, masculinité positive en lien avec la GRN	RFUK, CE et CJJ	Le nombre de femmes Bantous, Hommes et femmes PA adhérant au mouvement d'OC est amélioré	1 à 3	
Valider avec les femmes, les conditions de leur consultation (horaires, langues locales, durée)*.	RFUK, CE, CJJ, leaders communautaires	Mobilisation accrue des femmes PA et bantoues.	1	% de femmes présentes dans les réunions OC.
Identifier et mobiliser les hommes et femmes leaders favorables à la cause des femmes*.	RFUK, CE, CJJ	Le nombre de femmes Bantous, Hommes et femmes PA adhérant au	1 à 3	01 liste des leaders femmes et hommes militant en faveur des droits des femmes dans

Actions prioritaires	Acteurs clés	Résultats attendus	Année, 1, 2, ou 3	Indicateurs
		mouvement d'OC est amélioré		les villages cibles est disponible
<b>4. Suivi, évaluation et capitalisation des bonnes pratiques.</b>				
Mener un suivi plus rapproché des femmes et PA OC*	RFUK, CE, CJJ	La contribution des femmes Bantous et PA pour la GRN est améliorée	1 à 3	Au moins 01 réunion de suivi au profit des femmes Bantous et PA OC organisées par village cible et par semestre
Organiser des visites d'échanges pour les apprentissages avec les pairs	RFUK, CE, CJJ	Les connaissances des OC sont renforcées	1 à 3	Au moins 01 visite d'échanges organisée chaque année
Valoriser les témoignages féminins et success stories.*	RFUK, CE, CJJ	La contribution des femmes Bantous et PA en faveur de la GRN sont valorisées	1 à 3	Au moins 02 success stories de femmes validées chaque année

### Annexe 1: Termes de référence de l'étude genre

#### Termes de Référence pour une étude de genre dans le cadre du projet FISONG « Capacités légales et participation des défenseurs de l'environnement en République du Congo »

Date de début : [ ] 2024

Date de fin : [ ] 2024

Responsable / Contacts :

Tarryn Bernard, *Coordinator Monitoring and Rights*,  
[TarrynB@rainforestuk.org](mailto:TarrynB@rainforestuk.org)  
 Adele Chayegan, *Project Officer Monitoring and Rights*  
[AdeleC@rainforestuk.org](mailto:AdeleC@rainforestuk.org)



**Partenaires :** le Comptoir Juridique Junior, Client Earth  
Brazzaville, Départements de la Lékoumou et de la Sangha  
**Lieu :** en République du Congo

### **The Rainforest Foundation UK**

La mission de la Rainforest Foundation UK (RFUK) est de soutenir les peuples autochtones et les populations traditionnelles des forêts tropicales du monde à :

- Sécuriser et contrôler les ressources naturelles nécessaires à leur bien-être à long terme et gérer ces ressources de manière à ne pas nuire à leur environnement, violer leur culture ou compromettre leur avenir.
- Développer des moyens de protéger leurs droits individuels et collectifs et d'obtenir, façonner et contrôler les services de base de l'État.

RFUK considère qu'une première étape essentielle pour protéger et gérer les forêts tropicales et réduire la pauvreté dans les pays de forêt tropicale est de réaliser les droits des communautés traditionnelles et autochtones qui vivent dans ces forêts. Avec des droits sécurisés sur les terres et les moyens de subsistance, les peuples forestiers peuvent gérer efficacement les ressources forestières et diriger et gérer leur propre développement. Fondée en 1989, RFUK a, au cours des 25 dernières années, construit un solide corpus de travaux basé sur cette approche axée sur les droits pour le développement et la protection des forêts tropicales. Bien que notre travail se concentre sur le bassin du Congo, où RFUK travaille depuis 1996, nous œuvrons également dans l'Amazonie péruvienne.

RFUK s'attaque aux causes profondes de la déforestation liées aux problèmes de marginalisation des peuples autochtones des forêts, à l'échelle mondiale et locale. Du terrain à l'arène politique internationale, RFUK renforce la participation active des peuples forestiers dans les décisions qui les concernent. Nous travaillons avec plus de 15 organisations partenaires dans les pays de forêt tropicale et notre travail programmatique est divisé en les domaines thématiques suivants :

- Menaces pour les forêts provenant des industries extractives, du développement des infrastructures et de l'expansion agro-industrielle ;
- Efficacité de la conservation et suivi des initiatives pour réduire la déforestation et la dégradation ;
- Gestion forestière communautaire, planification de l'utilisation des terres et réforme de la tenure ;
- Cartographie communautaire et suivi des forêts ;
- Droits des peuples autochtones.

### **Contexte en République du Congo**

La forêt tropicale couvre la majeure partie de la République du Congo et est une zone d'importance mondiale pour la protection de la biodiversité ainsi que son énorme potentiel économique. Ces forêts sont également d'une importance environnementale, économique et

culturelle vitale pour les communautés autochtones et bantoues qui possèdent des droits coutumiers sur ces terres. Cependant, la quasi-totalité de la superficie forestière du pays est affectée à des concessions forestières, des plantations agro-industrielles, des aires protégées et des blocs pétroliers et miniers. Ces concessions sont souvent accordées unilatéralement, sans consultation préalable des communautés locales et autochtones et dans une grande opacité. Ces communautés sont ainsi forcées de se déplacer, perdent l'accès à leurs terres et moyens de subsistance traditionnels, et voient leur environnement et ressources se dégrader, entraînant conflits, violence et violations de droits humains et environnementaux.

### **Le Projet FISONG : participation et un meilleur accès à la justice pour les défenseur.e.s de l'environnement**

Le projet d'appui aux capacités légales et à la participation des défenseur.e.s de l'environnement en République du Congo porté par RFUK, en collaboration avec le Comptoir Juridique Junior (CJJ) et Client Earth (CE), vise à promouvoir une plus grande participation et un meilleur accès à la justice pour les défenseur.e.s de l'environnement afin de renforcer l'Etat de droit, la redevabilité et la gestion durable des ressources forestières. A long-terme, le projet vise à contribuer à une meilleure protection et gouvernance des forêts tropicales, dans le respect des droits des communautés locales.

Afin d'atteindre cette ambition, le projet se donne 3 objectifs spécifiques :

- 1) Permettre aux communautés forestières de surveiller et dénoncer les crimes forestiers et les violations de leurs droits grâce notamment au déploiement du système ForestLink. Ce système, résultant d'une technologie satellitaire, permet de signaler et documenter les violations des droits humains et de l'environnement. Les communautés, et particulièrement les femmes et les peuples autochtones, bénéficieront de formations sur leurs droits, et des observateurs communautaires ainsi que des OSC locales seront formés au système ForestLink. Des protocoles de sécurité des défenseur.e.s des droits de l'environnement seront également conçus et des missions d'observation communautaires seront menées.
- 2) Renforcer l'application de la loi et l'accès des communautés locales à la justice, en assurant la participation des femmes et des autochtones en s'appuyant sur la constitution de réseaux de juristes et de para-juristes communautaires. Les autorités publiques bénéficieront de formation pour soutenir leur engagement dans des missions de vérification des alertées

remontées par le dispositif ForestLink. Des ateliers et des formations à la résolution de conflits seront également organisés et un soutien sera apporté à des affaires juridiques.

- 3) Promouvoir la participation de la société civile aux processus de réforme politique et juridique, en soutenant le Groupe de Travail Juridique et en développant des stratégies spécifiques de plaidoyer. Une base de données et une carte des alertes seront consolidées pour soutenir ces travaux.

Deux approches innovantes sont au fondement de ces activités :

- (i) L'adaptation et le déploiement de la technologie ForestLink pour signifier les atteintes aux droits des défenseur.e.s des droits de l'environnement qui permettra de fournir des données de qualité avec des références GPS et les dénominations juridiques adaptées et d'impliquer et autonomiser les communautés locales et aux peuples autochtones dans la surveillance de la gouvernance forestière avec des outils adaptés.
- (ii) La promotion d'une approche par les droits visant à offrir un soutien juridique aux défenseur.e.s des droits de l'environnement, particulièrement aux communautés locales et aux peuples autochtones pour favoriser leur accès à la justice ainsi que la résolution alternative des conflits.

Le projet se concentre sur les régions de la Likouala, Lékoumou et Sangha qui abritent de riches espaces forestiers et une multitude de communautés locales et des peuples autochtones, dont beaucoup travaillent activement à la défense de leurs terres et de leurs ressources face à des risques et des menaces croissantes et qui comptent parmi les populations les plus marginalisées du pays. Dans la Likouala, la zone d'intervention inclut des tourbières qui font partie du complexe de la Cuvette Centrale, reconnue comme l'un des plus grands puits de carbone au monde.

RFUK dirige le consortium qui se concentre sur le développement technique du système ForestLink lequel permet de rassembler des données issues d'alertes afin de soutenir les objectifs de plaidoyer. Le CJJ, basé à Brazzaville, joue un rôle majeur dans le projet car ils ont un contact direct avec les bénéficiaires du projet, ainsi qu'avec les parties prenantes locales. ClientEarth, basé au Royaume-Uni, soutient la société civile en l'aidant à formuler des recommandations juridiques et à influencer le gouvernement pour qu'il les adopte, notamment par les biais des groupes de travail juridique. Au Congo, le groupe de travail juridique (GTJ) est un mécanisme qui existe au sein de la Plateforme pour la Gestion Durable des Forêts (PGDF) et qui a pour but de réunir des représentants de la société civile autour du sujet de la gestion des forêts afin d'aboutir à des réformes politiques.

### **Objectifs de l'étude de genre**

Afin de développer une stratégie avec un plan d'action pour promouvoir la participation significative des femmes dans la défense de l'environnement et dans le projet FISONG, et d'assurer un impact positif sur la situation des femmes plus généralement, le consultant entreprendra une étude approfondie qui comprendra les éléments suivants, sous la direction générale de RFUK:

Comprendre les barrières structurelles et contraintes auxquelles les femmes généralement, et les femmes bantous et autochtones font face dans le contexte de l'utilisation et de la préservation des ressources environnementales (participation dans les mécanismes de prise de décision au sein de leur village, communauté et ménage

(1) ; accessibilité au rôle d'observateur communautaire, accès à l'information et à la justice notamment) ;

Identifier les abus principaux et violations des droits humains des femmes plus généralement, et des femmes autochtones en particulier, mettant l'accent sur les abus qui se produisent dans le cadre de la gestion ou exploitation des terres et ressources forestières;

(2) Formuler des recommandations pratiques pour soutenir les femmes en tant que défenseur de l'environnement.

L'étude devra suivre le modèle d'analyse de genre établi par IUCN comme référence<sup>1</sup>, notamment dans les six domaines suivants :

- o Droits : Droits légaux et coutumiers
- o Environnement : facteurs de stress et vulnérabilité
- o Représentation : participation, inclusion et pouvoir
- o Pratique : attitudes, coutumes et croyances
- o Rôles et responsabilités : répartition du temps, de l'espace et du travail
- o Ressources : accès et contrôle des biens et des services

## Activités et livrables clés

**Le livrable clé de cette consultation seront un rapport présentant des recommandations basées sur les objectifs de la recherche :**

- Le rapport ne dépassera pas 30 pages + annexes et devra inclure les sections suivantes :
  - Résumé exécutif
  - Méthodologie
  - Résultats désagrégés par zone et par groupe ethnique (autochtones/bantoues)
  - Recommandations spécifiques au projet
- Le rapport comprendra une analyse des six domaines clés établis par l'IUCN.
- Le consultant partagera avec RFUK tous les matériaux produits/collectés pendant le travail de consultation, y compris les données brutes, les guides d'entretien, les questionnaires, les notes de réunion, les photos et les vidéos.
- Le premier projet de rapport sera soumis à RFUK au plus tard le [...] 2024.
- Le rapport final et tous les matériaux seront soumis à RFUK au plus tard le [...] 2024.

La consultation nécessite à la fois des recherches en collaboration avec CJJ à Brazzaville, et de terrain dans les départements de la Lékoumou et de la Sangha en République du Congo. Il est envisagé que le consultant entreprenne les activités suivantes :

- **Tout au long de l'étude de genre [dates] :**
  - Mises à jour régulières / points de suivi avec RFUK
  - En cas de besoin, et selon accord entre RFUK et le consultant, fournir un soutien technique ad hoc au projet
- **Réunion de démarrage et travaux préparatoires [dates] :**
  - Préparation préliminaire avant la réunion de démarrage
  - Réunion de démarrage avec RFUK
  - Préparation sur le terrain, y compris soumission d'outils de terrain détaillés et d'un plan de travail sur le terrain en français, avant le voyage
- **Visite de terrain accompagnée par CJJ [dates] :**

Faciliter un atelier de consultation / partage d'informations avec le CJJ

- Discussion avec RFUK et les partenaires pour la validation locale des outils de terrain
- Rencontre avec le guide communautaire et collecte de données dans les communautés
- Soumission d'un rapport de terrain sommaire
- **Rapport : projet, validation et finalisation [dates] :**
  - Soumission du projet de rapport et de tous les documents connexes (y compris les données brutes) à RFUK
  - Validation et finalisation du rapport, sur la base des commentaires du RFUK et des partenaires

- **Présentation des principales conclusions [dates] :**

- Réunion pour présenter les conclusions principales à RFUK, CJJ et CE

**RFUK envisage une période d'un mois approximativement pour la réalisation de toutes ces activités. Processus de candidature :**

La candidature du consultant devra inclure :

- CV du consultant
- Exemples et/ou références de travail effectué précédemment (rapports, publications pertinentes, formations dispensées...)
- Une proposition technique brève comprenant a) les éléments clefs à prendre en compte lors de cette analyse, b) une méthodologie indicative, c) un plan de travail indicatif<sup>2</sup>
- Une proposition budgétaire d'un montant compris entre [...] et [...] FCFA. Le consultant voyagera avec son propre budget de voyage.

**Profil du consultant**

Expérience :

- Diplôme en sciences humaines ou tout autre domaine pertinent avec une spécialisation sur le genre
- Un minimum de trois ans d'expérience en recherche, développement, et/ou travail avec les femmes et populations autochtones et les forêts communautaires
- Expérience directe sur le terrain avec les communautés locales
- Expérience dans le bassin du Congo avec un travail axé sur l'étude de genre et connaissances sur le contexte et le travail avec des femmes et/ou communautés autochtones notamment.

Compétences :

- Empathie et engagement à l'égard de la mission de la Rainforest Foundation
- Capacité à travailler de manière indépendante ainsi qu'avec les communautés locales
- Excellentes compétences interpersonnelles, de communication et organisationnelles
- Souci du détail

Capacité à rédiger des rapports clairs et bien construits

**Prérequis :**

- Essentiel : connaître le contexte national pour faciliter le lien avec les communautés locales.
- Désirable : parler Lingala.

Les dossiers de candidature devront être envoyés à l'adresse email [jobs@rainforestuk.org](mailto:jobs@rainforestuk.org) au plus tard le XXX 2024

- 2- A titre indicatif, les violations des droits humains des femmes plus généralement, et des femmes autochtones incluent mais ne se limitent pas à (i) la restriction à l'accès aux terres ; (ii) VBG de la part des exploitants et éco-gardes ; (iii) un pauvre accès à l'emploi ; (iv) la destruction ou pollution des zones utilisées par les femmes pour leurs activités de subsistance.

1 [Guide d'analyse de genre : Un outil technique pour informer la programmation environnementale sensible au genre pour l'UICN, ses membres, ses partenaires et ses pairs - UICN \(genderandenvironment.org\)](http://genderandenvironment.org)

*Annexe 2: Guide d'entretien avec les OSC et personnes ressources sur les bonnes pratiques en matière de participation de la femme*

**Objectif :** Recueillir des informations sur les expériences d'autres ONG/personnes ressources en matière de participation des femmes.

1. Présentation des participant.e.s
2. Présentation du contexte
3. Présentez-nous votre organisation : localisation, domaine d'intervention,
4. Est-ce que votre organisation travaille souvent avec les femmes Bantou? Autochtones?
5. Pourquoi à votre avis est-il important de prendre en compte les intérêts et besoins des femmes/PA dans le cadre du projet?
6. Quels types d'activités/projets avez-vous déjà mené au profit ou avec les femmes? (Sensibilisations, activités génératrices de revenus, formation...)
7. Quelle est la place des femmes et des peuples autochtones dans vos projets?
8. Comment appréciez la participation des femmes dans la plupart des activités/projets que vous menez?
9. Dans quelles phases du projet impliquez-vous le plus souvent les femmes? (Conception, mise en œuvre, suivi/évaluation...)
10. Avez-vous déjà mis en œuvre des projets impliquant des femmes mais qui ont connu une faible participation des femmes?
  - Quels ont été les facteurs d'échec?
  - Quelles leçons en avez-vous tiré?
11. Avez-vous déjà mis en œuvre des projets impliquant des femmes mais qui ont connu une bonne participation des femmes?

Quels ont été les facteurs de réussite ?

12. A votre avis, quels sont les principaux obstacles à la participation des femmes dans les projets?
13. Recommandations pour une meilleure adhésion des femmes aux projets

### Annexe 3: Focus Group avec Parajuristes et Observatrices communautaires

Date :.....  
Village.....  
Groupe.....  
Nombre de participant.e.s .....

Prévoir 2h -2h30 par groupe  
Prévoir 01 fiche par groupe

#### Introduction

La présente étude se situe dans le cadre du projet FISONG mis en œuvre par RFUK, CE et CJJ en République du Congo. En effet, Depuis le début du projet FISONG, malgré les stratégies déployées, ce niveau d'engagement reste bas. Le consortium souhaite un meilleur engagement des femmes bantous et autochtones en tant que observatrices communautaires. Présenter les facilitateurs. Cette étude vise à comprendre les relations entre les hommes et les femmes au niveau local ainsi que les facteurs qui peuvent favoriser ou réduire la participation active des femmes dans les projets.

Les entretiens vont être menés séparément (Bantous et autochtones). Au sein de chaque groupe, les participants seront regroupés par sexe (Hommes et Femmes).

A l'entame de chaque entretien, les facilitateurs vont échanger avec le groupe de participant.e.s en vue de :

- Présenter le contexte de la mission
- Préciser au groupe le fait que les données collectées sont destinées à être utilisées dans le cadre de l'étude et ne pourront pas faire l'objet d'une commercialisation
- Garantir leur anonymat : Si une phrase proposée par l'un.e des participant.e.s va être consignée dans le document, on mettra "Anonyme" à moins d'un avis contraire
- Caler avec le groupe la langue de l'entretien. Identifier séance tenante un.e traducteur/rice si nécessaire
- Demander comment est-ce que dans le village, on marque son adhésion pour une idée
- Demander leur consentement à participer à la réunion. S'assurer qu'ils/elles utilisent le signe précédemment identifié. Ceux qui ne donneront pas leur consentement sont invités à quitter l'assistance.
- Demander autorisation pour prendre des photos. Flouter ceux/celles qui ne souhaitent pas être filmé.e.s
- Demander autorisation pour enregistrer

1. Présentation des participantes
2. Rappel objectifs de la mission
3. Est-ce que vous pouvez nous dire avec vos propres mots ce qu'est une observatrice communautaire/  
Parajuriste ?  
.....  
.....

4. Qu'est-ce qui vous a motivée à vouloir occuper ce rôle? .....

5. Comment est-ce que vous vous sentez dans ce rôle? .....

6. Est-ce que le fait de l'occuper vous procure certains avantages au sein de votre ménage? De votre communauté? .....

7. Est-ce que le fait de l'occuper vous présente certains désavantages au sein de votre ménage? De votre communauté? .....

8. Avez-vous eu besoin de la permission d'une personne pour postuler? Si oui, préciser la raison et le lien de famille à cette personne? .....
- .....
9. Avez-vous eu besoin de la permission d'une personne pour participer aux activités relatives à ce poste? Si oui, préciser la raison et le lien de famille à cette personne .....
- .....
10. Est ce qu'il existe des personnes qui auraient pu vous empêcher de vous présenter? Si oui, préciser .....
- .....
11. Quel est le regard que portent sur vous les autres femmes au sein de la communauté? .....
- .....
12. Quel est le regard que portent sur vous les hommes au sein de la communauté?.....
- .....
13. Avez-vous déjà été approchées par d'autres femmes qui souhaitent aussi être para juristes ou observatrices communautaires?.....
- .....
14. Quels sont, à votre avis, les principaux obstacles à l'adhésion des femmes aux rôles de para juristes ou observatrices communautaires? .....
- .....
15. Conseillerez-vous à d'autres femmes d'adhérer à ce mouvement? Justifiez votre réponse .....
- .....
16. A votre avis; quelles recommandations donneriez-vous en vue de susciter plus d'engouement de plus de femmes aux métiers de parajuristes ou observatrices communautaires ? .....
- .....

## **Annexe 4: Questionnaire aux hommes et aux femmes (Focus Group Partie 1) sur les préjugés**

**Objectifs :** identifier les préjugés et les stéréotypes qui influencent la perception des communautés sur les questions de genre

PS. A utiliser pour chaque groupe. Cocher la bonne réponse

Préciser aucune bonne ou mauvaise réponse, pourquoi on fait ça, expliquer le contexte  
séparer hommes/femmes /, imprimer 4 questionnaires

### **B. Les stéréotypes et les préjugés**

1. Un homme qui n'a que des enfants filles n'est pas un vrai homme

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

2. Les enfants garçons n'ont pas le droit d'aider pour les tâches ménages, c'est le travail des enfants filles

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

3. Les droits des hommes et des femmes sont les mêmes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

4. Les hommes ne doivent pas pleurer car ils ne sont pas des femmes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

5. Les hommes sont violents et les femmes douces

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

6. Quand on parle de la protection de la forêt, les femmes n'ont rien à dire

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

7. Les hommes sont supérieurs aux femmes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

8. Les hommes peuvent mieux diriger que les femmes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

9. Les hommes sont plus intelligents, et ont une meilleure capacité de gestion.

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

10. Les femmes ont une aptitude naturelle à travailler à la maison, prendre soin des enfants.

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

11. Les hommes et les femmes ne pourront jamais être égaux puisqu'ils sont biologiquement différents.

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

12. Les hommes ne peuvent pas être victimes de violences basées sur le genre.

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

13. Les hommes doivent prendre les décisions pour la famille car ils sont calmes et réfléchis

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

14. Plus de pouvoir pour les femmes signifie nécessairement une perte de pouvoir pour les hommes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

15. Les filles ne doivent pas aller à l'école aussi longtemps que les garçons car elles doivent se marier et faire des enfants

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

16. Les femmes peuvent avoir un terrain

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

17. Les femmes peuvent être chefs de famille

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

18. Les femmes peuvent être para juristes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

19. Les femmes ont le droit de voter

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

20. Les femmes sont plus douces que les hommes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

21. Dans les réunions, les femmes sont bonnes aux postes de secrétaire, trésorière

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

22. Quand les femmes et les hommes font le même travail, ils peuvent toucher le même salaire

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

23. Les salaires des femmes doivent être reversés à leurs conjoints

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

24. Les femmes peuvent être observatrices communautaires

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

25. Il est important de prendre en compte les besoins des femmes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

26. Les besoins des femmes sont différents des besoins des hommes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

27. Les besoins des hommes sont plus importants que les besoins des hommes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

28. En ce qui concerne la violence contre les hommes ou les femmes...Je suis contre toutes formes de violence

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

29. En ce qui concerne la violence contre les hommes ou les femmes....

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

30. La violence permet de corriger les femmes car elles sont très têtues

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

31. Les besoins des femmes sont différents des besoins des hommes

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

32. Les femmes n'ont rien à apporter dans les projets

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

33. Faire un projet sans les femmes c'est ignorer le point de vue de la moitié du village

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

34. Il est important d'impliquer les femmes dans les projets

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

35. Il n'est pas possible de faire un projet sans les femmes.

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

36. J'aimerais bien que ma femme occupe un rôle comme parajuriste ou observatrice communautaire dans un projet

D'accord	Pas d'accord	
----------	--------------	--

Si oui,  
motiver.....

## **Annexe 5 : Guide d'entretien avec les Femmes et Hommes (Focus Group Partie 2)**

Date : .....

Village.....

Groupe.....

Nombre de participant.e.s .....

**Prévoir 2h -2h30 par groupe**

**Prévoir 01 fiche par groupe**

### **Introduction**

La présente étude se situe dans le cadre du projet FISONG mis en œuvre par RFUK, CE et CJJ en République du Congo. En effet, Depuis le début du projet FISONG, malgré les stratégies déployées, ce niveau d'engagement reste bas. Le consortium souhaite un meilleur engagement des femmes bantous et autochtones en tant que observatrices communautaires. Présenter les facilitateurs. Cette étude vise à comprendre les relations entre les hommes et les femmes au niveau local ainsi que les facteurs qui peuvent favoriser ou réduire la participation active des femmes dans les projets.

Les entretiens vont être menés séparément (Bantous et autochtones). Au sein de chaque groupe, les participants seront regroupés par sexe (Hommes et Femmes).

À l'entame de chaque entretien, les facilitateurs vont échanger avec le groupe de participant.e.s en vue de :

- Présenter le contexte de la mission
- Préciser au groupe le fait que les données collectées sont destinées à être utilisées dans le cadre de l'étude et ne pourront pas faire l'objet d'une commercialisation
- Garantir leur anonymat : Si une phrase proposée par l'un.e des participant.e.s va être consignée dans le document, on mettra "Anonyme" à moins d'un avis contraire
- Caler avec le groupe la langue de l'entretien. Identifier séance tenante un.e traducteur/rice si nécessaire
- Demander comment est-ce que dans le village, on marque son adhésion pour une idée
- Demander leur consentement à participer à la réunion. S'assurer qu'ils/elles utilisent le signe précédemment identifié. Ceux qui ne donneront pas leur consentement sont invités à quitter l'assistance.
- Demander autorisation pour prendre des photos. Flouter ceux/celles qui ne souhaitent pas être filmé.e.s
- Demander autorisation pour enregistrer

### **A. Pratique : attitudes, coutumes et croyances**

Voir Focus Group 1 sur préjugés et stéréotypes

#### **Objectifs**

- Reconnaître et respecter les coutumes locales permet d'instaurer la confiance avec les parties prenantes et d'ancrer les approches dans le contexte local, garantissant ainsi l'impact et la durabilité.
- Comprendre la dynamique du pouvoir local et les points de vue sur les normes de genre permet d'identifier les situations qui peuvent contribuer aux conflits et les opportunités de faire progresser les droits de manière significative et constructive.
- Cela aide à promouvoir l'adhésion et l'appropriation locales des initiatives pour des résultats durables et à long terme.
- Cela peut aider à comprendre la dynamique locale pour formuler des garanties appropriées pour atténuer les risques de violence sexiste, de conflit communautaire et d'autres conséquences imprévues.
- Connaître les formes traditionnelles de communication des femmes peut aider à trouver des moyens de traduire les pratiques ou les informations de conservation en paroles de chansons, danses et histoires, par exemple, permettant ainsi aux femmes de comprendre, de participer et d'en tirer profit.

### **B. Droits : Droits légaux et coutumiers**

### Objectifs (UICN, 2021)

• L'identification des engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans les conventions et les cadres juridiques internationaux ratifiés par un pays peut être un point de départ pour l'intégration de la dimension de genre dans les projets, aidant les pays à renforcer les approches harmonisées et à mettre en œuvre les engagements au niveau national dans les domaines des conventions/politiques.

• L'examen des cadres juridiques et coutumiers peut aider à identifier les conditions favorables et les obstacles potentiels à une approche multipartite dans la mise en œuvre et les contraintes à l'accès des femmes aux ressources qui doivent être revues ou modifiées.

• Comprendre comment le mécanisme national (ou régional ou infranational) de genre fonctionne et s'engage dans les cadres juridiques à différents niveaux peut aider les projets à trouver des moyens de renforcer les résultats intersectoriels en matière de genre et le travail du mécanisme de genre dans le secteur de l'environnement.

• L'identification des engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans les lois du secteur de l'environnement peut aider les actions du projet à contribuer à atteindre les objectifs nationaux et la mise en œuvre des lois sectorielles.

• L'examen des rapports nationaux et des stratégies liés aux conventions régionales et internationales révèle les priorités nationales spécifiques, les principales parties prenantes et d'autres initiatives dans les secteurs qui peuvent renforcer les synergies dans les projets.

### Questions

1. Existe-t-il au niveau du village des règles qui interdisent l'accès des femmes à certaines ressources/espaces ?.....  
.....  
.....  
.....
2. Existe-t-il dans le village ou en forêt des espaces/endroits où les femmes n'ont pas le droit de pénétrer? .....  
.....  
.....  
.....
3. Existe-t-il dans la vie quotidienne des actes qu'il est interdit aux femmes de faire? Si oui lesquels? .....  
.....  
.....  
.....
4. Quels sont les aliments interdits aux femmes et leurs conséquences? .....  
.....  
.....  
.....
5. Avez-vous besoin de la permission de vos maris/conjoints/pères pour :
  - Rendre visite à ma famille
  - Vous déplacer pour votre famille
  - Participer aux réunions communautaires dans le village
  - Pour occuper un rôle dans un projet
  - Pour participer à une formation
  - Pour acquérir un champ

- Pour acquérir un comptoir au marché
  - Pour vendre au marché
  - Utiliser les fonds reçus en cadeau
  - Utiliser les fonds issus de la vente du petit commerce
6. Quelles sont les conséquences en cas de désobéissance ?.....
- .....
- .....
- .....

**C. Rôles et responsabilités : répartition du temps, de l'espace et du travail**

Objectifs

- Comprendre la répartition du temps et du travail permet de garantir que les approches du projet n'augmentent pas involontairement la charge ou n'augmentent pas les obstacles auxquels se heurtent les femmes ou les hommes dans leurs différents domaines de travail.
- Identifier les risques potentiels pour l'égalité de traitement permet d'éviter les situations où ces risques et obstacles peuvent être aggravés par inadvertance par le projet.
- Cela peut ouvrir des opportunités de consultation des parties prenantes et de diffusion de l'information plus inclusives en accédant à des espaces et en respectant la répartition du travail entre les femmes et les hommes.
- Comprendre comment les femmes et les hommes par rapport aux ressources liées à leurs rôles nous aide à aborder les actions du projet pour assurer une répartition équitable des avantages

**Questions**

1. Quelle est la principale source de revenus des femmes?

**C1. Reproduction**

Tableau 1 : Quelles sont les tâches ménagères qui sont généralement dévolus aux hommes ?

Compléter le tableau

Activités	Homm e	Femme s	Garçon s	Fille s
Nettoyage maison				
Vaisselle				
Lessive				
Cuisson des repas				
Collecte du bois de chauffe				
Achats intrants manufacturés : huile, savon ;				
Gestion des stocks alimentaires				
Approvisionnement en eau				
Accessoires de maison (lit, tabourets...)				
Soins et Santé des enfants				
Préparation des enfants pour l'école				
Soins et Santé époux				

--	--	--	--	--

## C2. Production

**Tableau 2 :** Répartition des tâches liées à l'agriculture entre les hommes et les femmes

Activités	Homme	Femme	Homme	Enfant
	s	s	e et Femmes	s
Préparation des champs				
Abattage des arbres				
Préparation des sachets				
Préparation des pépinières				
Remplissage des sachets				
Planting dans les sachets				
Suivi pépinière				
Sémis				
Labour				
Fertilisation des champs				
Récolte des denrées vivrières				
Récolte des denrées de rente				
Transformation des produits				
Vente des produits vivriers				
Vente des produits de rente				

**Tableau 3 :** Hommes/Femmes dans les activités de production/génératrices de revenus

Activités	Homme	Femmes	Homme et Femmes
Élevage Poules			
Elevage Porcs			
Elevage Chèvres			
Cultures denrées vivrières (Manioc, arachides, maïs...)			
Cultures denrées de rente (Cacao...)			
Collecte de Produits Forestiers Non ligneux (escargots, champignons, feuilles, miel...)			
Collecte de vin de palme			

Travail pour ONG, entreprise, administration (WWF, Administration, enseignants ...)			
Travail à son propre compte (Maçons, menuisiers, couturiers, Pêche			
Chasse			
Artisanat			
Commerce			
Fabrication chikwangue			

### C3. Calendrier journalier des hommes et des femmes

Tableau 4 : Remplir pour chaque tranche horaire ce que la majorité des participant.e.s de chaque groupe (Homme ou Femme) font ;

Mois	Occupations (Labour, semis, récolte, déplacement...)
6h -9 h	
09 h-12 h	
12 h-15h	
15h-18h	
18h-21h	
21 h -24 h	
24h -03h00	
03h00 -05h00	

1. Identifier les meilleures heures pour consulter les femmes.....  
.....  
.....  
.....  
...
2. Quel est le délai pour envoyer une invitation? .....  
.....  
.....  
.....  
...
3. Quelle est la durée maximale que peut durer une activité? .....  
.....  
.....  
.....  
...

### D. Ressources : accès et contrôle des biens et des services

#### Objectifs -UICN ,

- Ces informations peuvent aider à identifier et à surmonter les restrictions à l'égalité d'accès et de contrôle ou à élaborer des stratégies de sensibilisation pour réduire les écarts entre les sexes qui sont soutenus par les normes sociétales.
- Elles aident à déterminer les besoins, les priorités, les connaissances, les capacités, les expériences, les intérêts et les points de vue différenciés selon le sexe des femmes et des hommes en matière d'utilisation, d'accès et de contrôle des ressources naturelles. Cela peut aider à déterminer qui est susceptible de bénéficier ou non des initiatives et à définir les indicateurs et les cibles du projet.

- Comprendre les différences dans l'accès et le contrôle des ressources et des services peut aider à révéler les différents modèles et niveaux d'implication des femmes et des hommes dans les structures économiques, politiques, sociales et juridiques.

**Questions**

1. Quels sont les modes d'accès à la terre pour les femmes (usufruit, héritage, don, achat.. ?  
.....  
.....  
.....  
.....
2. Quelles sont les ressources naturelles auxquelles les femmes ont accès? Comment les utilisent-elles (Consommation, vente, dons?  
.....  
.....  
.....  
.....
3. Les femmes et les hommes ont-ils accès aux mêmes outils de travail?  
.....  
.....  
.....
4. Nombre de femmes propriétaires de leurs champs dans l'assemblée.....  
.....  
.....  
.....

**Tableau 5 :** Accès et contrôle des ressources

Intitulé	Hommes		Femmes	
	Accès	Contrôle	Accès	Contrôle
Terre				
Points d'eau				
Forêts				
Hangars				
Marché				
Sites sacrés				
ressources halieutiques				

Quand il y a des opportunités de formation dans le village, les candidatures des hommes sont privilégiées sur celles des femmes .....

.....

.....

Quand il y a des opportunités de travail dans le village, les candidatures des hommes sont privilégiées sur celles des femmes .....



1. Est-ce que les femmes sont consultées pendant les processus de prise de décision sur des questions impliquant le village ?
2. Quels sont les éléments qui entravent la participation des femmes au niveau des villages
  - Faible confiance en soi
  - Désintérêt des femmes
  - Intimidation des femmes par les hommes
  - Interdiction par les maris
  - Faible entente entre les femmes (conflits de leadership)
  - Périodes de réunions inadéquates
  - Lieux de réunions inadéquates (éloignées...)
  - Exclusion des femmes par les hommes
  - Le poids de la tradition
  - Les hommes croient que ce n'est pas important de demander notre avis
  - La plupart des femmes ne savent pas parler français
  - La plupart des femmes ne savent pas écrire en français
  
1. Comment est-ce que vous appréciez actuellement votre niveau de participation dans le cadre du projet mis en œuvre par CJJ Sur une échelle de 1 à 3 .....  
 .....  
 .....  
 ....
2. Comment pouvez-vous caractériser cette participation ?
  - Nous participons aux réunions
  - On nous demande notre avis
  - On tient compte de notre avis quand nous le donnons
  - Nous nous sentons écoutées
  - Nous sommes libres d'occuper du poste que nous voulons
  - Nous pouvons faire des propositions de manière spontanée
  - Nous devons attendre la validation des hommes pour parler pendant les réunions
3. Est-ce que vous êtes satisfaits par la manière dont vous êtes impliquées dans les activités au niveau du village ? .....  
 .....

- .....  
 ...  
 4. Quel est le moment de la journée où vous êtes le plus disponible pour participer à des activités ?.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ...  
 5. Combien de temps au minimum souhaitez-vous être prévenues à l'avance ?  
 6. Dans quelle langue souhaitez-vous être consultées ?.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ...  
 7. Existe-t-il au sein du village des associations de femmes ? Si oui, combien ?  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ...  
 8. A quelle heure se tiennent la plupart des réunions ? .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ...  
 9. Quels jours de la semaine se tiennent la plupart de ces réunions ?.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ...  
 10. Existe-t-il au sein du village des associations mixtes Hommes/femmes ? Si oui, combien ?.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ...  
 11. Combien de femmes occupent des rôles dans les bureaux de ce type d'associations ?.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ...  
 12. Existe- t-il des endroits où les femmes ne peuvent pas aller seules?  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ...  
 13. Nombre de personnes disposant d'un acte de naissance dans le groupe? .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ...  
 14. Nombre de personnes disposant d'une carte nationale d'identité?.....  
 .....  
 .....



.....  
 .....  
 Pour chaque groupe, remplir le tableau suivant : lister les infrastructures/activités fréquentées hors du village

Lieu	Femmes	Hommes	Moyen de transport le plus utilisé
Dans le village			
Villages voisins			
Autres localités dans le département			
Autres localités dans la province			
Autres localités hors de la province			

**E. Environnement : Facteurs de stress et vulnérabilité/ Violences basées sur le genre**

*Objectifs :*

- Identifier les différences entre les sexes dans l'adaptation et la gestion des impacts environnementaux permet d'adapter les approches et de garantir que les résultats profitent aux moyens de subsistance des femmes et des hommes.
- Cibler les activités pour répondre aux besoins des femmes et des hommes en réponse aux changements ou aux chocs environnementaux renforce leur capacité d'adaptation à long terme.
- Rendre visibles les divers besoins et capacités des différentes personnes peut ouvrir des opportunités pour valoriser, habiliter et soutenir toutes les personnes en tant qu'agents du changement.

**E1 : Facteurs de stress et vulnérabilité**

1. Quels sont les principaux problèmes environnementaux dans votre village? .....

.....  
 .....

2. Comment est-ce que ces problèmes affectent la vie des femmes? .....

.....  
 .....

3. Quelles solutions ont été apportées à ces défis? .....

.....  
 .....

4. Les femmes participent-elles aux discussions (recherche causes et solutions) sur le sujet?

.....  
 .....

5. Quels sont les impacts positifs ou négatifs des lois sur vos conditions de vie?.....

.....  
 .....

**E2 : Violences basées sur le genre**

6. Au sein de votre communauté, quels sont les groupes les vulnérables femmes mariées, femmes âgées, personnes âgées, veuves... ?.....

7. Quels sont les types de violences les plus souvent rencontrées au sein de votre communauté (Physiques, verbales...) ?.....

8. Quels sont les facteurs qui influencent les violences au sein de votre communauté? .....

9. Quels sont souvent les conséquences de ces violences ?

10. Quelles sont les voies de recours des victimes ? .....

11. Est-ce que le résultat obtenu est souvent satisfaisant ?

12. Dans ce cas, que se passe-t-il après ?.....

**F. Recommandations**

1. Est-ce que vous êtes satisfaits par la manière dont les femmes sont impliquées dans les activités au niveau des projets ?.....

2. Sinon, quels sont les obstacles à cette participation?

3. Qu'est ce que vous souhaitez que CJJ/RFUK/CE continuent de faire pour favoriser la participation des femmes dans les projets ?.....

4. Qu'est-ce que vous souhaitez que CJJ/RFUK/CE fasse pour contribuer à faire changer positivement la situation ?.....

5. Si non, qu'est-ce que vous pouvez faire pour améliorer la participation des femmes dans les projets ?