

INTÉGRER LES QUESTIONS DE GENRE DANS LE SECTEUR FORESTIER EN AFRIQUE



INTÉGRER LES QUESTIONS DE GENRE DANS LE SECTEUR FORESTIER EN AFRIQUE

RAPPORT REGIONAL

Rapport d'un projet exécuté dans le cadre du Programme de partenariat FAO-Pays-Bas

Les documents de travail du Service des politiques et institutions forestières traitent des questions relatives au programme de travail de la FAO. Ces documents de travail ne reflètent aucune position officielle de la FAO. Vous êtes priés de consulter le site Internet de la FAO (www.fao.org/fo) pour obtenir des informations officielles.

Le but de ces documents est de fournir à l'avance des informations sur les activités et programmes en cours de réalisation, afin de favoriser le dialogue et stimuler la discussion.

Le Service des politiques forestières travaille dans plusieurs domaines tels que le renforcement des capacités institutionnelles au niveau national, incluant la recherche, l'éducation et la vulgarisation; les politiques forestières et la gouvernance; l'appui aux programmes forestiers nationaux; forêts, réduction de la pauvreté et la sécurité alimentaire; foresterie participative et sources de revenus durables.

Pour obtenir des informations additionnelles, veuillez s'il vous plaît contacter:

Simmons Rose
Forestry Officer (Impact Assessment)
Forest Products and Industries Division
Forestry Department, FAO
Viale delle Terme di Caracalla
00153 Rome, Italy
E-mail : simmone.rose@fao.org
Web site: www.fao.org/forestry

Vous êtes priés de nous faire parvenir tous les commentaires ou suggestions que vous pourriez avoir concernant ce document de travail.

Pour citation:

FAO. 2007. INTÉGRER LES QUESTIONS DE GENRE DANS LE SECTEUR FORESTIER EN AFRIQUE . Document du travail sur les politiques et les institutions forestières N. 18. Rome.



Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, mise en mémoire dans un système de recherche documentaire ni transmise sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit : électronique, mécanique, par photocopie ou autre, sans autorisation préalable du détenteur des droits d'auteur. Toute demande d'autorisation devra être adressée au Directeur de la Division de l'information, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Viale delle Terme di Caracalla, 00100 Rome, Italie, et comporter des indications précises relatives à l'objet et à l'étendue de la reproduction (copyright@fao.org).

© FAO 2007

REMERCIEMENTS

Ce travail sur l'intégration des questions de genre dans le secteur forestier africain a été commandé en janvier 2007 et a été exécuté par une équipe d'experts locaux provenant de 10 pays d'Afrique de l'ouest, du centre-est et du sud. L'équipe, qui possédait une expertise dans les questions de genre et de développement, venait de secteurs multidisciplinaires, y compris entre autres, le secteur forestier, les sciences sociales et les ressources naturelles.

Le projet a été financé dans le cadre du Programme de partenariat FAO-Pays-Bas. Mme Simone Rose a assuré la coordination du projet à la FAO et le rapport régional a été préparé par Mmes Danielle Lema Ngono et Elizabeth Ardayfio-Schandorf. Nous tenons à souligner le soutien apporté par les représentations de la FAO dans chacun des pays impliqués dans cette étude; le Vice-Chancelier, Professeur Clifford Nii Boi Tagoe, de l'Université du Ghana et le Dr Carol Colfer du Centre de Recherche Forestière Internationale (CIFOR).

La FAO apprécie l'énorme effort accompli par les divers experts dans les différents pays pour recueillir les données provenant des ministères des forêts et relatifs aux forêts, des institutions, des ministères chargés des questions relatives aux femmes, des institutions de recherche, de vulgarisation et d'enseignement, ainsi que des personnes qui ont recueilli des données sur une base personnelle et contribué ainsi, de diverses manières au niveau national, à faire de cette étude un succès.

Cette étude n'est qu'à sa phase initiale. On espère qu'elle sera largement distribuée, et que les gouvernements africains adopteront les rapports nationaux et les mettront en œuvre en tant que première étape dans la promotion d'un meilleur équilibre de la parité hommes-femmes dans le secteur forestier en Afrique.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	i
INTRODUCTION	1
CADRE LÉGISLATIF ET INSTITUTIONNEL DE L'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE GENRE DANS LE SECTEUR FORESTIER.....	5
Introduction.....	5
Mécanisme institutionnel de l'intégration des questions de genre.....	6
Politiques et législation forestières.....	9
Politiques et législation des questions de genre	12
Politiques et institutions forestières facilitant l'intégration des questions de genre	14
ÉVOLUTION DE LA SITUATION DU GENRE DANS LES ORGANISATIONS FORESTIÈRES EN AFRIQUE.....	17
Introduction.....	17
Tendances au niveau du genre et de l'emploi dans le secteur forestier	19
Statut actuel du genre et emploi	24
Contraintes et difficultés	26
STRUCTURES DE GENRE DES MENAGES ET INITIATIVES LOCALES AU SEIN DU SECTEUR FORESTIER	30
Introduction.....	30
Structures de genre et responsabilités au sein des ménages et des communautés	31
Initiatives locales concernant le secteur forestier.....	33
RESEAUX REGIONAUX DE FEMMES DU SECTEUR FORESTIER EN AFRIQUE	37
Introduction.....	37
Situation actuelle des femmes dans les réseaux du secteur forestier.....	37
Potentiel de réseautage	39
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	41
Principales conclusions	41
Perspective au niveau régional.....	42
Kenya	43
Recommandations.....	45
Perspective régionale	47
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	50
ANNEXE – Genre et personnes ressource des secteurs forestiers de plusieurs pays africains ..	51

Liste des tableaux

Tableau 1: Nombre de femmes dans les sphères politiques (2003-2006).....	21
Tableau 2: Professionnels employés au Bureau fédéral des ressources naturelles à Addis-Abeba	21
Tableau 3: Employés de la Commission forestière selon le genre, Ghana.....	23
Tableau 4: Structure de l'emploi des femmes à Madagascar	25
Tableau 5: Principales causes d'inégalité dans le secteur forestier au niveau communautaire au Kenya	32

Liste des figures

Figure 1. Employés du FNRB.....	22
Figure 2. Personnel de la Commission forestière selon le genre	23

INTRODUCTION

Cette étude sur l'intégration des questions de genre dans le secteur forestier en Afrique a pris du retard dans son exécution. Ce travail est né suite à une étude très intéressante sur les questions de genre et des forêts entreprise par une équipe de spécialistes européens et américains, sous les auspices du Comité mixte FAO/CEE/OIT. L'Atelier sur le genre et les forêts, organisé par l'Union internationale des instituts de recherches forestières, organisé à Umëa (Suède) en juin 2006, a souligné la nécessité urgente de combler les lacunes sur la situation des femmes dans le secteur forestier africain. L'intervention opportune de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a rendu cela possible à travers sa réponse aux demandes du Centre de Recherche Forestière Internationale, l'Union Internationale des Instituts de Recherches Forestières et l'Université du Ghana, tous partenaires du lancement, de la mise en œuvre et de l'exécution de l'étude.

Le concept de genre est un concept qui n'est soit pas très bien compris soit mal interprété par beaucoup d'institutions et de sociétés en Afrique. Ceci est aggravé par les normes culturelles et le patriarcat qui font que la situation socio-économique des femmes africaines n'est guère florissante. Dans tous les pays africains examinés, les femmes représentent entre 50 et 51 pour cent de la population et elles sont encore exclues des postes de direction et de prise de décision qui impliquent des activités de développement nationales, toutes supposées profiter à la population entière. Le secteur forestier a également été lent à offrir les mêmes opportunités aux femmes, et n'a donc pas réussi à bénéficier des activités et de toute l'énergie potentielle de la moitié de la population du continent. Tous les pays ont établi des mécanismes institutionnels pour l'intégration des questions de genre, mais jusqu'à présent, les institutions existent davantage au niveau théorique en raison des difficultés de mise en œuvre de ces changements.

Il est de plus en plus clair que la planification et les politiques forestières ne seront pas pleinement rentables ou efficaces si les besoins, les priorités et les contraintes des populations pauvres et/ou manquant de droits ne sont pas prises en considération. Le développement durable, y compris les questions forestières et liées à ce domaine, devrait aussi bien cibler les femmes que les hommes, en tenant compte des différences explicites et implicites exprimées dans les intérêts et besoins des questions de genre. Ce que l'on considère en général comme étant les rôles des femmes sont largement présents dans presque toutes les organisations, le secteur forestier étant l'un des exemples les plus éclatants.

Le contretemps majeur survenu lors de cette étude s'explique par l'absence de données ventilées sur les questions de genre au niveau national. Dans la plupart des cas, la documentation selon le genre manque cruellement. Les informations récoltées sur les femmes ne sont jamais conservées de manière indépendante ou envoyées aux institutions qui pourraient les archiver ou les exploiter. Obtenir des statistiques fiables sur les femmes et sur les hommes dans le secteur forestier formel a été difficile, et plus difficile encore dans le secteur forestier informel.

Historique

La FAO a reconnu qu'à de nombreux niveaux fondamentaux, les femmes apportent une contribution essentielle, de différentes façons, aussi bien aux secteurs forestiers formels qu'informels. Elles jouent des rôles importants dans l'agroforesterie, la gestion des bassins versants, l'amélioration des arbres, ainsi que dans la protection et la conservation des forêts. Souvent, les forêts représentent aussi une source importante d'emplois pour les femmes. Des pépinières aux plantations, et de l'exploitation à la transformation du bois, les femmes constituent une proportion non négligeable de la population active des industries forestières à travers le monde. Bien que les femmes contribuent de manière substantielle au secteur forestier, leurs rôles ne sont pas pleinement reconnus et documentés, leurs salaires ne sont pas égaux à ceux des hommes, et leurs conditions de travail ne sont pas les meilleures.

Un problème non résolu est la quasi absence de femmes dans les rôles et processus d'élaboration des politiques du secteur forestier. Les effets sur les hommes et sur les femmes

peuvent être mieux compris à des niveaux de décision suffisamment élevé pour permettre aux responsables des politiques et aux décideurs d'identifier clairement les groupes vulnérables nécessitant aide et soutien, et pour formuler des politiques et prendre des décisions permettant de garantir l'égalité entre les sexes qui soit dans l'intérêt de tous: hommes, femmes et enfants d'une société. L'utilisation durable des forêts requiert la participation de tous, spécialement des femmes.

Le Mouvement des femmes des Nations Unies a donné une grande impulsion aux avancées du genre, spécialement à travers le Plan d'action de Beijing (1995), ainsi que les Objectifs du Millénaire pour le développement des Nations Unies (2000), mais aucun des pays africains ne possède de structure qui élabore des stratégies spécifiques de genre dans le secteur forestier, malgré l'existence de cadres ou programmes politiques généraux sur les questions de genre.

Orientation de l'étude

Les objectifs de l'étude étaient les suivants:

- évaluer la parité entre les sexes et les responsabilités dans la gestion et l'utilisation des ressources forestières;
- élaborer les recommandations pour mieux inclure les femmes dans les programmes de gestion des forêts et de réduction de la pauvreté;
- fournir un cadre pour la création de réseaux forestiers destinés aux femmes.

Ces objectifs ont été remplis à travers des rapports nationaux sur le genre et la recherche entreprise au niveau des secteurs forestiers, sur lesquels est basé ce rapport régional. Les activités suivantes ont été entreprises:

- compilation d'informations sur les politiques nationales et intergouvernementales existantes, la législation et le cadre institutionnel relatifs à l'intégration des questions de genre dans le secteur forestier;
- examen des structures, initiatives locales et responsabilités relatives au genre dans les communautés et les ménages forestiers ruraux;
- préparation d'une base de données sur les femmes travaillant dans le secteur forestier;
- identification des problématiques relatives à l'établissement de réseaux de femmes dans le secteur forestier;
- évaluation des activités de suivi potentielles sur l'intégration des questions de genre dans le secteur forestier.

Cette étude a été élaborée à partir des recherches réalisées et de la documentation disponible dont un ensemble de textes législatifs ou politiques nationaux et intergouvernementaux provenant des institutions forestières sur la parité hommes-femmes. Des enquêtes et interviews personnelles des personnes clé ont également eu lieu dans le secteur forestier formel afin de déterminer les tendances existantes au niveau de l'emploi pour les hommes et les femmes dans le secteur forestier. Des enquêtes et réunions de consultation des parties prenantes ont également eu lieu pour déterminer les structures de parité hommes-femmes face au constat de manque flagrant de données sur la situation générale et sur la condition des femmes. Les participants ont reçu un appui et des informations grâce aux expériences professionnelles de l'équipe de spécialistes.

Rassembler ces données n'a pas été simple vu comment les études relatives au secteur forestier sont dispersées dans de nombreuses institutions, couvrant, entre autres, l'agriculture, les ressources naturelles, l'énergie et l'environnement. De même, les problématiques de genre se croisent avec d'autres disciplines. Les sources utilisées pour cette étude, proviennent donc à la fois de matériel publié et non publié.

Les thèmes de l'étude sont liés aux objectifs de ce travail. Ils ciblent les mécanismes institutionnels d'amélioration du statut des femmes, la situation du genre dans la gestion forestière communautaire et les tendances de la parité hommes-femmes dans le secteur forestier formel, les structures, les initiatives locales et les responsabilités et questions relatives au développement d'un réseau de femmes dans le secteur forestier.

L'étude a été coordonnée au Siège de la FAO par Mme Simmone Rose en sa qualité de Fonctionnaire forestier responsable du suivi du projet. Dix pays, cinq d'Afrique francophone et cinq d'Afrique anglophone, ont été choisis pour l'étude: Burkina Faso, Cameroun, République démocratique du Congo, Ethiopie, Ghana, Kenya, Madagascar, Mali, République Unie de Tanzanie et Zambie. Les études ont été exécutées par des experts locaux supervisés par Mmes Elizabeth Ardayfio-Schandorf (pour la partie anglophone) et Danielle Lema Ngono (pour la partie francophone).

Vue globale des pays examinés par l'étude

Burkina Faso

Le Burkina Faso couvre une superficie d'environ 274 000 km². Sa population est estimée à environ 14,3 millions d'habitants, les femmes représentant jusqu'à 49,89 pour cent de la population. Le climat du pays est de type tropical, avec deux saisons distinctes: une saison des pluies et une saison sèche, durant laquelle l'harmattan, provenant directement du désert du Sahara produit de fortes tempêtes de vent et de sable. Le paysage national est avant tout de type sahélien. Plus de 80 pour cent de la population sont occupés par des activités agricoles et liées aux forêts, et à l'agriculture contribuant à environ 32 pour cent du PIB.

Cameroun

Le Cameroun a une population de plus de 17,7 millions d'habitants, les femmes représentant 51 pour cent de la population. On estime à 70 pour cent la proportion de la population travaillant dans le secteur agricole, l'agriculture constituant environ 45,2 pour cent du PIB (2006). Avec son ouverture sur la mer, le Cameroun est le premier pays exportateur vers les pays de la sous région CEMAC. Le secteur de l'Agroforesterie émergent, est alimenté par les secteurs forestiers et agricoles. La forêt pluviale au sud du pays offre d'importantes ressources ligneuses et on estime qu'elle couvre environ 37 pour cent de la superficie totale des terres du pays (475 442 km²).

République démocratique du Congo

La population du pays est estimée à environ 62 millions d'habitants, une partie de cette population ayant été déplacée par suite de la longue guerre civile qui a sévi dans ce pays. Le climat, de type tropical, est caractérisé par de grandes forêts pluviales avec de fortes précipitations annuelles et des herbages touffus s'étendant au-delà du fleuve Congo au nord.

Ethiopie

La population de l'Ethiopie est d'environ 70 millions d'habitants, dont 50 pour cent de femmes. On estime que 85 à 90 pour cent de la population vivent dans les zones rurales. Le pays est essentiellement agricole, et 85 à 90 pour cent de la population dépendent de la culture de subsistance. En Ethiopie, la forêt est la base de la productivité agricole durable, des revenus et de la sécurité alimentaire.

Ghana

Le Ghana possède 23,4 millions d'hectares de terres agricoles. Le pays dispose de deux zones principales de végétation: les forêts fermées ou futaies dans le sud, représentant 34 pour cent de la superficie nationale; et la zone de savanes herbeuses dans le reste du pays, constituant 66 pour cent du total. L'économie est fortement dépendante de la production primaire et des exportations de ses ressources naturelles, la plupart desquelles se trouvant dans la partie méridionale du pays. En 2000, la population du Ghana était estimée à 20 millions d'habitants, les femmes représentant 51 pour cent de cette population.

Kenya

Le Kenya dont la superficie est de 582 646 km², possède un climat de type tropical, chaud et humide le long de la côte, tempéré à l'intérieur des terres et très sec dans le nord et le nord-est. Environ 5 pour cent des terres du pays sont cultivables. Le pays est également bien connu pour sa faune sauvage. La population du Kenya se maintient à 34,3 millions d'habitants, dont

quelque 50 pour cent sont des femmes. Près de 75 pour cent de la population active travaillent dans le domaine de l'agriculture comme agriculteurs de subsistance.

Madagascar

Madagascar couvre une superficie de 587 040 km². Le pays possède un mélange unique de plantes et d'animaux, dont la majorité ne se rencontre nulle part ailleurs dans le monde. Le côté oriental, sous le vent, de l'île est constitué de forêts pluviales tropicales, tandis que les côtés occidental et austral se situent dans la zone d'ombre des pluies des hauts plateaux du centre et ont des forêts tropicales sèches, des forêts épineuses, des déserts et des forêts d'arbrisseaux. L'agriculture, y compris la pêche et les forêts, représente le pilier de l'économie. On estime la population du pays à 19,4 millions d'habitants.

Mali

Le Mali a une superficie totale de 1,24 million de km². Le pays est essentiellement sahélien avec des conditions climatiques arides de type subtropical. On estime qu'environ 10 pour cent de la population sont nomades, et que 80 pour cent sont des pêcheurs ou des agriculteurs. Le Mali a une population d'environ 11,9 millions d'habitants. Les femmes représentent 51 pour cent de la population totale du pays et 80 pour cent de la population rurale.

République-Unie de Tanzanie

La République-Unie de Tanzanie se trouve juste au sud de l'équateur et a une superficie de 940 000 km², dont 60 000 km² sont des eaux intérieures. Elle possède environ 33,5 millions d'hectares de forêts et de terres boisées. En 2000, la population du pays était estimée à environ 33 millions d'habitants, dont 51 pour cent de femmes.

Zambie

Depuis 1992, l'économie de la Zambie a enregistré des taux de croissance négatifs. Environ 86 pour cent de ses 11,5 millions d'habitants vivent sous le seuil de la pauvreté. Les femmes constituent 51 pour cent de la population et, en 2000, représentaient exactement 12 pour cent de la population active dans le secteur de l'emploi formel. La superficie de la Zambie est de 752 000 km², dont 6,4 millions d'hectares sont devenus des aires protégées et parcs nationaux. Environ 30 millions d'hectares, ou 40 pour cent de la superficie des terres du pays, sont constitués de forêts.

CADRE LÉGISLATIF ET INSTITUTIONNEL DE L'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE GENRE DANS LE SECTEUR FORESTIER

Introduction

Pour représenter et défendre les intérêts et les droits des gens, les gouvernements ont le devoir d'assurer que la législation n'est pas aveugle en ce qui concerne le genre et prend en considération de manière adéquate les besoins et les intérêts aussi bien des hommes que des femmes. L'intégration des questions de genre dans la législation est essentielle pour établir un cadre dans lequel l'égalité entre les sexes peut se développer convenablement dans la société. Cet exercice requiert une connaissance profonde des processus législatifs et budgétaires, l'accès aux données ventilées pour chaque sexe et une forte coopération avec des groupes de femmes comme avec des organes gouvernementaux.

Les changements opérés au niveau législatif et des infrastructures sont une reconnaissance tangible de la création d'un environnement favorable pour les femmes. Aussi fortes que puissent être les aspirations des femmes, et autant qu'elles puissent s'aider entre elles, une évolution n'aura pas lieu tant qu'il n'y aura pas une reconnaissance publique du problème et qu'il doit être résolu. Les politiques et programmes d'égalité entre les hommes et les femmes ne sont que de bonnes intentions à moins qu'ils ne soient soutenues par une législation appropriée et un soutien institutionnel. La législation doit travailler en tandem avec des mécanismes et structures qui assurent que la législation proposée est observée et mise en œuvre. De même, des programmes spéciaux pour les femmes sont nécessaires mais ils doivent être appuyés au niveau gouvernemental et institutionnel par une législation et des règles anti-discriminatoires. Ce soutien est une expression tangible de la reconnaissance organisationnelle pour la création d'un environnement favorable aux femmes, et il peut sans aucun doute faire une grande différence au niveau de l'aptitude des femmes à assumer des rôles multiples.

Différents exemples en faveur d'une meilleure législation et de soutien aux infrastructures internationales, nationales et institutionnelles démontrent bien ce fait. Parmi ces exemples, la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), qui établit sous une forme juridiquement contraignante des principes et des mesures acceptées sur le plan international en vue de garantir aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes. La Convention reflète l'importance de l'exclusion et des restrictions pratiquées contre les femmes uniquement sur la base de genre, en réclamant des droits égaux pour les femmes, indépendamment de leur situation matrimoniale, dans tous les domaines: politique, économique, social, culturel et civil. Elle requiert que les législations nationales interdisent la discrimination, et prône des mesures spéciales temporaires pour une vraie parité, dans les faits, entre hommes et femmes, et une action pour modifier les schémas sociaux et culturels qui perpétuent la discrimination.

D'autres mesures garantissent les mêmes droits aux femmes dans la vie politique et publique, un accès égal à l'éducation et le même choix d'études, la non-discrimination dans l'emploi et le salaire, et des garanties de sécurité d'emploi dans l'éventualité d'un mariage ou d'une maternité. La Convention souligne comment les responsabilités des hommes et des femmes sont identiques dans le contexte de la vie familiale. Elle insiste aussi sur les services sociaux nécessaires (en particulier des facilités pour la protection de l'enfance) afin de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique.

Cette étude a tenté d'analyser les législations nationales des 10 pays pour déterminer dans quelle mesure la parité hommes-femmes a été intégrée et à quel niveau. Le cadre institutionnel et les politiques de genre des 10 pays de l'étude variaient de manière significative. Tandis que certaines étaient extrêmement progressives, d'autres se sont révélées tout à fait dogmatiques. Les gouvernements de tous les pays de l'étude, ayant reconnu l'importance de la promotion

des femmes dans leurs sociétés, ont établi des agences ou des ministères spécialisés qui ciblent l'intégration des questions de genre. Là où ils existaient déjà, ils ont été renforcés. Quelques pays ont également concentré leurs efforts sur la réduction de la pauvreté rurale comme moyen d'améliorer le bien-être des femmes en général.

De tous les pays, seul le Ghana a admis n'avoir pas réalisé tous ses objectifs d'intégration des questions de genre en raison du manque de ressources et de logistiques techniques du ministère. Un engagement fort du gouvernement est donc nécessaire à travers la bonne volonté, une aide financière et d'autres ressources pour promouvoir la promotion des femmes. Néanmoins, d'une façon ou d'une autre, la majorité des pays a progressé en intégrant une perspective de genre dans les plans nationaux. Sous la direction des Nations Unies, à travers la Décennie des Nations Unies pour la femme, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, les Objectifs du Millénaire pour le développement, ces 10 pays ont soit établi soit renforcé des projets et programmes d'intégration des questions de genre. Cependant, presque tous les pays manquent d'une perspective d'intégration de ces questions dans leurs politiques forestières. En Zambie, en particulier, les femmes sont exclues des rôles de direction et de prise de décision, rendant difficile la tâche des planificateurs et des responsables d'élaboration des politiques permettant de bien intégrer les questions de genre appropriées.

Dans plusieurs pays africains, la fluidité des traditions juridiques mis sensiblement fait apparaître de nombreuses questions complexes relatives à l'application et à l'interprétation des lois, dans la mesure où l'application potentielle des lois en conflit réduit la certitude au choix de la loi. À moins que ces dynamiques soient pleinement appréciées et que les interrelations entre les droits découlant de la loi statutaire ou coutumière, et leur instrumentalisation dans la consolidation de la situation sociale, politique et économique soient reconnues, on ne pourra guère avancer dans la promotion de la progression économique des femmes et dans la promotion des femmes en tant que force économique.

Il existe peu d'indices de l'impact des mesures législatives élaborées. Pas tous les pays qui ont changé leur législation, n'enregistrent un fort accroissement de la participation des femmes à tous les niveaux. Dans de nombreux cas, les femmes sont encore marginalisées à tous les niveaux et aucun effort n'est fait pour changer la situation. Ceci indique clairement que, tandis que la législation est utile, elle n'est pas suffisante pour assurer que les politiques d'égalité de genre auront du succès. Le succès est plus assuré si des objectifs d'égalité et des procédures de recrutement et de promotion sont clairement énoncés.

Les politiques et la législation relatives au genre doivent également être soutenues par l'établissement de mécanismes et de structures de soutien qui assurent une mise en œuvre appropriée. Pour établir des structures de soutien efficaces il faut tout d'abord définir des directives claires sur un large éventail de sujets relatifs au genre; établir des procédures claires de rapports; mettre en place un organe qui puisse renforcer le suivi et les rapports au niveau national; et établir des fonctions d'égalité de genre et d'opportunités.

Mécanisme institutionnel de l'intégration des questions de genre

Burkina Faso

Le Burkina Faso s'est engagé, depuis son indépendance en 1960, à améliorer la condition des femmes. Dans les années 1990, le pays a établi un certain nombre de mécanismes pour promouvoir l'avancement des femmes. Avec l'assistance du Canada, il a défini en 1990 un concept de genre qui a conduit à la création, en 1991, d'une stratégie nationale de renforcement du rôle des femmes dans les processus de développement. Le Ministère de la promotion de la femme a été établi en 1997 et, depuis, de nombreuses structures et commissions responsables de l'intégration de la prise en considération des femmes dans les politiques et stratégies ont été créées dans d'autres ministères, y compris le Ministère de la planification et le Ministère des finances et de la planification. En 1998, le Ministère de la promotion de la femme a également établi une Commission nationale pour la promotion de la femme.

Le Burkina Faso s'est aussi attaché à réduire la pauvreté rurale, ce qui, indirectement, contribue à promouvoir l'avancement des femmes étant donné qu'elles représentent la majorité des pauvres des zones rurales. Le pays a traité la question de deux manières: à travers le cadre stratégique de réduction de la pauvreté (adopté en 2000 et modifié en 2003 en raison des limites d'intégration des questions de genre dans les stratégies nationales de développement et de réduction de la pauvreté) et à travers la Stratégie de développement rural. Cette dernière, en particulier, a été adoptée par le Gouvernement en 2003 et vise à réduire le travail des femmes, à développer des opportunités de marché pour les produits forestiers, à développer des qualifications dans le cadre de l'entreprise, à créer de meilleures conditions pour l'accès à la terre et au crédit, à renforcer la participation des femmes dans les processus de prise de décision, et à faciliter l'accès aux biens agricoles. Son point fort cependant est de prendre en considération les questions de genre dans la mise en œuvre des initiatives rurales. Depuis 1998, des plans d'action triennaux ont été adoptés par le Ministère de la promotion de la femme en conformité avec les résolutions de Beijing, les Objectifs du Millénaire pour le développement et la Politique nationale de développement humain approuvés en 1995. Les plans d'action confirment les efforts du Gouvernement pour introduire des considérations de genre dans les politiques et stratégies nationales de réduction de la pauvreté.

Cameroun

Le Ministère de la promotion de la femme et de la famille (MINPROFF) et le Ministère des affaires sociales sont les cadres institutionnels au sein desquels les politiques concernant les femmes et la famille sont élaborées. La Constitution de 1972 du Cameroun, révisée en 1996, a établi l'Observatoire national sur la femme en 1998, qui est chargé d'organiser le MINPROFF – la principale institution responsable des affaires concernant les femmes. Il est composé d'un Secrétaire général et d'une Inspection générale, des divisions techniques et spécialisées, ainsi que des services externes situés dans chacune des 10 provinces du pays.

En 2001, le Ministère des affaires sociales a rédigé un Code de la famille – qui, entre autres choses, entend protéger les femmes par la redéfinition des régimes matrimoniaux et leurs incidences juridiques sur les femmes et les enfants. Il en est encore au stade de finalisation avec le MINPROFF. L'une des initiatives du MINPROFF, en 2000, a été de mettre en place des centres spécialisés qui fournissent aux femmes une formation technique et un enseignement civique et intellectuel. Jusqu'à présent, il existe dans le pays 30 centres de promotion de la femme et un centre de technologies appropriées.

République démocratique du Congo

En République démocratique du Congo, le Ministère de la condition féminine et de la famille est le seul cadre institutionnel qui gère l'intégration des femmes dans les politiques et les stratégies gouvernementales. Il a été créé en 1998 et travaille en collaboration avec le Ministère de la justice et le Ministère de l'intérieur pour mieux intégrer les questions de genre dans les politiques et stratégies nationales sur la gestion des forêts et la réduction de la pauvreté; de plus, il facilite et renforce l'égalité entre les sexes dans tous les secteurs. Au niveau communautaire, les services décentralisés sont responsables de la direction des activités basées sur la parité hommes-femmes. Basé sur les Principes de la Constitution nationale d'égalité entre les hommes (Article 14), le Ministère de la condition féminine et de la famille a formulé en 2002 un Code de la famille qui concerne les codes civil, pénal et du travail.

Ethiopie

En Ethiopie, un Bureau de la condition féminine a été établi en 1992 au sein du Bureau du Premier Ministre pour coordonner et faciliter les conditions de promotion de l'égalité entre les sexes dans les secteurs du développement. Le Bureau de la condition féminine est également responsable des activités de suivi et de coordination pour la mise en œuvre efficace de la politique sur les femmes. La structure institutionnelle comprend un Bureau de la condition féminine, qui travaille activement aux questions de genre au niveau régional et aux associations de femmes qui ont une structure organisationnelle allant jusqu'aux *kebeles* – le niveau de l'association paysanne. Le Fonctionnaire chargé de la condition féminine, qui a le portefeuille d'un Ministre, est responsable auprès du Premier Ministre.

Ghana

Le Gouvernement du Ghana a pris l'engagement d'améliorer la condition et le statut des femmes depuis que le pays est parvenu à l'indépendance en 1957. En 1975, il a établi le Conseil national pour les femmes et le développement dépendant du Bureau du Président, faisant du Ghana un des pays leaders de la création d'un mécanisme institutionnel de promotion de la femme en vue de coordonner, suivre et assurer l'intégration des femmes dans la politique. En 1998, une politique mettant en place des mesures de discrimination positive a été élaborée pour la promotion des femmes. En 2001, le Gouvernement a porté le mécanisme national au statut de cabinet par l'établissement d'un Ministère de la femme et de l'enfance (MOWAC). Sa principale responsabilité est, entre autres, de mettre en route, formuler des politiques et promouvoir l'intégration des questions de genre pour arriver à la parité entre les sexes et à la responsabilisation des femmes. Le Conseil national sur la femme et le développement opère à présent en tant que l'un des deux départements décentralisés sous le MOWAC.

Au niveau des objectifs et engagements nationaux et internationaux, le Ghana a adhéré à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing, ainsi qu'aux Objectifs du Millénaire pour le développement, qui sont aussi les principes directeurs du MOWAC. Pour la mise en œuvre pratique de ses politiques et programmes, le MOWAC a élaboré un plan stratégique triennal de mise en œuvre (2005-2008). Le plan stratégique peut ne pas avoir un programme spécifique sur l'environnement ou les forêts, mais à travers son processus de coordination, les activités des ministères, départements et agences, le Ministère des terres, des forêts et des mines et ses institutions et départements connexes bénéficient des points focaux du MOWAC de même que de ses fonctionnaires chargés du développement des ressources humaines.

Le faible budget du MOWAC limite son processus d'intégration des questions de genre et les ressources et la logistique techniques de même que les objectifs établis par le plan stratégique triennal ne peuvent pas toujours être atteints. Pour faire avancer la cause des femmes de manière efficace, un fort engagement du gouvernement est nécessaire. Cela signifie concrètement adopter une véritable volonté de changement de la part du gouvernement mais aussi ajuster les budgets afin qu'ils soutiennent correctement les projets et allouer d'autres ressources connexes.

Kenya

En 1976, le Gouvernement a établi un Bureau de la femme sous le Ministère de la culture et des services sociaux. Cela a eu lieu juste après la participation du Kenya à la première Conférence des Nations Unies sur les femmes en 1975, au Mexique. Le Bureau de la femme a reçu comme mandat de promouvoir la femme dans les secteurs suivants (Gouvernement du Kenya, Document de session No. 2, 2006):

- formulation, mise en œuvre, suivi et évaluation de la politique;
- coordination des initiatives et programmes du Gouvernement pour la femme;
- collecte et analyse des données ventilées par sexe;
- soutien et liaison avec des organisations non gouvernementales, des organisations de femmes et autres parties prenantes.

La Politique nationale sur le genre et le développement du gouvernement (2000) fait suite au besoin d'intégrer les importantes ressources utilisées dans les aspects de genre du développement.

Madagascar

Afin de mieux prendre en compte les considérations de genre dans les politiques nationales, le Gouvernement a établi le Ministère de la condition féminine et de la protection de l'enfance. En 1990, la Politique nationale sur la promotion de la femme a été adoptée. Le Gouvernement a également établi un cadre stratégique global pour la période 2002-2015 afin de multiplier les actions participatives et consensuelles centrées sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Son objectif est de mieux comprendre les facteurs qui influencent la participation des femmes dans le développement, dans les secteurs aussi bien privés que publics; de résoudre les contraintes qui affectent la participation des femmes au développement et les avantages qu'elles sont supposées recevoir; et d'accroître l'aptitude des femmes et de promouvoir une distribution équitable des richesses sur le plan national entre les hommes et les femmes. En

1990, Madagascar a adopté la Charte sur l'environnement qui définit les principes généraux de la politique environnementale. Ces principes ont été intégrés également dans la stratégie sur la pauvreté. En ce qui concerne les forêts, le Ministère chargé de l'environnement, des eaux et des forêts a été créé en 1990 et est chargé de la gestion des forêts. En 1997, il a adopté une loi forestière qui intègre les principes du plan forestier national, le Plan d'action de Madagascar, la Convention sur la biodiversité, la Convention de Kyoto et la Convention sur les bois tropicaux. Les différentes institutions nationales chapeautées par ce Ministère qui sont responsables de la mise en œuvre de la Politique nationale sur les forêts et l'environnement sont les suivantes:

- Le Bureau national de l'environnement
- Le Service d'appui à la gestion de l'environnement
- La Division nationale sur les semences et les arbres forestiers (SNGF)
- Le Centre de formation des professionnels forestiers de Monrovia
- Le Programme de protection et de gestion durable des ressources naturelles.

Il est aussi important de préserver la Constitution nationale de 1992, révisée en 1998, qui intègre les principes relatifs à la Charte sur les droits de l'homme, la Charte africaine sur les droits de l'homme et des populations, la Convention sur les droits de la femme et de l'enfance et les résolutions de Beijing.

Mali

Depuis les années 80, le Mali a engagé des réformes juridiques et politiques sur la gestion des forêts et de l'environnement. Pour améliorer l'égalité des rôles et responsabilités de genre pour la mise en œuvre de politiques et stratégies nationales, le Gouvernement a mis en place le Ministère chargé de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. Ce Ministère, en collaboration avec le Ministère de l'environnement, la Direction nationale de la conservation de la nature et l'Institut d'économie rurale, est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique gouvernementale sur la condition féminine dans le pays.

Zambie

Le Gouvernement de la Zambie a établi des mécanismes et des modalités pour l'intégration des questions de genre. Le cadre institutionnel pour l'intégration des questions de genre a eu une structure élaborée depuis l'ère de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1975-1985). Pour exécuter les activités relatives à la Décennie, un Bureau national de la femme dans le développement a été établi, qui fut plus tard, en 1984, élevé au niveau d'Unité au sein de la Commission nationale pour la planification dans le Ministère des finances. Cette Unité est devenue en 1992 un Département au sein de la Commission de la planification, et en 1996 le bureau est devenu la Direction de la parité hommes-femmes dans le développement dans le Cabinet au sein du Bureau du Président.

La Direction de la parité hommes-femmes dans le développement, avec 12 postes de professionnels, fonctionne en tant que mécanisme national officiel du pays concernant le genre. Sa situation dans le Bureau du Président lui donne le statut et l'autorité nécessaires à travers le Secrétaire du Cabinet pour faciliter la coordination, le suivi et l'évaluation de l'intégration des questions de genre. La Direction de la parité hommes-femmes dans le développement est donc l'autorité et le mécanisme final pour l'intégration des questions de genre dans tous les secteurs du Gouvernement de la Zambie et de ses politiques et programmes, y compris ceux relatifs aux forêts.

Politiques et législation forestières

Burkina Faso

En 1989, le Burkina Faso a mis en place le Plan d'action forestier tropical national. Avec le soutien technique de la FAO et l'appui financier de la *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GTZ) (Office allemand de la coopération technique), le Burkina Faso a pu finaliser le plan en 1991. Le principal objectif du plan est de limiter la dégradation des forêts et

de l'environnement en stoppant l'utilisation anarchique des ressources naturelles. Le plan a été intégré dans le Plan d'action national sur l'environnement qui a été approuvé en 1991. Sans avoir été adopté, le Plan d'action forestier tropical a été remplacé par le Plan National Forestier (PNF), qui avait été formulé et adopté en 1995.

Cameroun

Le secteur forestier du Cameroun est constitué d'institutions clés, en particulier le Ministère de la forêt et de la faune; le Ministère de l'agriculture et du développement; l'Institut National de la Recherche Agronomique et de Développement; le Ministère de l'environnement et de la protection de la nature; et l'Institut national de recherche sur les plantes médicinales. Des institutions d'enseignement clés comprennent l'École forestière de Mbalmayo, la Faculté d'Agronomie et des Sciences Agricoles au sein de l'Université de Dschang, et l'Agence Nationale de Développement forestier.

La Loi forestière a été promulguée en 1994, suivie par un Décret d'application en 1995. Les objectifs de la Loi forestière sont d'assurer la protection des forêts et la conservation de la biodiversité; d'améliorer la participation de la communauté locale dans la gestion des forêts et la préservation de l'environnement; d'accroître la valeur des ressources forestières; et d'améliorer la contribution au PIB de la production forestière. La Loi forestière a pour objectif d'assurer la régénération des forêts et la reforestation des terres dégradées. En dépit de la nature globale de la loi, les questions de genre n'ont pas été introduites dans la gestion des forêts et de l'environnement.

République démocratique du Congo

Le secteur forestier du pays est divisé entre trois ministères différents: le Ministère de l'environnement, de la conservation de la nature, des eaux et forêts; le Ministère des affaires foncières, environnement et tourisme; et le Ministère de l'agriculture, qui est responsable de la mise en œuvre de la politique nationale d'exploitation des forêts pour l'agriculture. Une collaboration existe avec le Ministère du commerce extérieur à travers le Bureau congolais de contrôle pour l'examen et le contrôle de la quantité et de la qualité du bois et des produits forestiers non ligneux exploités et/ou exportés. Le Ministère de l'agriculture est appuyé par le Ministère de l'énergie, sous la Commission nationale de l'énergie qui est chargée de formuler la politique énergétique nationale et de promouvoir la recherche et de valoriser les ressources énergétiques provenant de la forêt. Le Ministère des finances, à travers la Direction générale des recettes administratives et domaniales, est chargé de la réglementation et du recouvrement des bénéfices et taxes relatifs à l'exploitation de la forêt et au commerce des ressources forestières.

Ethiopie

L'Éthiopie n'a jamais eu de politique englobant les forêts et l'utilisation des terres. Du fait que le pays a subi des nombreux changements de gouvernements et de régimes, le service forestier public a connu depuis 1935 environ 45 restructurations. En 1994, le Gouvernement a promulgué une législation forestière (la Proclamation sur la conservation, le développement et l'utilisation des forêts No. 94) et établi trois types de régimes de propriété – de l'État, régional et privé. Le Gouvernement, cependant, ne reconnaît pas suffisamment la forêt comme l'un des secteurs principal dans le développement rural et de ce fait des politiques et stratégies formulées dans ce sens ne pouvaient pas incorporer de manière appropriée les aspects forestiers.

Ghana

Le secteur forestier formel du Ghana est constitué de deux institutions principales: le Ministère des terres, des forêts et des mines, et la Commission forestière. Différentes institutions de recherche et d'enseignement sont également essentielles: l'Institut de recherche forestière du Ghana, le Collège des ressources naturelles renouvelables et l'Institut des ressources naturelles renouvelables de l'Université des sciences et de la technologie Kwame Nkrumah à Kumasi.

La première politique forestière du Ghana a été promulguée en 1948 afin de maintenir et de protéger les réserves forestières et d'appliquer le concept de potentiel et de valeur productifs sur la base de rendements durables. La Loi 571 de 1999 de la Commission forestière, a

restructuré la Commission forestière, réunissant toutes les agences publiques qui étaient auparavant responsables individuellement de la gestion et de la réglementation de l'utilisation des forêts et des ressources fauniques du pays. D'autres lois comprenaient la Réglementation sur la gestion des ressources ligneuses (Amendement), en 2003 LI 1721; la Loi sur le Fonds de développement des plantations forestières (Amendement) en 2002, Loi 623.

La forêt, ainsi que sa gestion et autres questions connexes, sont essentielles à la survie du pays; en conséquence, des lois réglementant sa gestion et son utilisation ont été formulées sans comporter, cependant, une perspective de parité entre les sexes.

Kenya

Au Kenya, les institutions du gouvernement responsables des forêts sont l'Institut de recherche forestière du Kenya, qui se concentre sur la recherche et le développement forestiers, et le Service forestier du Kenya (auparavant le Département forestier) qui est responsable de promouvoir la gestion forestière durable. Le Service forestier, les Ministères de l'agriculture et du développement de l'élevage, de l'énergie, du tourisme et de la faune font tous la promotion de la forêt dans les sphères qui relient leurs mandats à l'implication communautaire dans la gestion des ressources naturelles. Même les institutions universitaires qui ont des programmes forestiers et agroforestiers ont de forts éléments d'implication communautaire dans les forêts. Mises à part les institutions du gouvernement, plusieurs organisations non gouvernementales sont actives dans le secteur forestier au Kenya. Les organisations principales au niveau national sont la Société forestière du Kenya, le Groupe de travail forestier du Kenya, les Utilisateurs forestiers du Kenya, l'Association Mouvement Ceinture verte, et le Réseau d'action forestière.

Le plan stratégique du Ministère de l'environnement et des ressources naturelles montre que des efforts ont été faits en incorporant les questions de genre dans le plan. La fourniture d'un budget pour l'intégration des questions de genre dans les programmes sur l'environnement et les forêts a également été positive (la ligne de budget pour les questions de genre n'était que de 0,72 pour cent du budget total). Bien que l'intention politique soit indiquée dans le plan, des actions spécifiques sur comment les questions de genre seront incorporées ne sont pas indiquées.

Madagascar

Le secteur forestier de Madagascar est géré par la Politique nationale sur l'environnement. Celle-ci a été créée à travers trois programmes – Programmes sur l'environnement I, II et III – en trois phases. Le premier programme a débuté en 1990, le second en 1997, et le troisième en 2003, pour une période de cinq ans (2003-2008). Le Plan d'action malgache de 2007 confirme également l'engagement du Gouvernement de protéger et de valoriser les forêts et les ressources naturelles sur une base équitable.

Mali

Les forêts représentent un patrimoine collectif au Mali, la gestion étant sous l'égide de nombreuses institutions: the Ministère de l'environnement, la Direction nationale sur la conservation de la nature et l'Institut d'économie rurale. La législation forestière a été formulée au sujet de l'accès aux ressources naturelles et de la gestion de ces ressources (Constitution de 1992). La Loi forestière promulguée en 1968 et révisée en 1986, 1995 et 1996 a l'intention de réglementer l'exploitation des ressources forestières, la gestion de l'eau, les pratiques de chasse et de pêche, et le commerce national et international des ressources forestières. Le Gouvernement a adopté en 1991 d'autres lois qui protègent l'environnement et les paysages forestiers, et en 2001 il a adopté la Charte pastorale et le Code domanial et foncier. Bien que ces lois soient complètes dans leur nature, les questions de genre n'ont pas été introduites dans la gestion des forêts et la préservation de l'environnement.

République-Unie de Tanzanie

La République-Unie de Tanzanie a deux politiques forestières: la Politique forestière de 1953 et l'Ordonnance forestière de 1957. La Division des forêts et de l'apiculture a essayé de réviser ces politiques dans les années 1970 – son objectif était d'impliquer les communautés locales

dans la gestion de ressources naturelles. Le manque de fonds, les changements rapides socio-économiques et culturels que le pays subissait à ce moment-là et la concentration du Gouvernement sur les réformes nationales ont empêché, jusqu'en 1998, que soit approuvée l'initiative. La nouvelle Politique forestière comprend maintenant, fait politique majeur, l'implication des communautés locales et l'autonomisation des institutions et communautés au niveau de la base. Des questions de genre ont aussi été incorporées dans la politique ce qui est très important.

Zambie

Dans le secteur forestier zambien, les femmes sont exclues des postes de direction et d'élaboration des décisions, et le secteur est en retard s'agissant des opportunités offertes aux femmes qui participent de manière équitable. Les planificateurs et personnes responsables de l'élaboration des politiques ne peuvent ignorer cet aspect de la planification. On reconnaît maintenant qu'à moins de tenir en considération les besoins, les priorités et les contraintes de tous les citoyens, la planification et les politiques forestières ne pourront être mises en œuvre de manière totalement efficace.

Le développement basé sur les forêts reconnaît que les femmes et les hommes jouent des rôles différents dans la forêt et les activités relatives aux forêts, et que ces rôles sont importants et distincts. On peut trouver ces différences à tous les niveaux en termes de contraintes, barrières et opportunités ainsi que de prise de décision. En Zambie, l'intégration des questions de genre dans le domaine des forêts a été très lente, en dépit des efforts effectués par les donateurs, les organisations internationales et la Division du genre dans le développement qui est au niveau du Cabinet.

Politiques et législation des questions de genre

Burkina Faso

Depuis l'indépendance du pays – et spécialement depuis l'année internationale de la femme en 1975 – le pays a intégré les problématiques d'égalité et de genre dans différentes politiques et programmes nouvellement formulés. De nombreuses initiatives nationales sont par exemple soutenues par des agences, des politiques et des conventions internationales.

La révolution nationale qui a eu lieu en 1983 a renforcé les dynamiques sur le genre. De nombreuses actions et politiques ont été entreprises en conséquence, particulièrement lors de l'adoption par le Gouvernement du Code des personnes et de la famille en 1989, la Stratégie nationale de 1991 visant à renforcer le rôle de la femme dans le processus de développement, et le Cadre juridique pour l'utilisation des terres, en 1996, qui donne aux femmes et aux hommes un accès égal à la terre. Au niveau socio-économique, le Gouvernement a créé en 1990 le Fonds d'appui aux activités génératrices de revenus des femmes et le Fonds d'appui aux activités génératrices de revenus des agricultrices afin de renforcer les capacités financières des femmes.

« La Commission nationale de suivi pour la mise en œuvre des stratégies du Plan d'action pour le renforcement du rôle et du statut des femmes dans le processus de développement » a été créée en 1993 au sein du Ministère des finances et de la planification. Elle est chargée d'élaborer, de suivre et d'évaluer des programmes, et de promouvoir la coordination des programmes et projets en faveur des femmes. Bien que ses activités aient été limitées jusqu'à présent en raison de sa création récente, les membres de la Commission ont suivi une formation dans l'analyse et le développement des questions de genre et veulent populariser ce concept afin d'incorporer les questions de genre dans la planification des projets.

Cameroun

Les femmes comptent pour 51 pour cent de la population totale au Cameroun; cependant, elles occupent moins de 10 pour cent des postes parlementaires et ministériels. Dans les administrations centrales et décentralisées, trois femmes seulement travaillent comme fonctionnaire de sous-division, tandis que seulement six sont maires. Ces chiffres montrent que la participation des femmes dans le domaine public est faible.

Depuis 1995, le Gouvernement camerounais a officiellement reconnu que l'égalité des genres est fondamentale pour la croissance économique, la réduction de la pauvreté ainsi que pour la gestion durable de la forêt et de l'environnement. Afin de résoudre ce déséquilibre actuel, le gouvernement a ratifié certaines conventions traitant de la parité entre les hommes et les femmes.

République démocratique du Congo

Le Gouvernement a progressé quelque peu quant à l'avancement des droits de la femme. Il a, par exemple, exprimé dans l'Article 14 de la Constitution de 2006 son engagement à protéger les femmes de toutes les formes de discrimination, et a reconnu les droits de la femme à une représentation équitable au sein des institutions nationales.

De plus, dans l'Article 7 du Code du travail, adopté en 1967 et révisé en 2002, le Gouvernement a éliminé la discrimination sexuelle dans le domaine professionnel (par exemple la situation matrimoniale étant une condition d'emploi des femmes). L'Article 125 traite des heures de travail des femmes et limite leur journée de travail à 14 heures, sans restrictions avant 7 h 00 et au-delà de 19 h 00 de manière à ce que les femmes puissent s'occuper de leur famille et satisfaire à leurs obligations professionnelles.

Le pays se trouvant en pleine transition socio-politique, toutes les politiques (et celle concernant les questions de genre en particulier), n'ont pas encore été officiellement établies. Les femmes continuent donc à être sous-représentées dans la sphère parlementaire – 4 pour cent seulement – et dans les administrations décentralisées.

Ethiopie

Depuis la promulgation de la Constitution en 1993, les considérations de genre et d'égalité entre les sexes ont été incorporées dans certaines des nouveaux programmes et politiques et qui ont été formulés et adoptés. Par exemple, en ce qui concerne les droits à la propriété et à la terre, la Constitution déclare que les femmes pourront acheter, administrer, contrôler, utiliser et transférer toute propriété selon leur désir. Quant à l'utilisation, au transfert, à la gestion et au contrôle de la terre, les femmes, en principe, ont un accès égal à celui des hommes aux bénéfices provenant des ressources naturelles, y compris des ressources forestières, encore qu'en pratique il y reste encore des inégalités. L'emploi, la promotion et le transfert des retraites sont explicitement compris dans la Constitution.

Ghana

Le mandat du Gouvernement est de concevoir des politiques pour les institutions forestières, faciliter la recherche et soutenir les universités et les écoles et les programmes professionnels. Cependant, le Gouvernement n'a pas encore conçu une politique explicite sur le genre pour le recrutement, les avis de vacance, les promotions ou la formation des hommes et des femmes pour les différents niveaux professionnels, bien que des chefs d'unités, individuellement, aient une certaine sensibilité en matière de parité sur une base *ad hoc*. Le fait que les structures, les processus et la culture organisationnelle de la Commission forestière soient neutres au niveau du genre neutre, les besoins et les intérêts spécifiques des femmes se trouvent ne pas être pris en compte. La politique et le manuel de procédure du Développement des ressources humaines semblent aussi être « neutre au niveau du genre » et doivent également être révisés pour que des politiques sensibles à la parité entre les sexes y soient incluses.

Fait positif, la Commission forestière a, en principe, accepté la Politique de la Commission forestière sur le genre de 2002, mais à cause des contraintes financières et autres nécessités en compétition, la politique et le Plan d'action sur le genre doivent encore être opérationnalisés. Une vraie volonté existe de lancer un programme qui distribuerait des copies de la Politique sur le genre à tous les chefs de divisions, unités et départements au moment où un bureau sur le genre est établi.

Madagascar

L'intégration des femmes dans les stratégies de développement a commencé avec le développement de la Politique nationale de promotion de la femme approuvée en 1990. Son

objectif général est d'établir un cadre qui examinera les questions de genre basées sur l'égalité. Le plan couvre la période 2002-2015.

Mali

Au Mali, les statistiques existantes montrent que les femmes sont sous-représentées dans les administrations forestières, les institutions de recherche et dans les projets mis en œuvre sur le terrain. L'élaboration et la mise en œuvre de politiques efficaces et de cadres institutionnels qui permettent l'intégration des questions de genre dans la gestion des forêts et les processus de développement sont nécessaires pour mettre en place une vraie parité de genre dans le secteur forestier.

République-Unie de Tanzanie

Au niveau national, 30 pour cent des postes parlementaires et ministériels sont détenus et alloués aux femmes à travers des politiques de discrimination positive.

Le Département des forêts et de l'apiculture, placé sous le Ministère des ressources naturelles et du tourisme, comporte un bureau actif sur le genre, qui est opérationnel et fournit toutes les informations pertinentes sur les questions de genre. Le Gouvernement a attribué au Département 20 millions de shillings tanzaniens pour qu'il puisse développer le cadre stratégique du secteur pour l'intégration des questions de genre.

Au niveau institutionnel, l'Université agricole Sokoine a depuis 2003 établi un Comité pour la mise en œuvre de la politique sur les questions de genre et depuis 2002, une Politique sur les questions de genre. La politique plaide, entre autres, pour un programme pré-universitaire ou cours de formation intensif de six mois pour les étudiantes qui n'ont pas obtenu la qualification minimum d'entrée aux sciences, y compris les forêts. À la fin du programme, et après avoir passé l'examen final, les étudiantes ont la possibilité de choisir une carrière dans les sciences, qui comprend également les forêts.

Zambie

Le Gouvernement zambien a officiellement reconnu depuis les années 80 que la parité de genre est fondamentale pour la croissance économique, la sécurité alimentaire, la gestion durable de l'environnement et la réduction de la pauvreté, et a ratifié, adopté ou en tous cas mis en place différentes politiques et instruments nationaux sur les questions de genre.

La Politique nationale sur les questions de genre, approuvée en mars 2000, reconnaît que les femmes aussi bien que les hommes sont importants pour contribuer à la croissance économique durable et à la réduction de la pauvreté. Son objectif est défini comme la « réalisation de la parité et de l'équité ». Cependant, du fait que cette politique est relativement nouvelle, elle n'a pas été divulguée et comprise largement, même au sein des ministères concernés. En fait, de nombreux ministères concernés n'ont pas de politiques sectorielles qui incorporent des questions de genre. En 2002, la Direction des questions de genre dans le développement, en collaboration avec des donateurs coopérant et des partenaires de mise en œuvre, a préparé un Programme d'action pour la création de capacités techniques et l'intégration des questions de genre.

Politiques et institutions forestières facilitant l'intégration des questions de genre

Burkina Faso

Une Unité sur les questions de genre au sein du Ministère de l'environnement et du cadre de vie a été établie en mai 2005 afin d'entreprendre et d'évaluer la présence ou l'importance des questions de genre dans les activités de développement au sein du Ministère. L'Unité sur les questions de genre est composée d'un tiers d'hommes et de deux tiers de femmes et dispose, à sa direction, d'un Secrétaire général, avec des points focaux dans les sept divisions qui forment le Ministère. Il permet de représenter les secteurs privés et de l'enseignement. Le Ministère a également inclus les questions de genre dans son plan d'action, une composante qui assure la participation des femmes dans la protection de l'environnement.

Cameroun

La plupart des institutions impliquées dans la gestion forestières au Cameroun n'ont pas de politiques d'intégration des questions de genre. Au niveau des formations académiques telles que : l'École nationale d'administration, l'École nationale des affaires sociales, et l'École nationale des forêts des exceptions peuvent cependant être relevées car, Ces institutions acceptent aussi bien les femmes que les hommes bien que les programmes et la formation de ces écoles ne soient pas conçus spécifiquement pour faciliter l'intégration des femmes dans les pratiques de gestion forestière. Par ailleurs, un représentant du Ministère de la condition féminine est présent au sein du Ministère de la forêt et de la faune. Il est chargé de mettre en œuvre la Politique nationale sur l'intégration des femmes au sein des programmes du Ministère de la forêt et de la faune.

Éthiopie

De nombreuses années ont passé depuis que le Gouvernement fédéral de l'Éthiopie a annoncé la Politique nationale sur la femme en 1993, qui visait à institutionnaliser les droits des femmes au niveau économique, social et politique. Il faut dire que la mise en œuvre de cette politique a connu de nombreux revers. Les gouvernements régionaux et les organisations non gouvernementales n'ont pas été capables de mettre en œuvre cette politique sur les femmes au niveau global grâce à des programmes éducatifs et autres projets et institutions de développement.

La Constitution a également été modifiée pour refléter les droits de la femme. L'Article 35 cherche par exemple à corriger l'héritage historique d'inégalité et de discrimination dont les femmes éthiopiennes ont souffert toutes ces années et à leur donner droit à des mesures de discrimination positive.

L'Article 40 déclare que l'ensemble des terres, y compris les ressources naturelles, est propriété commune de la nation et des populations de l'Éthiopie. L'Article déclare spécifiquement que *le droit à la propriété de la terre rurale et urbaine, ainsi qu'aux ressources naturelles, appartient exclusivement à l'état et aux populations de l'Éthiopie*. Bien que le gouvernement ait maintenu la politique d'économie variée du régime de Derge (mars 1990), il a cependant aussi formulé des articles qui traitent des droits de la femme. En comparaison avec les deux régimes précédents (le régime impérial et le régime de Derge), l'actuel gouvernement a vraiment cherché à élaborer des articles qui traitent mieux des questions relatives à la femme, même si leur mise en œuvre n'a pas eu de succès. Les forêts et les ressources naturelles sont actuellement placées sous le Ministère de l'agriculture au sein du Bureau fédéral des ressources naturelles.

Ghana

Le Ministère des terres, des forêts et des mines a sous sa responsabilité les terres, les forêts, la faune et les ressources minières du Ghana. Il assure la gestion et l'utilisation durables des ressources du Ghana pour la croissance et le développement socio-économiques. Il coordonne donc les politiques et est responsable du suivi et de l'évaluation, de la validation des politiques, et des programmes et projets, de la supervision des départements et agences du secteur, et enfin des négociations avec les partenaires au développement.

La Commission forestière régleme l'utilisation des ressources forestières et de la faune, la conservation et la gestion de ces ressources, et la coordination des politiques sur ce sujet. La Commission englobe les diverses institutions et agences publiques responsables individuellement de la protection, la gestion et la réglementation des ressources forestières et de la faune. Ces agences forment les trois divisions de la Commission forestière, à savoir la Direction des services forestiers, la Direction de la faune, et la Direction du développement des industries du bois. Toutes ces institutions et agences publiques ont un mandat et une vision spécifiques.

La fonction de la Commission forestière est d'être l'organe global d'excellence de développement et gestion durable des ressources forestières et de la faune du Ghana. À cet égard, elle cherche à « fournir des services qui garantissent la gestion durable des ressources

forestières et de la faune et qui optimisent leur contribution au développement socio-économique national ». Depuis l'ère coloniale, le secteur forestier a toujours été une institution réservée aux hommes, avec une gestion exclusivement masculine d'où aujourd'hui le manque cruel de données ventilées par sexe. En 2002, cependant, la Direction de la faune a entrepris une enquête sur les questions de genre qui couvrait le secteur forestier.

Kenya

La politique du Kenya sur les questions de genre et les forêts et l'environnement plaide pour des programmes qui prennent en compte la gestion de l'environnement et les ressources naturelles des femmes, des hommes et des jeunes. La politique soutient les problèmes d'environnement qui affectent directement les femmes. La politique demande en outre que le Gouvernement inclue les femmes dans le processus de prise de décision sur les politiques, instruments économiques et infrastructures appropriés pour s'assurer que les femmes aient accès à l'eau de manière équitable. Bien que la politique du gouvernement ait de bonnes intentions, elle n'est pas du tout appropriée en termes d'actions stratégiques qui démontrent que les politiques de genre peuvent être appliquées.

Madagascar

Le Gouvernement a établi un bureau de la condition féminine au sein du Ministère de la condition féminine et de la protection de l'enfance. En 2007, une Direction sur les questions de genre a été créée au sein du Ministère de la santé publique qui permet aux femmes et à leurs familles de bénéficier des soins de santé sur une base égalitaire à celle des hommes.

République unie de Tanzanie

Les politiques du secteur forestier analysées montrent que la Politique forestière nationale (1998), la Politique environnementale nationale (1997), la Politique sur l'agriculture et l'élevage (1997) et la Loi forestière (2002) se sont engagées à intégrer les questions de genre aux niveaux institutionnel et organisationnel. La Politique nationale sur la femme dans le développement et les questions de genre (2000) et la Vision du développement 2025 travaillent toutes deux en faveur de la responsabilisation des femmes.

Zambie

Il est important de souligner que ni la structure de la Politique nationale sur les questions de genre ni celle de la Direction des questions de genre dans le développement ne contiennent une stratégie spécifique en faveur des forêts. Dans ce pays, les forêts se divisent entre au moins trois ministères. Le Ministère de l'agriculture et des coopératives est responsable de l'agroforesterie et des partenariats avec les donateurs internationaux pour certains types d'activités forestières basées sur l'exploitation. Le Ministère de l'énergie est responsable du bois de chauffe et des ressources énergétiques basées sur les ménages (y compris celles exploitées dans les forêts). Le secteur de l'énergie est guidé par la Politique nationale de l'énergie. Le Ministère du tourisme, de l'environnement et des ressources naturelles est le premier responsable de la conservation forestière et de la foresterie orientée vers la production, y compris l'exploitation du bois. De plus, la nouvelle Politique forestière passée par le Parlement en 1998 et la Loi forestière de 1999 ont transformé le Département des forêts en un organe statuaire appelé la Commission forestière zambienne. Le fait que les forêts se partagent entre plusieurs départements et ministères explique peut-être qu'une stratégie spécifique sur les questions de genre n'a pu être convenablement articulée.

ÉVOLUTION DE LA SITUATION DU GENRE DANS LES ORGANISATIONS FORESTIÈRES EN AFRIQUE

Introduction

Dans toute l'Afrique, les données quantitatives disponibles révélant les tendances relatives au travail des femmes et des hommes dans le secteur forestier et les problèmes de ce secteur liés à l'emploi, font particulièrement défaut. Les données manquent aussi pour éclairer la promotion ou les contraintes qu'elles subissent dans leur travail. Quelques statistiques existent au niveau des institutions d'éducation supérieure; toutefois, sur les cinq dernières années, les institutions d'éducation supérieures, instituts forestiers compris, dans des pays comme l'Éthiopie, le Ghana et la République-Unie de Tanzanie ont essayé de conserver des données sur le nombre d'admission selon les genres, conséquence des politiques gouvernementales antidiscriminatoires en faveur des jeunes filles. Dans tous les pays étudiés, la pauvreté des données, y compris les données ventilées selon le genre, sont la tendance. Le peu de données quantitatives enrichies par des données qualitatives à partir des interviews des parties prenantes et des recherches ont fourni une bonne vision du rôle et de la nature de la représentation du genre dans le secteur forestier formel en Afrique.

L'inégalité de genre dans les organisations forestières d'Afrique est frappante. L'absence de données ne permet pas de dégager des tendances pour analyser la participation des femmes sur le long terme. Les données actuelles indiquent que le pourcentage de femmes occupant un poste de professionnelle ou de direction n'a pas évolué dans la majorité des pays, aucune femme ne se trouvant à ce type de niveau hiérarchique. Sur les deux pays qui disposent de données, la République-Unie de Tanzanie et le Ghana, les statistiques révèlent que les femmes formées représentent 10 et 11 pour cent respectivement, un indicateur qui montre que les femmes sont extrêmement sous-représentées dans tous les pays de l'étude.

La position des femmes dans le secteur forestier formel

En Afrique, le secteur forestier formel a toujours été exclusivement géré par les hommes, situation qui se prolonge actuellement même si durant les 10 dernières années, certaines améliorations sont manifestes bien qu'elles restent imperceptibles. Encore une fois, la pauvreté des informations ne permet pas de dégager des tendances ou de faire apparaître le rôle actuel des femmes dans le secteur. Il est clair avec les pays participants actuellement à cette étude comme l'Éthiopie, que les femmes ne sont pas représentées d'une seule manière au niveau de la gestion senior du secteur. Dans les pays où les femmes sont représentées en 2006, la majorité des femmes n'occupaient pas des positions de prise de position au niveau politique mais se trouvaient à des postes demandant peu d'expérience de type employé de bureau et employé technique subalternes.

Un des aspects positifs est que l'information dont on dispose provenant des institutions de l'éducation supérieure démontrent que ces institutions d'apprentissage semblent constituer des points clé potentiels pour combler le déséquilibre de genre dans le secteur forestier. Dans les pays où des actions antidiscriminatoires de diverses formes/différent type ont été adoptées comme politique, les taux d'admission des femmes ont notablement augmenté. Au Ghana, à l'Institut des ressources naturelles renouvelables par exemple, le nombre de femmes admises ces cinq dernières années atteint une moyenne de 35 pour cent. Les nombreuses étudiantes diplômées qui préfèrent travailler dans des institutions de recherche plutôt que sur le terrain en tant que forestier, n'occupent pas des postes de direction élevés ou des niveaux de décision importants ce qui confirme l'invisibilité des femmes dans le secteur forestier.

Les interviews réalisées par cette étude révèlent que certains décideurs politiques possèdent une certaine bonne volonté, faisant que l'intégration du genre dans les programmes des institutions est prioritaire. Dans d'autres cas, le secteur forestier et les institutions liées aux forêts ont agi en faveur du genre, par exemple en accordant une priorité aux femmes plutôt qu'aux hommes au niveau de la sélection de leur personnel à niveau de diplôme équivalent. De plus, davantage de femmes ont l'opportunité de se former, aussi peuvent-elles améliorer leurs capacités techniques. La théorie, toutefois, semble différente de la réalité et des pratiques. Malgré ces initiatives et expressions de bonne volonté, comment expliquer pourquoi la position des femmes dans le secteur forestier formel reste globalement si peu élevée?

Sous-représentation des femmes dans le secteur forestier

Le fait que les pays étudiés disposent de peu d'information indique que:

- Les politiques nationales en faveur de l'intégration des genres ont été institutionnalisées et les droits de type économique, social et politique des femmes sont défendus dans de nombreux pays. Ces politiques sont pourtant difficiles à mettre en place du fait que les gouvernements et les organisations non gouvernementales n'ont pas été capables de rendre opérationnelles les politiques regardant les femmes en créant des outils appropriés pour leur mise en œuvre concrète.
- De nombreux éléments font ensuite clairement penser que les politiques restent conçues ou sont dominées par les hommes à part quelques cas où politiques et lois sont neutres du point de vue du genre.
- Les femmes et les hommes diplômés ont les mêmes opportunités lorsqu'ils sont à la recherche de leur premier emploi dans le secteur forestier de même qu'ils ont le même salaire situation faisant suite aux politiques antidiscriminatoires de certains pays comme l'Ethiopie par exemple. Mais la culture organisationnelle et les valeurs fondamentales des organisations, plus ou moins toutes dominées par les hommes, ont tendance à moins reconnaître les forestiers de sexe féminin faisant que les femmes ont donc moins de chance d'occuper des postes hiérarchiques ou d'obtenir de moindres responsabilités même si elles ont les mêmes qualifications et l'expérience que leur contrepartie masculine.
- Le statut des femmes travaillant dans le secteur forestier en Afrique est aussi influencé par le patriarcat et les normes socio-culturelles et la division du travail entre les deux sexes, qui rendent difficiles pour certaines femmes d'entrer dans le secteur forestier et d'y rester. Cela peut aussi être attribué à la notion largement diffusée que les professions liées à la foresterie sont du domaine de l'homme, favorisant les stéréotypes de genre dans la profession.
- Ce développement a créé une situation où un vrai déséquilibre de genre existe aux niveaux managérial et des prises de décision, la voix des femmes n'étant pas entendue comme une force de proposition essentielle pour la conception, la planification et la mise en œuvre des politiques à la fois au niveau technique comme de celui des ressources humaines.
- Dans de nombreux pays, le secteur forestier se partage entre deux ou trois ministères et institutions, faisant qu'ils ont du mal à adopter des approches genre au niveau de la planification et de la programmation. Cette situation est aggravée par le fait que certains pays changent continuellement de gouvernement, le secteur forestier passant d'un ministère à un autre. Les équipes ministérielles finissent par manquer de cohérence et n'arrivent pas à archiver les données nécessaires à des actions ultérieures et les autres types données qui pourraient faire apparaître des tendances de genre au niveau de l'emploi dans le secteur forestier sur une longue période.

- L'absence de données sur le genre et la réelle méconnaissance des analyses de genre font parties des principales contraintes d'intégration du genre.

Difficultés des femmes de trouver un emploi dans le secteur forestier formel

L'étude suggère aussi que le niveau d'étude des femmes est relativement bas aussi ne possèdent-elles pas le niveau suffisant qui leur permettrait d'occuper des positions importantes dans le secteur forestier formel. Même si les enquêtes n'ont pas interrogé les femmes pour savoir pourquoi elles avaient choisi de faire carrière dans un service forestier, il est clair que de nombreuses femmes tendent à se trouver plus en sécurité dans des institutions de recherche plutôt que de franchir les échelons hiérarchiques en grimpant l'échelle professionnelle dans des organisations qui sont avant tout dominées par des hommes.

Néanmoins, cette culture du travail et son environnement est un élément important pour les femmes. Les conclusions des études réalisées dans certains pays (qui ne diffèrent pas tant d'un pays à l'autre) indiquent qu'au niveau de la performance au travail, les hommes sont perçus comme des travailleurs davantage capables selon 40 pour cent des personnes interrogées; 66 pour cent ont déclaré que le travail des hommes était meilleur que celui des femmes. C'est ici qu'intervient le rôle des formations, en particulier des formations « sur le tas » et des programmes de gestion du développement qui favorisent les hommes plus que les femmes tandis que la progression de carrière des femmes ne semble pas exister.

Une autre barrière très nette qui milite contre l'avancement des femmes professionnelles dans le secteur forestier est la dualité de leur rôle en tant que femme et comme professionnelle poursuivant des objectifs carriéristes. La multiplicité de leurs rôles de femme ne peut pas être comparée à ceux des hommes, la femme africaine étant perçue comme la seule colonne vertébrale de la famille. Parmi les autres défis que la femme doit surmonter, figurent le manque de promotion, l'absence de mobilité au sein du travail, la discrimination de genre, l'harcèlement sexuel et le manque d'accès aux ressources et technologies.

S'agissant des politiques, il subsiste de nombreuses contraintes à l'intégration des questions de genre. Le processus global a été particulièrement lent et les mécanismes institutionnels de mise en œuvre des politiques de genre nationales sont faibles sans système législatif existant en leur faveur. Les ressources humaines et financières sont aussi limitées pour mettre en place des activités de développement en faveur du genre. Comme la plupart des projets et programmes concernant l'intégration des questions de genre sont soutenus par les Nations Unies et les agences de développement, les pays eux-mêmes ne consacrent pas suffisamment de ressources budgétaires à ce propos. Dans l'ensemble des 10 pays et cela pour tous les niveaux, le concept de genre n'est toujours pas pris à sa juste valeur et une certaine résistance existe.

Le recrutement des femmes dans les secteurs forestiers et les institutions forestières plus globales d'Afrique et les actions antidiscriminatoires mises en place par les gouvernements doivent continuer à promouvoir et produire une quantité suffisante de femmes de bon niveau qui se qualifient pour occuper des postes de responsabilité.

Malgré les efforts du gouvernement pour lutter contre les inégalités de genre en introduisant des politiques antidiscriminatoires, le taux de diminution des effectifs des femmes dans les institutions forestières d'étude supérieure est élevé, spécialement dans un pays comme l'Ethiopie.

Tendances au niveau du genre et de l'emploi dans le secteur forestier

Burkina Faso

La thématique genre a été introduite au Burkina Faso au début des années 90 par le biais de l'approche d'intégration des femmes dans le développement qui a conduit en 1997 à la création du Ministère de la promotion des femmes. L'approche de gestion participative des forêts, lancée en 1986, a entraîné la multiplication d'organisations locales mixtes, les femmes

constituant environ 25 pour cent à Ouagadougou, 67 pour cent autour de Bougnounou-Niebielianayou, et 33 pour cent à Bobo-Dioulasso.

Dans le secteur public et privé, il est important de noter que même si les femmes et les hommes ont des diplômes identiques, certaines compagnies hésitent encore à recruter des femmes du fait du risque qu'elles tombent enceinte et de l'impact que cela peut avoir sur l'efficacité dans leur travail. Dans les zones urbaines, les femmes restent moins représentées dans les secteurs publics et privés où elles sont respectivement 23 et 37,4 pour cent. Les femmes du Burkina Faso sont bien représentées dans le secteur informel avec 58,1 pour cent. Dans le secteur forestier, grâce au Plan d'action national pour l'environnement, les conditions des femmes sont davantage intégrées dans les interventions spécifiques qui renforcent et créent des projets réduisant le travail domestique des femmes et le temps passé à réaliser ce genre de tâches. Le plan d'action a aussi mis en place d'autres activités pour accroître les revenus et les possibilités d'emploi des femmes. Des projets comme le PROGEREF (*Projet de gestion durable des ressources forestières* – un projet en faveur de la gestion durable des forêts), le Partenariat pour l'amélioration de la gestion des écosystèmes naturels et le PAGREN ont été formulés et mis en œuvre pour avant tout cibler le développement des femmes.

Cameroun

Pendant longtemps la gestion des forêts au Cameroun est restée exclusivement dominée par les hommes. Cependant, dans les années 90, le gouvernement a promulgué une loi forestière et créé un Ministère de la condition féminine, qui auparavant était une division du Ministère des affaires sociales. Actuellement, les femmes sont de plus en plus employées dans les secteurs publics et privés mais restent encore faiblement représentées. Par contre, les femmes sont devenues majoritaires dans les secteurs agricoles et informels, où elles constituent 68,4 pour cent et 91,8 pour cent, respectivement. Le manque de données statistiques sur l'évolution de l'emploi des femmes dans les secteurs forestiers et agricoles rend difficile de faire évoluer les choses au niveau national.

République démocratique du Congo

En République démocratique du Congo, moins de 15 pour cent des femmes accèdent aux institutions d'éducation supérieures et seulement 5 pour cent des femmes sont enseignantes. Environ 25 pour cent des femmes sont employés dans le secteur forestier, mais ces femmes tendent généralement à être engagées pour les activités de ce secteur consacrées aux enfants. C'est pour cette raison que les compagnies d'exploitation, en particulier, n'envoient pas les femmes sur le terrain pour couper et transporter le bois. Les femmes sont avant tout envoyées sur le terrain comme personnel médical ou dans les équipes de préparation des repas. Même si les femmes sont faiblement représentées dans ce genre de compagnies, elles sont employées comme secrétaire, comptable et sélectrice dans le cas des compagnies de transformation du bois.

Le dernier document du gouvernement qui date de 2007, montre qu'il existe une volonté d'accroître la participation des femmes dans le secteur politique en particulier concernant la faible représentation des femmes. Actuellement, les femmes occupant un poste de ministre sont de l'ordre de 11,8 pour cent et 25 pour cent pour les vice-ministres. Le Tableau 1 présente la répartition des femmes travaillant dans le secteur politique entre 2003 et 2006.

Tableau 1: Nombre de femmes dans les sphères politiques (2003-2006)

Institution	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Présidents	5	0	5	0
Gouvernement				
<i>Ministres</i>	32	5	37	13.5
<i>Vice-Ministres</i>	23	2	25	8
Assemblée nationale				
<i>Bureau</i>	6	2	8	25
<i>Plénière</i>	440	60	500	12
Sénat				
<i>Bureau</i>	8	0	8	0
<i>Plénière</i>	117	3	120	2.5
Institutions contribuant à la démocratie				
<i>Présidents</i>	5	0	5	0
<i>Bureau</i>	32	3	35	8.6
Total	668	75	743	8.6

Source: Comité national Femme et Développement, 2005.

Ethiopie

En Ethiopie, les expériences passées ont montré que les hommes et les femmes qui se sont diplômés dans les mêmes institutions forestières ont les mêmes opportunités de trouver un premier travail dans le secteur forestier et ceci avec des salaires équivalents. Grâce à la nouvelle politique du gouvernement actuel en faveur des femmes, ces mesures antidiscriminatoires s'appliquent aux femmes à la recherche d'un travail. Malgré tout, la culture organisationnelle et le système de valeurs à prédominance masculine, reconnaît moins les femmes forestières et celles-ci ont peu ou n'ont aucune chance d'être nommées à des postes hiérarchiques élevés et de responsabilité même si elles ont les mêmes qualifications et l'expérience que des officiers ou directeurs forestiers. Comme le Tableau 2 l'illustre, le secteur forestier n'employait aucune femme professionnelle en 2006.

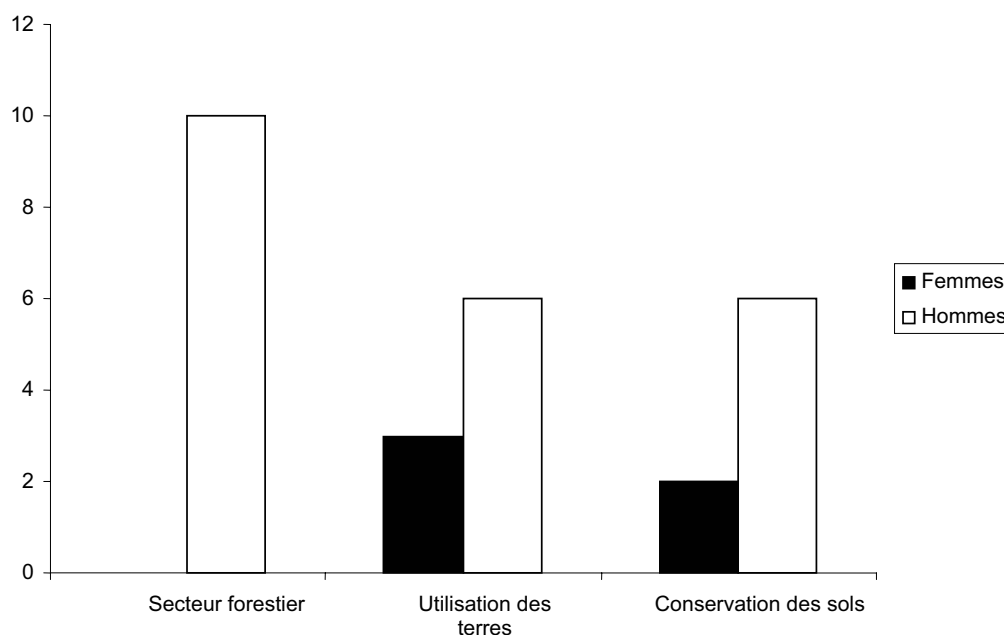
Tableau 2: Professionnels employés au Bureau fédéral des ressources naturelles à Addis-Abeba

Section	Professionnels			% de femmes
	Femmes	Hommes	Total	
<i>Secteur forestier</i>	0	9	9	0
<i>Utilisation des terres</i>	2	5	7	28.5
<i>Conservation des sols</i>	1	5	6	16.6
Total	3	19	22	13.6

Source: Bureau du personnel du Bureau fédéral des ressources naturelles (FNRB). 2006.

L'Institut de la recherche agricole est un institut de recherche sur l'agriculture, la foresterie étant une de ses principales composantes; c'est aussi un des directorats qui travaille dans le secteur forestier et les domaines y ayant trait. Sur les 59 employés engagés dans le secteur forestier et les domaines de recherche qui s'y rapportent, seul 11,4 pour cent sont des femmes, la plupart occupant des postes les plus bas de techniciennes et assistantes techniciennes. En général, lorsque le niveau d'éducation augmente, les différences de ratio femmes-hommes diminuent aussi de beaucoup.

Figure 1. Employés du FNRB



Les institutions d'éducation supérieure du secteur forestier éthiopien enregistrent des taux élevés de diminution des effectifs des étudiantes, et ceci décourage les jeunes femmes d'entrer à l'université pour étudier les forêts. En 2002, le gouvernement éthiopien a cherché à résoudre le problème du déséquilibre entre les genres en adoptant une nouvelle Politique d'éducation et de formation au sein de la stratégie du secteur. Son impact pour minimiser le taux de diminution des effectifs des institutions supérieures d'apprentissage reste encore faible. Comme pour l'emploi, les femmes ont davantage de chance d'être employées dans des projets forestiers comme l'Entreprise forestière de développement et de commercialisation. Dans ce cas, par exemple, les femmes constituent 35,5 pour cent des employés permanents qui travaillent dans le domaine forestier.

Ghana

Depuis sa création, la gestion de la Commission forestière du Ghana est restée exclusivement entre les mains des hommes et peu de données sur le genre existent au niveau du genre depuis qu'elle a été créée. L'audit réalisé en 2002 sur le genre montre que seulement 9 pour cent des femmes étaient représentées au sein de la Commission forestière. Les femmes travaillent généralement à des grades peu élevés comme employés de bureau ou à un niveau technique subalterne. Au niveau directorial et managérial les femmes représentent 7 pour cent du personnel de gestion. L'étude qui a été récemment conduite en 2007 (à partir des données de 2006) a montré une légère augmentation des travailleuses de 9 à 11 pour cent. Toutefois, cette augmentation a touché les niveaux généraux et non le secteur managérial, de la direction.

Cela confirme que la situation des femmes employées n'a pas beaucoup évolué. Le pourcentage de femmes travaillant au sein de la Commission forestière atteint aujourd'hui 11 pour cent, une légère hausse sur les cinq dernières années (Tableau 3). Selon les membres du personnel, il est vraiment nécessaire que des femmes occupent des postes de responsabilité. Durant les cinq dernières années, certaines sections de la Division de la faune sauvage a fait un grand effort pour recruter davantage de femmes mais le taux d'abandon de ces femmes a plutôt été dramatique avec 95 pour cent d'entre elles qui ont abandonné leur poste en raison de la nature du travail ou pour raisons personnelles.

Tableau 3: Employés de la Commission forestière selon le genre, Ghana

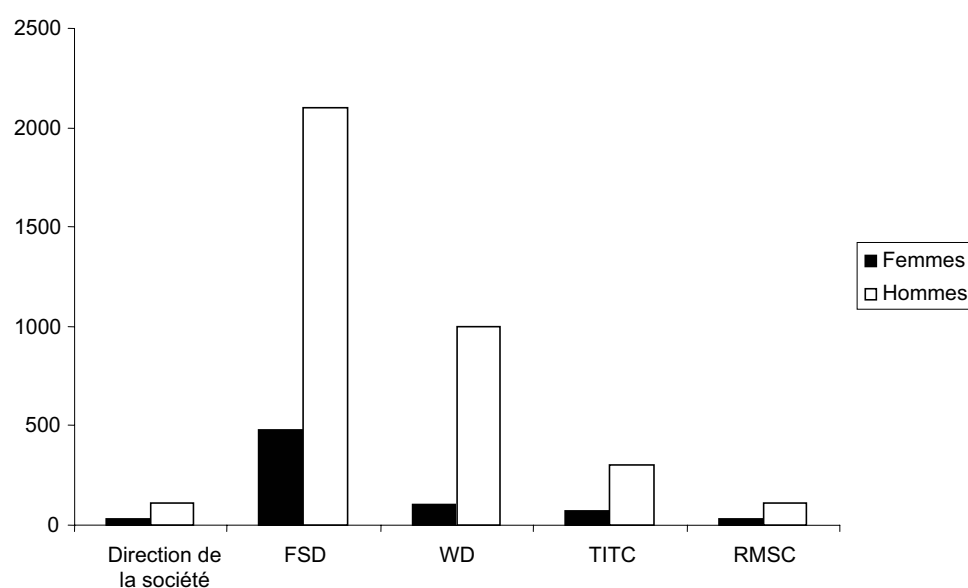
	Femmes	Hommes	Junior	Senior	Total
Direction de la société	12	69	21	60	81
Division des services forestiers (1)	293	2 036	2 027	302	2 329
Division de la faune sauvage (2)	52	891	875	68	943
Centre de formation pour l'industrie du bois (3)	31	142	106	67	173
Centre de soutien à la gestion des ressources (4)	10	89	62	37	99
Centre de formation pour l'industrie forestière (5)	5	34	26	13	39
Institut pour les ressources naturelles renouvelables (6)	7	38	37	8	45
Total	410	3 299	3 154	555	3 709

Source: Commission forestière, 2006.

Madagascar

A Madagascar, les femmes travaillent avant tout dans le secteur agricole (80,5 pour cent) et dans le secteur informel (47 pour cent). Les écoles du pays ne discriminent pas les femmes mais en raison de leur faible niveau d'alphabétisation, elles continuent à être moins nombreuses dans l'administration publique. Au niveau des zones rurales et de leur ménage, les femmes ne disposent d'aucune autonomie pour gérer leurs revenus ou les dépenses du foyer alors que dans les zones urbaines, les femmes tendent à prendre des décisions avec leurs partenaires concernant la gestion des ressources du ménage. La participation des femmes aux sphères politiques et de prise de décision reste faible.

Figure 2. Personnel de la Commission forestière selon le genre



Mali

Une augmentation notable dans l'emploi des femmes, spécialement dans les secteurs forestiers et agricoles a été notée dans les régions où des projets spécifiques de gestion des ressources naturelles ont été mis en œuvre. Par exemple, Dans le Monts/montagnes Mandingue une organisation dynamique tenue par des femmes a été créée et rassemble plus de 70 pour cent des femmes. Mais dans les villages, comme Faraba, Farabana et Katibougou, les populations vivant dans les montagnes vivent selon un mode de vie traditionnel et les femmes ne peuvent pas faire partie des projets ou avoir un emploi. Une évolution visible du statut de la femme est visible dans la Stratégie nationale pour la réduction de la pauvreté, le Programme national de

lutte contre la désertification et la Politique de développement rural. Chacun de ses programmes comportent certains objectifs spécifiques allant de pair avec l'affranchissement des femmes et des filles.

Statut actuel du genre et emploi

Burkina Faso

Selon le Département des ressources humaines du Ministère de l'environnement et des conditions de vie, seuls 139 des 920 employés sont des femmes, ce qui représente 15 pour cent des effectifs. Sur les 62 gardes forestiers et membres de personnel senior, 47 sont des femmes. Toutes les femmes travaillant au Ministère des forêts ont été formées dans le secteur forestier formel; la majorité d'entre elles ayant étudié à l'Ecole nationale de gestion des Eaux et Forêts. Il est important de noter que les critères de sélection ont été revus pour faciliter l'entrée des femmes dans cette institution. Le *Chantier autonome d'aménagement forestier* (CAF), une division technique et administrative responsable de nombreuses réserves forestières, est en charge de la gestion des forêts. Dans le CAF, les femmes représentent 25 pour cent du nombre total d'employés dans la région de Ouagadougou, 67 pour cent dans la région de Bougnounou-Nébiélianayou, et 33 pour cent dans la région de Bobo Dioulasso. Globalement, on a assisté à une réelle augmentation de la participation des femmes dans la gestion des forêts au Burkina Faso.

République démocratique du Congo

L'instabilité politique du pays ne facilite pas la véritable intégration de la parité de genre, première condition pour mieux gérer les forêts. Les femmes, en raison du taux élevé d'analphabétisme, sont nombreuses à travailler dans des compagnies d'exploitation du bois.

Ghana

Au Ghana, les femmes restent majoritairement recrutées à des postes de bas niveau de service. Les femmes ayant des diplômes d'enseignement supérieur semblent être plus sûres de pouvoir occuper des postes de responsabilité dans les institutions de recherche, spécialement l'université ou les institutions de recherche comme l'Institut de recherche forestière du Ghana. Certaines femmes ont exprimé leur désir de pouvoir bénéficier davantage des possibilités de grimper les échelons professionnels. Le travail des femmes subit par ailleurs certaines ségrégations même si certaines d'entre elles sont marginales.

Selon une étude réalisée à la fois auprès des hommes que des femmes, sur leur perception du travail et de leur environnement de travail, 40 pour cent des femmes ont déclaré que leurs conditions de travail étaient bonnes tandis que 25 pour cent les trouvaient passablement moyennes. Aucune des femmes occupant des postes d'exécution ne considèrent leurs conditions acceptables. Le personnel plus jeune semble accorder davantage de valeur au travail des hommes qu'à celui des femmes du fait qu'ils perçoivent les hommes comme davantage capables.

Les femmes professionnelles du secteur forestier sont concentrées dans les universités, les institutions et les bureaux des compagnies. A l'Institut des ressources naturelles renouvelables, l'admission des étudiantes sur les cinq dernières années est restée à une moyenne de 38 pour cent. Cela montre que la progression des femmes diplômées du secteur forestier s'accroît à un taux significatif. Le phénomène a aussi été encouragé par les politiques des institutions tertiaires qui ont adopté une politique antidiscriminatoire au niveau des admissions des étudiants. Durant l'année scolaire 2004-2005, le pourcentage d'admission des femmes dans le domaine de la foresterie et de la faune sauvage a atteint les 83 pour cent. Cela a une conséquence positive sur l'intégration actuelle et future des questions de genre. Toutefois, les femmes ne sont pas activement représentées dans les organisations non gouvernementales opérant dans le secteur forestier, en particulier dans l'industrie du bois, secteur le plus éclatant de l'économie nationale.

Kenya

Sur les 12 des 13 institutions où l'enquête a été réalisée, il existe davantage d'hommes que de femmes parmi le personnel. Le ratio moyen hommes femmes était de 6:4. Dans la majorité des

institutions étudiées, les femmes occupaient des positions intermédiaires. Une institution, en particulier, a placé la majorité de ses femmes à des postes de gestion élevés. Par compte, deux institutions voient la majorité du personnel féminin occuper des postes relativement peu élevés.

Quelques organisations étudiées indiquent que l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est vue comme l'objectif majeur de l'organisation. Toutes les personnes interrogées considèrent les promotions équivalentes aux qualifications standard attendues. Elles sont aussi d'accord sur le fait que les opportunités sur le poste de travail sont les mêmes pour les hommes comme pour les femmes.

Les institutions du Kenya ont entrepris des actions antidiscriminatoires pour améliorer le statut des femmes. En voici la liste:

- Les femmes sont prioritaires sur les hommes lorsqu'une entreprise veut recruter du nouveau personnel à qualifications égales.
- Une institution a mis en place une politique contre le harcèlement sexuel pour pourvoir aux avances sexuelles non désirées, spécialement de la part des responsables masculins.
- Davantage de femmes ont l'opportunité de continuer leur formation et ainsi d'accroître leurs aptitudes techniques ou capacités.
- Lorsque les lycées/instituts forestiers admettent de nouveaux étudiants, les étudiantes ayant des notes plus basses sont parfois prioritaires sur les étudiants.
- Une partie du personnel a été formée en analyse de genre pour remédier aux cas de discrimination de genre.
- Les possibilités de promotion sont identiques pour les hommes comme pour les femmes.

Madagascar

Les femmes représentent 32 pour cent du nombre total d'employés du Ministère de l'environnement et des forêts. Ces femmes sont en majorité diplômées de l'Ecole de gestion des Eux et forêts, une école bien connue pour ses admissions de femmes au sein de l'école sans discrimination anti-femme. Lorsque l'administration forestière a cessé ses recrutements en 1988, de nombreux étudiants, en particulier les femmes se sont dirigées vers les organisations non gouvernementales, les agences internationales et les autres organisations; celles qui ont reçu une formation dans le domaine du genre, toutefois, n'ont pas eu l'opportunité d'utiliser leurs compétences au niveau national.

Tableau 4: Structure de l'emploi des femmes à Madagascar

Profession	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)
Personnel Senior	4.3	1.8	3.1
Personnel Junior et ouvriers	13.8	8.9	11.4
Main d'œuvre sans qualification	5.0	3.0	4.0
Indépendants	54.6	33.6	44.4
Personnel domestique	22.3	52.7	37.0
Total	100.0	100.0	100.0

Source: Institut national de la statistique; Enquête permanente auprès des ménages, 2001.

Mali

Le secteur de l'emploi du Mali est dominé par les secteurs agricoles et informels. Le fait que les femmes n'aient pas des niveaux d'étude élevés fait qu'elles travaillent essentiellement comme éducatrices, infirmières et secrétaires.

Les femmes ne sont pas très bien représentées dans le Directeurat national pour la conservation de la nature ou le Parc national de la région de Baoulé. La majorité des femmes employées dans les institutions de recherche comme l'Institut de l'économie rurale et le Centre international pour la recherche en agroforesterie possèdent des doctorats.

République-Unie de Tanzanie

Dans le secteur forestier de la République-Unie de Tanzanie, seulement 10 pour cent des employés du Département des forêts et de l'apiculture sont des femmes. Sur ces femmes, 74 pour cent (302) sont employées à des postes non techniques, alors que les hommes occupent 44 pour cent (855) des postes non techniques. Cela reflète le faible niveau d'implication des femmes dans les sphères de prise de décision. En termes de qualification, parmi les 25 détenteurs de doctorats travaillant dans le ministère, ne figure aucune femme; 26 pour cent des femmes employées ont des certificats, diplômes de base et diplômes supérieurs comparé au 63 pour cent pour les hommes. Peut-être qu'un des moyens de corriger cette différence serait d'accroître les admissions des filles dans les lycées ou les institutions du secteur forestier. Ainsi, l'admission des filles à l'Université de Sokoine des sciences agricoles, se chiffre à seulement 12 pour cent (206 étudiants au total) entre 1997 et 2000.

Jusqu'en 2006, les femmes étaient moins nombreuses que les hommes mais la tendance enregistre une amélioration de l'emploi des femmes comme au niveau des membres des associations nationales de forestiers.

Zambie

La Zambie a très peu publié d'information sur le nombre et le genre des étudiants qui se sont diplômés dans les disciplines liées aux forêts. Le pays possède deux instituts publics d'enseignement et de formation des forestiers: l'Ecole pour les ressources naturelles de l'Université de Copperbelt, à Kitwe, en Zambie (anciennement intitulée School of Forestry and Wood Science mais renommée en 2001), et le lycée forestier zambien (Zambia Forestry College), qui dépend du Ministère du tourisme, de l'environnement et des ressources naturelles. Le lycée offre des formations classiques dans le domaine forestier avec des diplômes et des cours validés par des certificats. Un des objectifs spécifiques déclarés par ce lycée est: « l'intégration des questions de genre et la sensibilisation au VIH/SIDA dans ses programmes afin de promouvoir l'égalité et de réduire les impacts de la maladie ».

Les curricula de l'Université de Copperbelt offrent des cours dans le secteur forestier et de la recherche en bois. La capacité institutionnelle du secteur forestier n'est actuellement pas satisfaisante. Le nombre de diplômés du supérieur de Copperbelt chaque année est d'environ 22 personnes, alors que le nombre de diplômé et d'étudiants certifiés par le Lycée forestier zambien est en moyenne de 18 et 19, respectivement (données provenant du Gouvernement de Zambie, 2006). Les données fournies par l'Université Copperbelt révèlent qu'aucune femme ne s'est inscrite au programme du Bachelor of Science Wood et au programme technologique en 2006.

Le nombre de femmes travaillant comme chercheur dans les instituts de recherche zambiens est faible comparé à celui des autres pays africains. Les femmes constituent une grande partie de la main d'œuvre de l'industrie forestière que cela soit au niveau des pépinières, des plantations et des sociétés de coupe et de transformation du bois. Le manque de statistiques ventilées selon les genres dans le domaine spécifique de la recherche forestière est également frappant, et il n'est pas possible de tirer des conclusions sur les tendances à long termes.

Contraintes et difficultés

Burkina Faso

Plusieurs projets et politiques dont l'objectif est d'intégrer les questions de genre dans la gestion des ressources naturelles ont été développés au Burkina Faso. Le problème reste sans doute leur mise en œuvre, leur suivi de même que leur évaluation. Dans de nombreux cas, les personnes qui sont responsables des services forestiers ne possèdent pas les qualifications requises pour l'intégration des questions de genre dans la gestion des ressources naturelles. Dans le monde rural, les femmes n'ont pas accès à l'information sur la valeur de certaines ressources, aussi continuent-elles à employer des méthodes non durables, même si leur impact n'est pas très bien connu. Les attitudes socio-culturelles contre les femmes sont aussi très

importantes et le manque de données révélant les tendances actuelles de la contribution des femmes dans le secteur forestier et la gestion des forêts flagrant.

Cameroun

Malgré la volonté du Ministère de la condition féminine d'améliorer les conditions et les contributions des femmes à l'économie, dans les secteurs formels comme informels, les femmes continuent d'affronter de nombreuses contraintes. Elles constituent la majorité des pauvres et il est impossible qu'elle puisse faire carrière dans le secteur public comme privé. Le gouvernement a fait un réel effort pour intégrer l'évolution de genre. Il a ratifié toutes les conventions et les instruments internationaux concernant les droits de l'homme. Différentes lois ont aussi reconnu les droits des femmes; par exemple, la Loi No. 96/12 du 5 août 1996 sur la gestion de l'environnement et la Loi No. 94/01 du 20 janvier 1994 concernant la faune vivant dans les forêts et la pêche ne discrimine pas les femmes. En pratique, cependant, il y a des facteurs socio-culturels bien ancrés qui entravent la jouissance effective de ces droits. Les principales contraintes de l'intégration des genres sont le manque d'informations ventilées selon les genres et le manque de connaissances pour réaliser des analyses de genre. Le fait que les femmes aient aussi un rôle à jouer au sein de leur foyer affecte énormément leur mobilité professionnelle.

République démocratique du Congo

L'instabilité politique du pays ne facilite pas l'amélioration de la condition de la femme. Même si le gouvernement a exprimé sa volonté d'intégrer les questions de genre dans ses politiques et stratégies, le cadre institutionnel reste encore ambigu. Les femmes n'ont pas le niveau suffisant pour occuper des positions importantes dans le secteur forestier formel. De plus, les statistiques et données fiables sur la situation actuelle des femmes dans le secteur forestier font cruellement défaut.

Ethiopie

Même si les forêts font partie des principales ressources pour répondre aux demandes de type social, économique et écologique, la politique du gouvernement éthiopien a fait que ce secteur n'a encore guère reçu son attention. La fusion institutionnelle entre les ressources naturelles/le secteur forestier et l'agriculture et les changements multiples d'attribution du secteur forestier d'un secteur à l'autre sont des facteurs négatifs pour le secteur forestier et les ressources naturelles. Ces manœuvres allant de la compétition aux biais de toutes sortes dans l'allocation des ressources et le développement de ressources humaines et des priorités des programmes ont fait que les programmes d'étude du secteur forestier et des ressources naturelles et le secteur de l'emploi ont fortement perdu de leur attrait ces 10 dernières années. On dispose de très peu de données fiables sur la représentation des femmes qui travaillent dans le secteur forestier ou dans les autres secteurs au niveau national, régional et local.

Ghana

L'étude sur le Ghana montre que la contribution des femmes à l'amélioration du secteur forestier formel n'est pas pleinement reconnue. Les hommes comme les femmes du personnel ont déclaré que la perception négative du secteur pourrait être améliorée grâce à l'éducation, la motivation et la promotion. Il existe un consensus général faisant que les hommes comme les femmes ne devraient pas accepter des tâches particulièrement ardues, alors que la majorité pensent que cette situation peut être changée. Plus de 80 pour cent ont déclaré que des changements d'attitude des hommes et des femmes pourraient améliorer la situation.

Il existe différentes opportunités pour les employés du secteur forestier formel mais les femmes sont désavantagées du fait de leur faible niveau d'étude. Cette tendance indique que les hommes ont davantage d'opportunités de bénéficier d'une formation que les femmes; environ 29 pour cent des femmes n'ont aucune possibilité de suivre une formation. Parmi les femmes, 25 pour cent ont bénéficié d'une formation au sein du travail et 21 pour cent de programmes de gestion du développement. Environ 33 pour cent des femmes pensent que la progression de leur carrière n'est pas possible, et 26 pour cent ont répondu que la promotion et la progression de leur carrière pourraient être à des niveaux acceptables.

La multiplicité des rôles des femmes au travail et à la maison est une barrière qui empêche leur mobilité professionnelle. Leur rôle de mère, de femme, d'infirmière pour les siens, de ménagère et d'agent communautaire peut pourtant parfois constituer une force à prendre en compte. Gérer tous ces rôles ensemble, en ayant en même temps un emploi dans le secteur formel, est difficile pour les femmes qui possèdent une famille et du fait des perceptions et des attentes de la société et de ce qui est attendu de la femme africaine. La situation tend à être plus difficile pour les femmes d'un certain niveau qui doivent aussi prouver leur efficacité au travail et leur rôle de mère. D'autres barrières contre lesquelles les femmes doivent lutter sont le manque de promotion et de progression de carrière, le manque de mobilité dans le travail, la discrimination de genre à la fois établie par les hommes et les femmes et parfois aussi le harcèlement sexuel. Face à tous ces problèmes, les femmes doivent davantage s'affranchir et bénéficier de formations, d'aides au développement mais aussi avoir accès aux ressources et technologies. Malgré les contraintes rencontrées dans le secteur formel par les femmes, il existe très peu de données ventilées selon les sexes qui peuvent être utilisées pour la planification et la recherche de solutions aux problèmes de genre; c'est donc un problème qui doit être résolu sérieusement.

Madagascar

Le pays dispose d'une politique foncière inappropriée. Seuls 10 pour cent des producteurs agricoles possèdent leur propre terre. L'étude a aussi révélé les problèmes suivants: les infrastructures ne sont pas appropriées (manque de routes empruntables pour atteindre les zones rurales de forêts) et rendent difficile la mise en place de projets de développement; le faible appui technique et financier aux initiatives locales en faveur des femmes et des pauvres; le manque de collaboration entre les ministères qui pourrait créer des synergies en faveur des hommes et des femmes sur une base d'égalité; et les capacités limitées des membres du personnel chargés de mettre en œuvre les politiques de genre et les stratégies concernant le secteur forestier.

Mali

Les forêts contribuent de manière fondamentale à la vie des populations. Les femmes en tirent de très nombreux éléments pour la vie quotidienne. Les femmes représentent 84 pour cent des populations les plus pauvres et des efforts doivent être entrepris pour améliorer leur situation et pour les intégrer davantage dans la gestion des forêts. Cela n'est pas possible si leur contribution réelle au secteur forestier formel n'est pas reconnue ni documentée – la sphère politique est encore dominée par les hommes et les considérations de type socio-culturelle continuent à dominer la politique actuelle. Le Mali ne possède toujours pas actuellement de politiques se rapportant au genre et de stratégies concernant la gestion des forêts, fait sans nul doute dû à la non compréhension réelle du concept de genre.

République-Unie de Tanzanie

Les femmes ne participent toujours pas au processus de décision politique du secteur forestier alors qu'elles sont des acteurs primordiaux de la gestion de l'environnement du pays. Même si les besoins des femmes diffèrent souvent de ceux des hommes, de nombreux programmes tendent à ignorer les besoins spécifiques des femmes du secteur forestier. L'absence de données sur le genre et de méthodologies fait que les décideurs politiques et les planificateurs ont du mal à apporter une réponse aux problèmes des femmes.

Zambie

Le Gouvernement zambien a reconnu qu'il existe de sérieuses contraintes à l'intégration des questions de genre, les principaux éléments étant:

- Les ressources de type humain et financier en faveur d'activités relatives au genre et développement sont limitées.
- L'appréciation du concept de genre est limitée de même qu'il existe une résistance à ce concept à tous les niveaux.
- Concentration des activités genre et développement au sein du Gouvernement, de la société civile et des autres parties prenantes des zones urbaines.
- L'intégration des genres doit être progressive.

- Les principales contraintes d'intégration du genre sont le manque d'informations ventilées selon le genre et le manque de capacités à analyser les genres.
- Les femmes travaillant au niveau de la formulation des politiques au sein du Ministère de l'énergie sont très peu nombreuses comme la représentation des femmes concernant les problèmes spécifiques est insuffisante.
- Les mécanismes institutionnels pour mettre en œuvre la Politique nationale en faveur du genre manquent de vigueur en raison d'une législation inappropriée.
- Alors que la politique nationale en faveur des genres a bien identifié les problèmes de genre du secteur énergétique, les mesures politiques ne semblent pas suffisantes pour régler les problèmes.
- La mise en œuvre des programmes du secteur forestier a été ralentie en raison des contraintes budgétaires.
- Le niveau actuel de ressources disponibles pour l'intégration des questions de genre et des institutions forestières engagées au niveau productif en faveur des femmes, partagés entre trois ministères et départements sont parfaitement inadéquats.
- Il existe un manque critique de données fiables et mises à jour ainsi que d'autres types d'informations sur les secteurs économiques, tout spécialement les forêts.

STRUCTURES DE GENRE DES MENAGES ET INITIATIVES LOCALES AU SEIN DU SECTEUR FORESTIER

Introduction

Tous les pays ayant participé à cette étude concordent sur le fait que leur Constitution garantit des droits similaires aux femmes et aux hommes et qu'elle leur accorde les mêmes droits concernant l'accès aux ressources. En pratique, pourtant, les droits des femmes sont loin d'être identiques. La réalité est influencée par les normes socio-culturelles et les conceptions religieuses fortement déterminées par le patriarcat qui ne tient pas compte du groupe ethnique, des façons de vivre, des communautés rurales et urbaines ou du niveau d'éducation des populations.

Le patriarcat sous-tend des inégalités de genre qui affectent les interactions quotidiennes entre les hommes et les femmes du gouvernement à tous les niveaux et les interactions avec les femmes et les hommes du monde rural. Cela fait que les questions et les intérêts envers les questions de genre sont banalisés dans les décisions et négociations importantes de type politique à la fois dans le secteur forestier formel et informel. L'exclusion concrète des femmes qui ne peuvent ni posséder ni contrôler les terres explique largement leur subordination et dépendance face aux hommes dans les communautés forestières locales du monde rural africain. Ce sont les hommes qui peuvent jouir des forêts, de la terre et des autres ressources productives et face à cela, tout concorde et confirme que les femmes sont généralement privées de la propriété et des droits fonciers.

Dans la gestion des forêts par les communautés locales, la division traditionnelle du travail selon les genres est la règle. Même si les hommes et les femmes ont accès aux ressources forestières dans différents pays, le type de produits qu'ils collectent dans les forêts sont différents. De plus, les femmes utilisent les produits forestiers qu'elles collectent pour la gestion quotidienne du ménage alors que les hommes les perçoivent comme des sources personnelles de revenus.

Lorsque les initiatives entreprises dans le secteur forestier ciblent seulement les femmes celles-ci peuvent occuper des positions clés leur permettant de prendre des décisions et d'être responsables des actions entreprises. Mais lorsque les hommes sont assimilés dans des initiatives en faveur des femmes du secteur forestier ou des coopératives de femmes, ils tendent à rechercher les rôles de responsabilité et de prise de décision. Les femmes sont majoritairement employées dans la production de semences, les pépinières de production d'arbres et les activités de plantation alors que les hommes sont responsables de travaux plus lourds comme le sciage, et le débardage ou chargement des arbres en forêt. En effet, les structures de genre et l'accès limité à la terre, le manque de mobilité et de temps, d'information, de formation et d'étude, de crédit, de travail et d'informations sur la commercialisation possible des produits limitent l'accès de toutes les femmes aux ressources forestières.

Les politiques des initiatives de gestion collective des forêts ont davantage promu la participation des femmes dans les activités forestières. Leur forte participation a été attribuée à la répartition équitable des bénéfices entre tous les participants. Une des caractéristiques évidente est la complémentarité des rôles des activités des hommes et des femmes. Les études existantes sur tous les pays soulignent le manque d'étude sur le genre et la foresterie sur le continent. Cette étude constitue donc un premier pas permettant de documenter le statut des femmes dans le secteur forestier en Afrique.

Structures de genre et responsabilités au sein des ménages et des communautés

Burkina Faso

Au Burkina Faso, la Constitution garantit des droits égaux aux femmes comme aux hommes au niveau de l'accès aux ressources. Cependant, en pratique, les droits des femmes sont loin d'être égaux. En effet, leurs droits restent fortement influencés par la tradition et les croyances religieuses. Dans ce pays, les femmes n'ont pas l'opportunité de participer aux sphères de prises de décision et la situation est identique au niveau communautaire et au sein de leur foyer. Dans le secteur forestier, elles sont davantage engagées dans le domaine agricole, de la collecte du bois de feu et de la production et vente des produits forestiers non ligneux. La forêt est une source de revenus et d'aliments pour les femmes. Même si les hommes comme les femmes ont accès aux ressources de la forêt, les hommes tendent à être les réels gestionnaires des terres et des arbres et sont les seuls à décider de ce qu'ils peuvent en faire.

Cameroun

Au Cameroun, les principaux acteurs des forêts sont les communautés rurales. Dans la zone de forêt humide du pays, les hommes étant en effet les plus employés dans les compagnies d'exploitation forestières. Le fait qu'ils soient par exemple chargés d'identifier et de vendre des arbres à ces compagnies engendre des conflits permanents avec les femmes. Le cas du *moabi* (*Baillonella toxisperma*) à Lomié est patent. En outre, selon les coutumes traditionnelles, les femmes n'héritent des terres et l'accès à la terre et aux forêts qui s'y trouvent restent strictement régis par les hommes. Les femmes sont principalement employées dans l'agriculture et la commercialisation des produits forestiers non ligneux qui représentent leurs principales sources de revenus. Les activités générant des revenus permettent aux femmes d'être plus indépendante au niveau financier. Pour faire face aux effets de la crise économique et de la dévaluation du franc CFA mais aussi à l'effondrement des prix du cacao et du café – les principales sources de revenu des hommes – les hommes se sont aussi mis à travailler dans le secteur agricole et à produire et commercialiser les produits forestiers non ligneux. Ils contrôlent le secteur de la vente en gros tandis que les femmes qui sont chargées des tâches domestiques sont davantage confinées dans des rôles de vente au détail.

Ethiopie

En théorie, les femmes éthiopiennes n'ont jamais été exclues de la propriété et des droits à la terre. La Constitution garantit aux femmes comme aux hommes les mêmes droits de posséder un bien. Mais dans la pratique encore une fois, leurs droits sont loin d'être identiques. Les droits des femmes, en réalité, sont fortement influencés par la tradition et les règles religieuses. Dans de nombreux systèmes traditionnels, les femmes ne disposent de peu ou d'aucune opportunité du libre arbitre d'acheter et de vendre une terre. Les membres de leur famille, leur mari et leurs frères peuvent prendre la décision d'acheter ou de vendre un bien qui leur appartient, souvent même sans les consulter.

Ghana

Au Ghana, la société est dominée par les hommes. La majorité des femmes sont exclues des décisions importantes concernant l'investissement et sont astreintes aux tâches du foyer et aux responsabilités liées à leur rôle de mère. Les droits des femmes de disposer du foncier, des arbres, et des autres ressources naturelles doivent être négociés avec précaution. L'inégalité des genres est fondée sur la loi et les textes de lois qui produisent les idéologies officielles de la société et de ses institutions, les normes non écrites et les interprétations communes/collectives qui contribuent à modeler les comportements quotidiens au sein d'une société déterminée.

Les structures de genre et le contexte socio-culturel ne permettent pas aux femmes des zones rurales d'avoir accès et de contrôler les biens économiques; pour la même raison elles se voient aussi refuser différents avantages sociaux en particulier l'éducation, la santé et la justice. Elles ne participent pas non plus aux prises de décision. Les hommes comme les femmes ont accès aux ressources forestières mais les types de produits qu'ils collectent respectivement diffèrent. Dans presque tous les cas, les femmes utilisent les produits forestiers pour contribuer aux

besoins du foyer alors que les hommes les perçoivent comme des sources financières personnelles.

Kenya

Concernant le genre et les activités forestières au niveau communautaire, la consultation a eu lieu à partir de discussions avec quelques personnes vivant dans la forêt d'Arabuko-Sokoke et d'une évaluation rapide lors d'un travail de terrain dans les forêts des Montagnes d'Elgon (*Mount Elgon*) où les enquêteurs se sont déployés sur 10 sites sur un total de 19 villages. Signalons d'autre part que les forêts de l'Arabuko-Sokoke font partie des forêts où une gestion de type participatif a été en premier testée au Kenya. Dans les comités, les femmes se sont vues attribuées des positions de responsabilité même si durant les rencontres, ces mêmes femmes n'ont pas été capables de prendre des décisions ou de débattre de façon claire et argumentée sur certains sujets déterminés. Le Tableau 5 présente les causes des inégalités qui existent au niveau communautaire.

Tableau 5: Principales causes d'inégalité dans le secteur forestier au niveau communautaire au Kenya

Principales causes d'inégalité	Pourcentage selon les institutions
Les hommes tendent à avoir des niveaux d'étude plus élevés	92
Les multiples rôles de la femme ne sont pas pris en considération – leurs tâches semblent identiques à celles des hommes	31
Barrières culturelles	69
Les hommes sont plus nombreux dans les positions qui demandent une expérience	92
Les hommes ne bénéficient pas des congés de paternité	8

Source: Données recueillies sur le terrain, 2007.

Madagascar

Sur l'île de Madagascar, la tendance générale montre une amélioration des situations liées au genre dans le secteur forestier. Toutefois, le problème reste le manque de données ventilées selon les genres qui permettraient par ailleurs d'accroître l'emploi des femmes dans ce secteur. Dans les sociétés traditionnelles, une claire démarcation des rôles et des responsabilités existe entre les hommes et les femmes. Cela varie selon les catégories sociales, l'éthique, et la situation matrimoniale des familles. Cela dépend aussi de la situation socioéconomique des communautés (cas des réfugiés par exemple). L'exemple classique est l'agriculture qui reste le domaine des femmes alors que l'élevage et la vente des produits agricoles et produits forestiers non ligneux sont du ressort des hommes. Les hommes contrôlent les revenus et les bénéfices du ménage pour la simple raison que ce sont eux qui contrôlent l'accès à la forêt et à la terre. Les femmes tendent aussi à participer à des activités plus faciles comme la récolte des produits agricoles et des ressources forestières. Tout cela crée de nombreux conflits entre les hommes et les femmes, ces dernières se sentant subordonnées aux hommes.

Mali

Les forêts et les terres sont gérées par les hommes. Les femmes ont accès aux terres dans le seul but de répondre aux besoins familiaux et du ménage.

République-Unie de Tanzanie

Le Programme de mise en réseau en faveur du genre du gouvernement s'est intéressé à la promotion et application concrète de l'égalité des genres et de l'équité et a mis en place une politique de défense et d'intégration des questions de genre en faveur des populations pauvres à tous les niveaux de la société, secteurs formels et informels compris. Pour cela, deux paragraphes ont été inclus dans les directives budgétaires de 2000-2001 qui requièrent que tous les ministères (des ressources naturelles et du tourisme inclus), les départements et les

organisations soumettent leurs budgets avec une ligne consacrée au genre (Gender Networking Programme, 2000).

Zambie

Le patriarcat reste la norme socio-culturelle dominante en Zambie et dépasse les critères liés aux groupes ethniques, façons de vivre, communautés rurales et urbaines ou aux niveaux d'étude des populations. Sa force est telle qu'il détermine les interactions quotidiennes entre les hommes et les femmes du pouvoir à tous les niveaux et leurs interactions, avec les femmes et les hommes du monde rural. Dans ce contexte, les questions de genre et les problématiques qui y sont liées sont banalisées lors des débats et les négociations politiques importantes. Cette banalisation se retrouve communément dans le secteur forestier de nombreux pays.

Les rôles traditionnels de genre sont basés sur des attitudes sociales et croyances profondément ancrées et des pratiques qui gouvernent tous les aspects de la vie. S'agissant des forêts en particulier, les rôles des genres reflètent assez bien à la fois le système de lois codifié et traditionnel qui détermine comment hommes et femmes tirent partie des forêts. Les droits coutumiers zambiens d'accès à la terre comme les droits fonciers tendent ainsi spécialement à favoriser les hommes au niveau des ressources forestières, en terre et en eau. Les relations de genre se basent sur la propriété discriminatoire des ressources productives privant les femmes des droits fonciers et des droits d'accès à la terre. Les produits forestiers non ligneux sont normalement collectés gratuitement par les femmes et les hommes. L'impact du VIH/SIDA a été tel, que les veuves et les orphelins du VIH/SIDA ont vu la plupart de leurs terres agricoles confisquées alors qu'eux-mêmes se voyaient expulsés de leur village.

Initiatives locales concernant le secteur forestier

Burkina Faso

En 1996, les femmes employées dans le secteur forestier et les secteurs de l'environnement ont créé l'Amicale des forestières pour soutenir les femmes du monde rural. De nombreuses activités ont été réalisées avec des femmes dans les régions de Sig-Nohin et de Nabonswende. Un des succès notables a été le développement d'un arboretum de trois hectares. La politique nationale dans le domaine de la gestion forestière participative a conduit à la création de coopératives pour gérer les forêts. Nombreuses sont celles qui aujourd'hui ont 10 ans et qui sont composées par une majorité de femmes dynamiques. Les membres de ces coopératives semblent particulièrement fières de leur règlement qui ne les subordonne pas aux hommes. Ces coopératives ont pour caractéristique d'être gérées par des femmes qui décident du type de semence et de produits forestiers à récolter ou à vendre. Dans la région de Bougnounou, en particulier, certaines femmes membres des coopératives ont reçu une formation dans le domaine de la gestion des ressources forestières, la législation forestière et la gestion financière.

Cameroun

La Constitution nationale et toutes les lois qui se réfèrent à la gestion des forêts et à l'intégration des questions de genre au Cameroun indiquent que les hommes et les femmes ont un accès identique aux ressources. En pratique, toutefois, spécialement dans les communautés forestières, seuls les hommes possèdent des droits sur la terre, les forêts et leurs ressources. Malgré cela, de nombreuses organisations locales créées et gérées par des femmes agissent pour mieux intégrer les femmes dans le secteur. Dans la division de Lekie, par exemple, une organisation non gouvernementale, l'ADIE (Association pour le développement de l'information environnementale) regroupe plus de 30 associations et se bat pour améliorer la condition des femmes grâce à des projets d'entreprises agricoles. L'association s'est spécialisée dans la récolte et la vente des feuilles du *Gnetum spp*, une liane très appréciée au niveau nutritif.

République démocratique du Congo

Dans la région des Cataractes en République démocratique du Congo, les coopératives de femmes ont planté plus de 20 000 arbres sur leurs exploitations; et 10 000 arbres dans la région du Bas-Fleuve. Au Kavwaya et Badundu, les femmes ont été recrutées par l'Armée du salut, une organisation non gouvernementale, et ont planté des arbres pour la récolte du miel et des chenilles.

Dans la province de l'Equateur, une association très puissante a formé les femmes pour qu'elles ne produisent pas seulement des paniers mais aussi des plantes médicinales, des résines et des fruits sauvages provenant de la forêt. Dans cette région, l'apiculture reste cependant le domaine des hommes. Dans la province du Bandundu, les femmes comme les hommes sont employés dans la production de semence et la création de pépinières. Dans la province du Sud-Kivu, l'Association de femmes pour la conservation de la nature et le développement durable a recruté 1 080 femmes dans les forêts autour d'Itombwe, en collaboration avec le WWF (Fonds mondial pour la nature). Toutes les initiatives citées améliorent la collaboration entre les hommes et les femmes mais les relations de genre entre les deux catégories restent dominées par les hommes. Par exemple, lorsque les hommes ont rejoint les coopératives de femmes, ils ont recherché les postes de direction afin de disposer du pouvoir de prise de décision sur les femmes.

Ethiopie

En 2002, le Ministère de l'agriculture éthiopien a lancé un bon exemple de programme rural de développement ce qui a permis d'offrir un diplôme à un total de 10 145 étudiant du supérieur dans le domaine de la gestion des ressources naturelles gradués avec la TVAT. Les étudiants provenaient des 10 régions éthiopiennes et des deux régions à administration spéciale du pays et ont été par la suite placés dans 18 000 centres d'exploitation agricole dans les différentes parties du pays. Chaque employé a travaillé en tant qu'agent de développement au niveau des ressources naturelles dans un programme rural de développement dans la même région où il ou elle avait été placé. Les statistiques montrent que la région d'Oromia enregistre le pourcentage d'agents féminins de développement le plus élevé employés dans les programmes de développement du monde rural – 17,1 pour cent. Le nombre croissant d'agents féminins dans les programmes ruraux de développement peut être considéré comme une première étape pour accroître les rôles modèles des femmes dans la gestion des ressources rurales et des programmes de développement.

Les entreprises forestières à forte charge de travail comme le Projet pour les forêts de l'Etat du Tiro-Boyer Becho, l'entreprise de développement forestier Shashemene Munessa, l'Entreprise pour le développement et la commercialisation de la forêt de Finfine et le Collège forestier Wondo Genet, emploient des milliers de personnes à la fin des récoltes saisonnières. Même s'ils disposent de peu de données fiables, on estime que la majorité des femmes qui travaillent dans ces projets sont engagées pour la production de semences et travailler dans les pépinières avec différentes activités comme le remplissage des pots, la plantation et transplantation alors que les hommes sont engagés dans le secteur du sciage et de l'exploitation de la forêt: chargement et débardage.

Ghana

Depuis 1992, le concept d'initiatives en faveur de la gestion en partenariat des ressources a vu le jour dans le secteur forestier du Ghana. La plupart des initiatives qui ont remporté des succès et ont été acceptables pour toutes les parties prenantes ont intégré les forces des différents acteurs et utilisé l'égalité des genres comme principale règle de fonctionnement. Hommes comme femmes ont eu la possibilité de participer au pilotage et à la mise en œuvre des initiatives de gestion en partenariat des ressources forestières dans leurs communautés et ménages.

Toutefois, les structures de genre et l'accès limité à la terre, le manque de mobilité et de temps, d'information, de formation, d'éducation, de crédit, de travail et d'information sur la commercialisation limitent généralement l'accès des femmes. A cet égard, les disparités de genre sont plus pénalisantes pour les femmes responsables de petites exploitations agricoles. Le déséquilibre au niveau de la propriété et du contrôle des ressources les placent dans une position subordonnée et leur retirent tout pouvoir par rapport aux hommes faisant aussi que les femmes et les hommes ont des perceptions, des priorités et des objectifs différents et que les projets de développement les affectent différemment.

La gestion en partenariat des forêts en particulier, doit prendre en considération les différences de genre au niveau des besoins et des priorités de même qu'elle doit s'assurer que les femmes accèdent de manière indépendante à la terre et jouissent de droits fonciers et peuvent accéder aux autres ressources forestières communes.

Madagascar

En 2006, la Division du genre a créé des « unités du genre » dans tous les ministères. Début 2007, le Ministre de la santé et du planning familial a mis en place une formation spécifique pour les jeunes femmes et à donner du pouvoir et des droits à tous les centres socioéconomiques et avec le Plan de développement régional du genre, des services décentralisés ont lancé des initiatives spécifiques en faveur des femmes. Ces actions, par exemple, fournissent une aide au développement des capacités organisationnelles des femmes, donnent des conseils sur l'éducation des enfants et promeuvent les capacités des femmes dans des secteurs spécifiques de gestion du budget dans les projets de développement.

Mali

Au Mali, la législation n'est pas en théorie conçue sur une base discriminatoire. Il existe une réelle volonté d'intégrer les femmes et les hommes sur une même base dans la gestion des forêts ce qui n'est pas le cas dans la pratique. Il existe de sérieux manquements dans la mise en œuvre des politiques qui peuvent sérieusement affecter les structures de genre au niveau des foyers et dans la société en général. Le secteur forestier continue à être dominé par les hommes. Les femmes ne peuvent pas posséder de terres et toutes les décisions concernant les femmes et les forêts restent du domaine de l'homme. Un exemple intéressant concerne la Division de la médecine traditionnelle qui a progressivement adopté les médicaments traditionnels préparés par les femmes et qui sont reconnus pour soigner des maladies comme le paludisme, l'hépatite et les insuffisances respiratoires, entre autres. Avec le Centre international de recherche dans l'agroforesterie/Programme Sahel, un projet intitulé « *Enrichissement de la biodiversité dans les parcs agroforestiers et l'amélioration du bien-être des populations rurales démunies dans le Sahel* » a soutenu l'intégration des femmes dans la gestion des parcs agroforestiers et a permis d'observer que les femmes maîtrisent les techniques d'agroforesterie et ont davantage accès aux terres et aux forêts. Il est important de noter que les femmes sont elles-mêmes responsables de leur situation du fait qu'elles sont restées proches de leurs traditions bien que les nouvelles générations luttent pour changer cet aspect de leur culture.

République-Unie de Tanzanie

Les initiatives locales se sont basées sur deux études de cas réalisées à Njombe et Kilosa. Un cadre d'analyse de genre a été adopté au niveau des ménages pour fournir des statistiques fiables sur le sexe et l'âge des personnes, ventilées selon le genre et les rôles de chacun, l'accès et le contrôle des systèmes forestiers pour obtenir une vision claire de qui fait quoi, qui possède quoi et qui contrôle ou prend les décisions concernant la plantation des arbres, la transformation, la récolte et la commercialisation des produits dans le pays.

Dans de nombreux foyers, qu'ils soient tenus par des hommes ou des femmes, les hommes détiennent le contrôle des ressources en termes de propriété, d'utilisation et de distribution. Cette domination se matérialise aussi dans le choix des pratiques agricoles, allant de la préparation de la terre à la commercialisation des produits forestiers.

Zambie

Le Ministère de l'énergie voit les parcelles forestières communautaires comme une initiative locale pouvant avoir un impact positif sur le genre. Toutefois, ces parcelles de forêts communautaires sont rares en Zambie et les contraintes socio-culturelles nombreuses à surpasser.

Un projet financé par l'USAID (Sustainable Agriculture et Natural Resource Management Collaborative Research Support Program, ou SANREM) vient en aide à un marché communautaire pour mettre en place un projet de conservation visant à développer un modèle commercial qui pourrait fournir des revenus alternatifs et réduire le braconnage en même temps qu'il permettrait d'accroître la conservation de la faune sauvage. Dans ce modèle, la « communauté » ne se réfère qu'à des problèmes éloignés au genre alors qu'une portion substantielle du programme cible les braconniers qui sont des hommes.

RESEAUX REGIONAUX DE FEMMES DU SECTEUR FORESTIER EN AFRIQUE

Introduction

Un des moyens d'améliorer l'équilibre entre les genres est d'établir des réseaux plus importants regroupant de nombreuses femmes du secteur forestier de tous les pays africains qui ont été étudiés. Il existe peu de sources voire aucune étude sur les réseaux de femmes existants dans les secteurs forestiers de ces pays, alors qu'il existe des structures informelles, des organisations non gouvernementales et de la société civile et des réseaux qui ont fortement contribué à ce propos. Certains forestiers luttent aussi énergiquement au niveau national en faveur d'une réorganisation et restructuration des associations existantes pour incorporer les opportunités de mettre en réseau les femmes professionnelles du secteur forestier. Selon l'étude, un tel réseau pourrait fournir une bonne base pour élargir l'horizon pour l'échange d'information, d'expérience, niveau de soutien et constituer une plateforme pour les voix des femmes. Mais pour développer ce réseau, les réseaux de femmes du secteur forestier actuels d'Afrique ou qui sont liés au domaine forestier doivent d'abord être renforcés, ceux-ci pouvant dynamiser l'établissement d'un réseau régional africain des femmes du secteur forestier.

Un autre point majeur à ajouter à l'utilisation des réseaux existants, est de mobiliser les anciens élèves provenant des institutions forestières afin qu'ils participent aux initiatives en faveur du développement de ce genre de réseaux. La base de données des femmes professionnelles constituée à ce moment-là est un bon point de départ pour le réseau régional de femmes de toute l'Afrique.

Situation actuelle des femmes dans les réseaux du secteur forestier

Burkina Faso

Toute la législation du Burkina Faso est, en théorie, non conçue sur une base discriminatoire. L'ensemble des initiatives locales identifiées, il existe une véritable volonté d'intégrer les femmes et les hommes sur une base d'égalité dans la gestion des forêts. Très peu de statistiques existent qui peuvent donner une image claire de la situation du genre en foresterie. Les organisations de femmes du pays ne semblent pas posséder les qualités requises pour mettre en œuvre des politiques et législations dans ce domaine.

Cameroun

Au Cameroun, le Ministère de la promotion de la femme essaye de collaborer avec différentes associations de femmes dans le domaine de l'agriculture. Ces associations sont avant tout basées dans les provinces et leurs membres qui vivent et travaillent en ville tirent le plus souvent plus profit de cette collaboration avec les zones rurales, au détriment des ruraux. Soulignons que dans le secteur forestier, les organisations locales soutenues par les institutions de recherche et les institutions de coopération bilatérales sont peu nombreuses.

République démocratique du Congo

Le pays ne possède pas de données sur l'histoire de l'intégration des genres dans la gestion des forêts; il ne possède pas non plus d'information globale sur la situation actuelle de l'emploi des femmes dans ce secteur. De plus, en République démocratique du Congo, il existe très peu d'organisations locales qui s'intéressent spécifiquement à la question genre et foresterie.

Ethiopie

En Ethiopie, le secteur forestier est un des secteurs de développement particulièrement négligé. Le niveau d'information en termes de données statistiques quantitatives et/ou

qualitatives est un facteur limitant dans différentes institutions forestières. A part pour un très petit nombre d'institutions forestières, les données ventilées selon le genre montrant le niveau de participation, la contribution et les bénéfices des femmes pour le secteur n'existent pas. Même dans ces différents et peu nombreux secteurs qui disposent d'un peu d'information, les données ne sont pas détaillées. Il y a donc un besoin urgent de créer une base de données des femmes du secteur forestier au niveau national, régional et local pour tenter d'apporter des réponses aux problèmes de genre au niveau de la recherche, de l'éducation et de l'emploi dans le domaine des forêts.

Ghana

L'association du pays la plus importante concernant les forêts est l'Institut des forestiers du Ghana. Cette association est principalement constituée de membres de sexe masculin comme dans le cas des effectifs de la Commission forestière. En 1999, sur les presque 200 membres, on trouvait 10 femmes membres, la représentation féminine étant de 5 pour cent.

Par le passé, une Association des femmes forestiers a été constituée mais elle n'a pas pu passer le test du temps. Ses membres étaient d'une petite poignée de femmes qui avaient atteint un certain niveau professionnel dans le département des forêts de l'époque.

Un réseau plus large comprenant des femmes du secteur forestier de toute la région africaine élargirait considérablement l'horizon et permettrait d'échanger des informations, des expériences, un certain niveau de soutien et prendrait en considération la voix des femmes. A cet égard, les réseaux passés et actuels de femmes africaines et d'autres régions pourraient être utilisés comme une base pour une mise en réseau régionale et mondiale.

Kenya

Le plus vieux réseau de femmes qui comportent quelques relations avec la foresterie est l'association des femmes professionnelles kenyanes (le Kenya Professional Association of Women in Agriculture and Environment, KEPAWAE). Ce réseau ne cible pas seulement les questions forestières mais c'est sans doute l'organisation la plus structurée pour les femmes du secteur ayant une représentation au niveau national et des districts. C'est un réseau qui doit être renforcé pour ancrer des partenariats étroits entre les professionnels et les femmes des communautés ayant des préoccupations touchant les forêts. La Société forestière du Kenya est un autre réseau de professionnels qui ciblent le secteur forestier avec une adhésion ouverte à tous les professionnels ayant un intérêt dans le secteur des forêts. Mais ce n'est pas seulement un réseau de femmes même si les questions stratégiques qui peuvent davantage affecter les femmes que les hommes ne sont pas prioritaires. Il offre toutefois, la meilleure opportunité pour un réseau genre et foresterie. Il est nécessaire de soutenir l'association KEPAWAE en tant que réseau pour les femmes et de cibler un groupe de femmes faisant partie du secteur forestier.

Madagascar

Il existe actuellement de nombreuses organisations de femmes mais celles engagées dans le domaine du genre et foresterie sont peu nombreuses. Ce qui est important de noter est la forte présence des institutions religieuses dans le domaine de l'éducation des femmes et de la prise de pouvoir et de responsabilités. Elles organisent des formations dans le domaine économique, nutritionnel, de l'éducation environnementale, la gestion communautaire et des soins familiaux.

Mali

Le développement de la démocratie a renforcé la société civile malienne qui est constituée de nombreuses associations et organisations de femmes. Pourtant, dans le domaine du genre et des forêts, seules quelques organisations existent et aucune statistique détaillée n'est disponible pour déblayer le terrain et commencer une action.

République-Unie de Tanzanie

Actuellement, le pays ne possède pas de réseaux de femmes dans le secteur des forêts mais par contre plusieurs réseaux nationaux plus globaux sont actifs. Un de ces réseaux est le E-Women Networking, qui intervient au niveau du développement des femmes et groupes de femmes.

Zambie

La revue de la documentation actuelle sur le genre aborde très peu les réseaux de femmes travaillant dans un domaine liée au secteur forestier national. En effet, aucune information n'a été publiée sur les réseaux de genre pour tous les secteurs économiques. Toutefois, un certain nombre de structures informelles, organisations non gouvernementales, organisations de la société civile, forums et réseaux ont contribué de manière significative aux débats sur le genre.

Potentiel de réseautage

Burkina Faso

Le Burkina Faso ne possède pas de réseau des forestiers. La principale structure existante faisant office de réseau est le *Réseau de communication, d'information et de formation des femmes dans les ONG*. Le réseau opère avant tout dans le domaine de l'information et de la communication et c'est le plus grand réseau de femmes du pays, avec 53 organisations membres. L'objectif du réseau est d'améliorer les positions des femmes au niveau des prises de décision par le biais d'activités de communication et de formation. En raison de la non-existence de réseaux au Burkina Faso, les femmes interviewées ont déclaré que la foresterie/le secteur forestier est un vaste domaine et il est nécessaire de savoir quelles organisations existent et dans quel domaine elles interviennent. Elles ont aussi mentionné le besoin d'avoir des données qui confirment l'existence d'associations forestières qui sont intéressées par les questions de genre et la gestion des ressources naturelles. L'autre problème est les nombreuses actions et initiatives individuelles des donateurs tournées vers des organisations spécifiques.

Cameroun

Le Cameroun possède une forte expérience dans les réseaux nationaux. Mais les réseaux de femmes dans le domaine spécifique de la gestion des forêts et de l'environnement n'existent pas. Il existe deux réseaux de forestiers avec des représentations au Cameroun: les institutions de formation du Réseau foresterie et environnement et le Réseau des femmes africaines pour le développement durable (REFFAD) – un réseau qui couvre neuf pays en Afrique centrale et qui cherche à accroître la participation et la formation des femmes, et développer la communication sur la gestion des ressources naturelles dans le Bassin du Congo. Le REFFAD collabore à ce niveau avec le Réseau d'action africain en faveur des forêts, le Programme régional d'Afrique centrale pour l'environnement, la *Conférence sur les écosystèmes de forêts denses humides d'Afrique centrale*, le Réseau de politique forestière pour l'Afrique centrale, et l'Union mondiale pour la conservation de la nature.

République démocratique du Congo

L'étude a identifié quatre réseaux en République démocratique du Congo: le Réseau d'action de femmes, le Réseau de femmes congolaises, le Réseau national de femmes, et le réseau pour la promotion des femmes dans le développement. L'étude a noté que ces réseaux ont commencé à collaborer les uns avec les autres en partie pour la raison qu'ils dépendent du même donateur qui les oblige à développer des relations.

Ethiopie

L'Ethiopie, actuellement, ne possède pas d'association de forestiers solide même si les forestiers se battent pour qu'au niveau national, ait lieu une réorganisation et restructuration de l'Association des forestiers pour inclure les opportunités pour le réseautage des femmes professionnelles du secteur forestier.

Il existe d'autres possibilités de réseautage pour les femmes travaillant dans le secteur forestier et les domaines qui y sont liés. Un des moyens est d'utiliser le nouveau réseau créé par d'anciens élèves du secteur forestier pour développer des réseaux de femmes forestières diplômées et des anciens élèves du Collège forestier Wondo Genet et établir, collaborer et réseauter avec les organisations locales de femmes.

Ghana

Dans le secteur forestier africain, le potentiel de réseautage de femmes du secteur forestier est énorme. De nombreuses initiatives ont tenté d'établir des réseaux au niveau international, régional et national. Au début des années 90, le Réseau Femmes, Environnement et Développement a été créé pour développer des cadres conceptuels et des méthodologies pour étudier les femmes et l'environnement en Afrique. Les associations existantes comme Femmes en Science et l'Organisation des femmes pour changer l'agriculture et les ressources naturelles sont deux organisations prometteuses ouvertes aux femmes professionnelles pour le réseautage.

Madagascar

A Madagascar, il est vraiment nécessaire que le Ministère chargé des forêts et le Ministère de la condition féminine établissent des partenariats solides et qu'ils collaborent avec les agences internationales impliquées dans l'intégration des genres et la gestion des forêts. Le Ministère de la femme et de l'enfance doit soutenir le très petit nombre d'organisations locales engagées dans la gestion des ressources naturelles et leur donner davantage de capacités à utiliser les mesures d'égalité des genres lors de la mise en œuvre des activités du secteur forestier. Les différentes associations forestières suivantes s'occupent de lobby et de défense des droits sur une base genre et gestion des forêts:

- L'Association des ingénieurs forestiers
- Le syndicat national des exploitants forestiers
- L'Observatoire national sur les droits des femmes (en création)
- L'Association nationale des femmes maires.

Mali

Au Mali, les femmes travaillant dans le secteur forestier disposent de différentes options de réseautage. La seule organisation existante est celle qui a été créée par le Centre international pour la recherche en agroforesterie – le Projet Sahel. Il développe des associations de femmes qui produisent du beurre de karité. Ce réseau a pour objectif de s'implanter au niveau régional et voudrait accroître l'intérêt des institutions pour le processus de certification d'un arbre en particulier, le *Ballionnella toxisperma* au niveau national et régional. Le Mali dispose de peu de réseaux du fait qu'il manque de différentes ressources forestières comestibles et commerciales importantes.

République-Unie de Tanzanie

Les associations de femmes dont les activités sont liées au secteur forestier et à la conservation de la nature en général au niveau national, peuvent constituer un point de départ pour créer des réseaux de femmes professionnelles.

Zambie

Un des mécanismes possibles pour améliorer le réseautage et la communication pourrait être repris du projet de la FAO WIN (Women, Irrigation and Nutrition) en Zambie. Ce projet pilote ciblant les genres a remporté un véritable succès. Il a formé des équipes interdisciplinaires au niveau des districts à travers lesquels toute une série d'idées ont été fertilisées puis de méthodes sont apparues. Plus important encore, le projet WIN a utilisé un comité exécutif du projet interdisciplinaire conçu par plusieurs ministères (agriculture, santé, planification, foresterie); les institutions de recherche (Association zambienne pour la recherche et le développement); et les organisations non gouvernementales (Femmes pour le changement et autres).

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Principales conclusions

Le manque d'égalité des genres représente un des obstacles majeurs à la gestion durable. Les structures sociales traditionnelles limitent les opportunités des femmes et entravent leur développement. Les principales contraintes allant contre l'intégration des questions de genre dans le secteur forestier présentées dans les 10 études sont le manque de mise en œuvre des politiques de genre, les pouvoirs de prise de décision sont limités, le manque d'accès aux ressources, la discrimination sociale et culturelle systémique, et des niveaux d'étude faibles et peu de possibilités de bénéficier de formation. Cependant, sans aucun doute, les contraintes les plus importantes sont le manque de volonté politique, les programmes politiques sans véritables objectifs, des processus gouvernementaux incohérents et un manque de données ventilées selon les genres parfois mêlé à une totale absence de motivation.

Volonté et pouvoir politique

La compréhension et l'engagement des autorités sont évidemment cruciaux pour créer un environnement adapté à la mise en œuvre de l'intégration des questions de genre. La reconnaissance formelle par les responsables politiques que l'égalité des genres est une composante essentielle du développement durable est un point de départ.

Cadre politique

Disposer d'une politique formelle claire que se soit une politique, un programme ou des déclarations spécifiques en faveur de l'égalité des genres au sein du secteur forestier permet de mettre en place avec succès l'intégration des questions d'égalité des genres. Cette politique doit être établie avec d'autres politiques nationales existantes et clairement articuler l'engagement des gouvernements en faveur de l'égalité des genres dans le secteur.

Processus à établir au niveau du gouvernement

L'action des politiques doit être cohérente et aller avec les objectifs d'intégration des genres mais aussi contribuer aux perspectives d'intégration des genres dans les processus gouvernementaux. Concrètement, ces actions consistent à planifier, établir des priorités, allouer des ressources suffisantes, mettre en œuvre et organiser des suivis et des évaluations. Les gouvernements doivent reconnaître les rouages ou dispositifs nationaux en faveur des femmes, qui les défendent et leur fournissent des responsabilités ou du pouvoir dans le domaine de l'intégration des questions de genre, d'analyse des genres et de coordination et suivi de ces questions.

Données ventilées selon le genre

Les données spécifiques sur les genres utiles au secteur forestier manquent cruellement. Cette information est pourtant nécessaire pour évaluer les différentes positions des femmes et des hommes à tous les niveaux du secteur et pour concevoir des politiques et programmes de développement et d'évaluation. Une autre question primordiale soulignée par les études est le problème de conceptualisation du travail effectué par les femmes et de celui des hommes dans des environnements ruraux, la non reconnaissance de l'importance de leurs différents rôles en particulier. Bien comprendre ces rôles peut informer et permettre de bien planifier en prenant en compte les différents impacts des programmes et projets en faveur des femmes et des hommes et du triple rôle des femmes. Le fait de sous-estimer et sous-évaluer le travail des femmes du monde rural, chose assez fréquente au niveau de la planification du développement, peut avoir des conséquences nettement préjudiciables.

La non reconnaissance de l'importance des multiples contributions des femmes dans les moyens de survie des zones rurales signifie que les interventions politiques concrètes sont fréquemment préjudiciables à la fois aux femmes comme à leurs communautés. Un autre facteur qui doit être pris en compte est que certaines tâches, activités ou entreprises peuvent être vues comme « masculines » ou « féminines ». Par exemple, typiquement, les femmes collectent certains produits dans la forêt à des fins médicinales, pour le bois de feu, pour

procurer des aliments à leur famille et du fourrage au bétail. Les hommes au contraire, coupent le plus souvent des arbres pour vendre le bois ou l'utiliser comme matériel de construction. Il est donc primordial de consulter les femmes comme les hommes au moment de la conception de la mise en œuvre des politiques forestières pour mettre en place une gestion durable, sûre et équitable des ressources forestières.

Perspective au niveau régional

Burkina Faso

Au Burkina Faso, la situation des femmes au niveau social, économique, politique et culturel reste sérieusement marquée par de fortes inégalités entre les hommes et les femmes ce qui affecte les femmes d'une manière considérable. Malgré les efforts des politiques et de la législation qui cherchent à réguler le domaine forestier et l'accès aux ressources, la vie quotidienne des femmes du Burkina Faso reste largement gouvernée par les coutumes traditionnelles qui tendent à les subordonner aux hommes. Il est reconnu que les femmes des zones rurales comme des zones urbaines jouent un rôle clé dans l'agriculture et la gestion des forêts, contribuant en cela à l'économie et aux moyens d'existence des ménages.

Une analyse des politiques et des cadres institutionnels montre que les gouvernements locaux et les partenaires internationaux veulent investir dans des programmes qui donnent du pouvoir aux femmes et leur permettent de participer à la gestion des forêts et des ressources. Le Burkina Faso, par exemple, a créé une Unité Genre au sein du Ministère de l'environnement et de la vie, a développé un cadre de dialogue sur le genre et mis en place des activités spécifiques de promotion de la femme et d'amélioration de leurs conditions de vie. Cependant, dans le secteur forestier, les femmes ne bénéficient pas de mesures légales qui les protègent spécifiquement de la discrimination et des traitements discutables ou illégaux.

Cameroun

En Afrique centrale, le Cameroun est après la République démocratique du Congo, un des pays possédant une des écosystèmes plus importants et des plus riches. La contribution des femmes à la gestion des forêts est largement reconnue et le gouvernement par le biais du Ministère des forêts et de la faune, a pour objectif d'augmenter les capacités des femmes pour qu'elles puissent davantage contribuer à la gestion des forêts. Les femmes restent moins représentées dans les sphères de prises de décision relatives à la gestion des forêts. Les normes socio-culturelles affectent aussi leurs rôles et responsabilités dans le secteur forestier. Avec les actions d'un petit nombre d'associations travaillant dans le domaine de la gestion des forêts, certains problèmes des femmes tendent à être évalués grâce aux capacités légales, techniques et financières de ces associations.

République démocratique du Congo

La République démocratique du Congo possède les forêts les plus importantes et riches d'Afrique centrale. Ces ressources sont gérées dans un contexte caractérisé par l'instabilité politique, les conflits internes, une faible gouvernance et la pauvreté générale, spécialement dans les zones rurales. Même dans ces circonstances, les femmes doivent participer à la gestion des forêts et avec le Gouvernement en transition différentes actions ont été dirigées vers les femmes.

Ethiopie

Face aux principaux problèmes du développement national des forêts: l'insécurité du foncier, la structure et l'organisation du secteur forestier, il est absolument nécessaire de formuler et de mettre en œuvre des politiques forestières de même qu'il faut rétablir le Ministère des ressources naturelles et des forêts comme les pays voisins, Kenya et République-Unie de Tanzanie, l'ont fait. Le dernier exemple pourrait être considéré comme la meilleure opportunité pour rendre durable cette ressource de valeur tant appréciable.

Ghana

Dans les professions du secteur forestier, les femmes sont devenues une composante substantielle de la population étudiante du secteur forestier national. Il existe aussi des

femmes qui travaillent comme forestier même si leur nombre n'augmente pas de manière substantielle. La proportion de femmes dans l'enseignement, la recherche, et la vulgarisation est en augmentation régulière comme le démontrent les admissions croissantes des étudiants des institutions d'études supérieures sur les cinq dernières années. Les admissions de femmes, qui se situent entre 10 pour cent et 40 pour cent, est assez encourageant mais n'est pas satisfaisant.

Voici quelques solutions pour développer le rôle des femmes dans le secteur forestier:

- Un budget adéquat doit être alloué au Ministère des femmes et des enfants pour planifier, coordonner et faire un suivi des politiques. Le genre doit représenter un aspect clé dans le développement des politiques, y compris au sein de la Stratégie de réduction de la pauvreté du Ghana.
- La vision de la Commission forestière sur l'égalité des genres doit être opérationnalisée par le biais de la mise en œuvre de sa politique sur le genre afin de promouvoir l'intégration des questions de genre.
- Des données ventilées selon le genre doivent être collectées par la Commission forestière et le Ministère des femmes et de l'enfance à tous les niveaux du secteur forestier comme une base pour l'intégration des questions de genre.
- Il faut placer un nombre suffisant de femmes aux niveaux de prises de décision et managérial pour stimuler les changements politiques à tous les niveaux.
- Des femmes jouant le rôle de modèle, diplômées et occupant des positions de responsabilité dans le secteur forestier doivent avoir un rôle stimulant pour les jeunes filles et les femmes et développer leur intérêt pour la gestion en partenariat des forêts.
- L'action anti-discriminatoire au sein du secteur forestier et des institutions supérieures liées à la forêt doit continuer, et la formation des femmes en général doit être promue sur une base équitable à tous les niveaux.
- La bonne volonté des gouvernements est nécessaire pour accroître la proportion des femmes dans le domaine légal et la vie publique et promouvoir les femmes à des rôles de prise de décision.

Kenya

Il existe un certain niveau de reconnaissance des capacités intellectuelles des femmes qui occupent certaines positions dominantes clé dans le secteur forestier du Kenya. Mais certaines attitudes encore basées sur le patriarcat persistent face aux prises de pouvoir des femmes dans un certain nombre d'institutions clé. Les problèmes qui subsistent sont:

- Le concept d'intégration des questions de genre a été mal compris par de nombreuses personnes interviewées.
- Les pays ne disposent d'aucun budget ou de budgets très limités à dédier seulement aux programmes de genre, laissant penser que le genre n'est pas devenu prioritaire dans la planification en faveur du développement.
- Même si le pays dispose de politiques relativement bonnes sur l'intégration des questions de genre, un engagement au niveau national fait globalement défaut.
- Les pratiques sociales et culturelles jouent aussi un rôle majeur en ralentissant les progrès d'intégration des questions de genre du Kenya. Le rôle passif tenu par les femmes et l'attitude à la fois des hommes et des femmes est difficile à changer.

Madagascar et Mali

Sauvegarder les forêts grâce à une gestion durable et promouvoir l'égalité des genres pour l'accès aux ressources forestières sont des priorités très importantes des deux gouvernements et peuvent énormément contribuer à la réduction de la pauvreté. L'étude a examiné et documenté la contribution des femmes dans le secteur forestier et la gestion des forêts grâce une analyse des forêts et des politiques et stratégies orientées selon les genres. Même si le cadre politique et les politiques sont basées sur une évolution des conventions internationales sur les questions de genre, l'application concrète reste encore faible, en particulier dans le secteur

forestier. Les études recommandent d'intensifier l'intégration des questions de genre dans le secteur forestier avec des mesures et des mécanismes adéquats. Une vraie politique en faveur de la promotion des femmes et la participation des genres dans le secteur forestier doit être définie et doit inclure une base de données des femmes du secteur, développer une stratégie de communication, former tous les acteurs engagés dans le secteur forestier, en particulier les femmes et mettre en place des actions de recherche de fonds pour soutenir ces politiques et stratégies.

Avec le Ministère de l'environnement, des eaux et des forêts et les cadres des programmes environnementaux successifs mais aussi grâce aux guides et outils participatifs mis au point le Mali a facilité le transfert de la gestion des ressources naturelles aux communautés de base. En général, la situation des femmes à Madagascar est complexe et ambiguë. En effet, s'il existe une parité dans certains domaines comme l'éducation primaire ou supérieure pour les forestiers, la disparité est claire au niveau de leur participation dans la vie politique, leur accès au monde du travail et des revenus générés. Les femmes ne peuvent donc pas influencer l'orientation des stratégies nationales et en particulier les décisions budgétaires relatives aux programmes de développement nationaux et locaux.

République-Unie de Tanzanie

La politique forestière du pays reconnaît le besoin d'intégration des questions de genre dans le secteur. Grâce à un partage équitable des bénéfices entre toutes les parties prenantes, des accords communs portant sur la gestion entre le gouvernement central, les agences d'exécution spécialisées et le secteur privé ou les gouvernements locaux, la politique forestière comporte encore de nombreuses lacunes mais pose aussi toute une série de défis. Elle invite à une plus grande égalité des genres permettant par exemple de répondre aux préférences des femmes sur certaines questions et allant en faveur de leur prise de pouvoir dans le secteur forestier comme à une meilleure formulation et mise en œuvre des politiques en fonction de la demande et sur un mode durable.

Zambie

Une des principales conclusions est que les problèmes de genre contribuent à ralentir la croissance économique et la réduction de la pauvreté de la Zambie et que le développement des personnes, essentiel pour la productivité, est difficile sans l'égalité des genres. L'intégration des questions de genre dans tous les secteurs traîne derrière les autres pays et sera fondamentale pour le développement durable des forêts.

Ces problèmes de genre sont présents dans tous les secteurs de développement et à tous les niveaux de la société et du gouvernement. Dernièrement, l'intégration des questions de genre dans le secteur forestier est allée main dans la main avec l'intégration des questions de genre à tous les niveaux et secteurs du gouvernement zambien et de la société; elle dépend en fait d'une intégration beaucoup plus large et importante des femmes dans le développement du pays.

Recommandations

Les études réalisées dans les 10 pays africains confirment que les actions en faveur de la parité des genres au sein du secteur forestier doivent être multipliées. Des mécanismes institutionnels ont été établis avec des politiques de genre neutres alors que des activités et des politiques ont été conçues et mises en œuvre selon les conventions internationales comme la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (1979) et la Charte africaine sur les droits de l'homme des peuples (1981). La Conférence internationale sur la population et le développement (1994), le Sommet Social (1995), la Plateforme d'action de Beijing? (Conférence internationale sur la population et le développement, 1995) et les Objectifs de développement du Millénaire (2000) ont été adoptés dans ces pays africains. Certaines améliorations ont eu lieu au niveau de la position des femmes en Afrique mais les problèmes relatifs au genre, à l'environnement et au secteur forestier continuent de persister. Quelles actions et quelles politiques peuvent donc aujourd'hui contribuer à intégrer les femmes à tous les niveaux et promouvoir l'égalité entre les genres et l'équité?

Les études sur le genre et les secteurs forestiers en Afrique ont établi la série de recommandations suivantes:

- Les pays africains doivent intégrer les questions de genre dans les politiques, les programmes et les institutions forestiers nationaux, en conformité avec leurs politiques nationales sur le genre pour améliorer la collaboration interministérielle. Les pays qui ont déjà développé leurs orientations et leurs instruments législatifs au sein de leurs lois forestières devraient saisir l'opportunité d'incorporer l'intégration des questions de genre.
- Les institutions internationales comme le processus du Forum des Nations Unies sur les forêts, la base de données de la Convention sur la diversité biologique et le Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour l'environnement devraient faire tout leur possible pour inclure les perspectives de genre dans leurs discussions et programmes, comme la FAO, le Programme des Nations Unies pour le développement et d'autres l'ont fait, et pour soutenir les initiatives *genre et secteur forestier*.
- Il est nécessaire que les pays améliorent la disponibilité des données en vue du développement de tous les secteurs. Le manque de données statistiques sur le rôle des femmes dans le secteur forestier handicape la planification et la formulation des politiques faisant que les contributions des femmes sont sous-évaluées et non documentées. Les données ventilées selon le genre, secteur forestier inclus, devraient être développées et être disponibles au niveau national et régional. Ce genre d'étude de base devrait permettre une mise à jour de la situation du genre dans le secteur forestier et de la contribution des femmes dans tous les secteurs afin de développer un système de données fiables sur la gestion et pour réaliser un suivi et obtenir une vision claire de la situation des femmes du secteur forestier à tous les niveaux.
- Les politiques et les programmes forestiers doivent être réorientés vers les priorités et les besoins des utilisateurs des forêts, en particulier de la majorité des populations pauvres de producteurs ruraux, les actions devant clairement cibler les femmes et les jeunes filles en tant que productrices et utilisatrices de base des forêts. Cela doit être réalisé en consultation avec les communautés locales et les différents acteurs pour assurer que les questions et les besoins au niveau du genre ne sont pas ignorés.
- Il est nécessaire d'améliorer l'industrie forestière, de stimuler l'intérêt des femmes et de les retenir dans la profession. L'analyse suggère que cette question d'égalité ne constitue en soi pas un problème mais requiert plutôt une reconnaissance, des récompenses et une progression de leur carrière. D'autres stratégies comme l'accès équitable à des formations sur les lieux de travail, des possibilités d'avancement de

carrière et des environnements de travail favorables à l'égalité de genre, etc. peuvent être introduites pour attirer et retenir les femmes.

- Le renforcement des capacités au niveau de la formation sur les questions de genre est recommandé pour augmenter les droits et pouvoirs des acteurs du secteur forestier. Ces formations doivent être conçues à partir des évaluations des besoins stratégiques et des curricula bien pensés et introduites dans les lycées forestiers et les institutions des pays africains. Dans certains pays, des efforts ont déjà produits des résultats et d'autres ressources sont nécessaires continuer des actions de ce genre.
- L'étude des différents pays montre une absence d'orientation professionnelle des étudiants et des filles du secteur forestier et de celui de la gestion des ressources naturelles. Le gouvernement et les organisations de femmes doivent profiter de cette opportunité pour développer des programmes d'orientation professionnelle en s'appuyant sur un personnel technique et éducatif.
- Les institutions communautaires en faveur des thématiques sur le genre doivent être développées au niveau national. L'adhésion aux institutions villageoises doit être ouverte à tous les adultes, femmes comme hommes, au lieu de penser au ménage comme unité d'intervention. Cela peut assurer une représentation des femmes équitable et les faire participer aux prises de décision en leur propre nom mais aussi leur faire bénéficier de droits et revenus égaux.
- Les gouvernements doivent allouer des ressources appropriées pour soutenir les programmes d'intégration des questions de genre dans les ministères travaillant sur les questions relatives aux femmes, élargir leur portée et renforcer leur impact.
- Les gouvernements doivent aussi accroître rapidement le nombre de femmes grâce à des programmes d'études (niveau éducation supérieure) pour les faire participer aux prises de décision concernant la gestion au niveau inter-régional, régional et national.
- Des femmes jouant des rôles modèles auprès d'autres femmes et dont les qualifications leurs permettent de prendre des décisions à un niveau professionnel au sein du secteur forestier doivent stimuler davantage l'intérêt des jeunes filles et des femmes pour le secteur forestier. Elles doivent aussi contribuer à mettre en œuvre des politiques de gestion en partenariat des forêts pour promouvoir l'égalité de genre. Dans le même ordre d'idée, des jeunes femmes pourrait bénéficier et intégrer des programmes professionnels sur les forêts.
- Chaque pays africain doit chercher à mettre en œuvre les recommandations des rapports nationaux sur l'intégration des questions de genre dans le secteur forestier.
- Tous les rapports nationaux recommandent la création de réseaux de femmes forestiers à partir des bases de données de femmes compilées par chaque pays. La création d'associations et de réseaux du secteur forestier dont les membres sont seulement des femmes peut promouvoir l'échange d'informations et d'idées de type professionnel et leur donner davantage de droits. Pour cela, il faudrait commencer par organiser une conférence en Afrique rassemblant en autres, les décideurs politiques, les professionnels du secteur forestier et travaillant en relation à ce secteur, les experts de genre et les organisations importantes.
- Les rapports nationaux et régionaux doivent être diffusés lors de conférences, ateliers et autres canaux appropriés y compris les médias.

Perspective régionale

Burkina Faso

Pour une meilleure intégration des femmes dans la gestion des forêts au Burkina Faso, l'étude recommande que les cadres institutionnels et les politiques soient redéfinies en conséquence. Pour cela, il faut intégrer l'égalité des genres dans la formulation et la mise en œuvre des projets de développement ruraux et renforcer les capacités organisationnelles des femmes pour un développement des réseaux. Avec les femmes elle-mêmes, il semble important de définir clairement des priorités, des stratégies et des actions qui pourraient avoir un impact sur leurs situations actuelles, en particulier dans le domaine de la gestion des forêts. Les femmes et les organisations de femmes doivent pouvoir décider ou être responsables des problématiques de genre et de leurs effets sur les forêts et la gestion de l'environnement. Elles doivent aussi bénéficier de formation dans le domaine des processus de prise de décision. Même si les politiques et les cadres institutionnels sont redéfinis, il est fréquemment nécessaire de suivre et d'évaluer la mise en œuvre des initiatives locales qui ont un impact direct sur les femmes.

Cameroun

Le Cameroun est un pays stable au niveau politique. Les cadres politiques et institutionnels qui gèrent d'une part les forêts et les femmes d'un autre, sont en pleine évolution. Les politiques ne sont pas formulées sur une base discriminatoire cependant en pratique, les inégalités sont encore manifestes au niveau de l'emploi et de l'accès à la terre et aux ressources forestières. L'étude formule donc les recommandations suivantes:

- Les femmes doivent être davantage intégrées dans les sphères de définition des politiques et de prise de décision.
- Les forêts doivent être gérées sur la base d'un accès égal des hommes et des femmes aux terres et aux ressources. Cette gestion doit se baser sur des principes participatifs et non les règles traditionnelles.
- Il faut développer des stratégies de communication appropriées ciblant spécifiquement les femmes, leurs activités et leurs relations avec les hommes au niveau des activités forestières.
- Il faut développer un système fiable de gestion des données qui doit permettre d'avoir une vision claire de la situation des femmes et de leur contribution réelle au secteur forestier au niveau local, national et régional.

République démocratique du Congo

Une stratégie intégrant les questions de genre dans la gestion des forêts et prenant en considération la situation politique du pays doit être mis en place progressivement. En réalité, le pays est engagé dans de larges réformes politiques et institutionnelles dont le but est de restaurer l'autorité gouvernementale au niveau national et régional. Ces réformes doivent intégrer:

- La nécessité d'accroître les connaissances de la situation actuelle du genre dans le secteur forestier en produisant des statistiques fiables sur le statut des femmes de ce secteur.
- Le besoin d'éduquer et de sensibiliser les femmes et les hommes sur le rôle clé des femmes dans le secteur forestier.
- La nécessité d'améliorer l'emploi des femmes dans le secteur forestier.
- Le besoin de réduire le poids des coutumes traditionnelles qui tendent à subordonner les femmes aux hommes.

Ghana

L'intégration des questions de genre doit être promue dans tous les secteurs y compris celui de la foresterie. Pour cette intégration des questions de genre, l'étude a élaboré les recommandations suivantes:

- Des données ventilées selon le genre doivent être collectées et développées dans le secteur forestier afin de mieux planifier les actions.
- De nouvelles politiques et organisations sont nécessaires.
- Des programmes où certaines femmes servent de modèle doivent être développés pour recruter une quantité suffisante de femmes dans tous les secteurs, y compris le secteur forestier.
- Plus de femmes doivent être formées ainsi que les hommes, pour soutenir la mise en œuvre d'initiatives de gestion en partenariat des ressources dans le secteur forestier informel. Les programmes de formation sur le genre proposés aux communautés locales doivent cibler les hommes comme les femmes.
- Les institutions communautaires sensibles aux questions de genre doivent être ouvertes à tous les adultes, femmes et hommes, au lieu d'utiliser le foyer comme unité d'intervention.
- Le gouvernement et les organisations non gouvernementales doivent contribuer aux projets qui donnent davantage de droits aux femmes en les impliquant dans la planification et dans la formulation de stratégies et accroître la confiance des groupes de femmes marginalisées.
- Des réseaux de femmes des secteurs forestiers de tous les pays africains doivent être créés sur le court terme par les femmes de ce secteur et soutenus par les gouvernements, les organisations non gouvernementales, les agents de développement et les agences spécialisées comme la FAO et le Forum des Nations Unies sur les forêts.

Kenya

Le Kenya doit se centrer sur les recommandations suivantes:

- Les institutions, les départements gouvernementaux et les organisations ayant des programmes touchant le secteur forestier doivent développer des plans d'action genre comportant un budget.
- Les orientations et réglementations de la Loi forestière (2005) à développer doivent saisir l'opportunité d'intégrer les questions de genre.
- Des programmes de sensibilisation sur les questions de genre et les capacités dans le domaine de l'analyse de genre doivent être développés pour les différents segments de la population au niveau institutionnel comme communautaire et des ménages.
- Des programmes appropriés pour les jeunes et les personnes âgées de la communauté doivent être créés.
- L'association professionnelle des femmes kényanes pour l'agriculture et l'environnement est l'organisation la plus structurée du secteur forestier pour les femmes et dispose d'une représentation au niveau national et des districts. C'est un réseau qui doit être renforcé pour permettre de conclure des partenariats étroits entre les professionnels et les femmes des communautés intervenant dans le secteur forestier.

Madagascar

Pour que le pays mette en place un développement durable de ses forêts et qu'il garantisse un accès à la gestion des forêts identique aux femmes et aux hommes, l'étude recommande de:

- Mettre à jour les données sur la situation du genre dans le secteur forestier et les contributions des femmes à tous les autres secteurs.
- Redéfinir le cadre institutionnel pour une gestion durable des forêts et l'intégration des genres dans la gestion des forêts.
- Renforcer toutes les initiatives qui tendent à intégrer une approche genre dans leur mise en œuvre.
- Tirer profit des expériences positives du passé et continuer à développer de bonnes pratiques qui éliminent les inégalités et les conflits liés aux ressources forestières.
- Améliorer et multiplier les collaborations interministérielles (Ministère des forêts et Ministère des femmes).

- Renforcer les capacités des femmes et des organisations locales engagées dans le secteur forestier avec une approche genre.
- Soutenir les organisations locales et faciliter la création de réseaux.
- Soutenir les capacités économiques des femmes.
- Mettre en place des mécanismes d'évaluation des projets pour contrôler si les objectifs ont réellement été atteints.

Mali

Le Mali, grâce au soutien des organisations internationales, a mis en place de nombreuses initiatives. Une analyse de la situation actuelle révèle que le pays dispose d'un potentiel réel de développer une politique sérieuse qui prenne en compte les rôles des femmes dans le secteur forestier sur une base d'égalité. Voici certaines actions qui doivent encore être réalisées, lesquelles requièrent le soutien du gouvernement:

- Réduire le taux d'analphabétisme des femmes en créant des programmes scolaires qui contribuent à l'égalité des genres au niveau de la gestion des forêts.
- Soutenir la création d'organisations locales et régionales de femmes.
- Faciliter la mise en place de mécanismes qui réduisent le travail des femmes à la fois au niveau du foyer que des activités forestières.
- Le Ministère en charge des forêts doit développer une approche de genre qui permette à tous les acteurs (techniques, institutionnels et financiers) d'être inclus dans leurs décisions.
- Développer des marchés pour les produits collectés et transformés par les femmes.
- Réaliser une étude qui examine les moyens de réduire les difficultés rencontrées au niveau de la production et transformation de type artisanal.

République-Unie de Tanzanie

La République-Unie de Tanzanie devrait adopter les stratégies suivantes en faveur de l'intégration des questions de genre:

- Elle doit organiser des récoltes de l'information disponible et documenter les données ventilées selon le genre dans le secteur forestier formel.
- Elle doit opérationnaliser et documenter les stratégies d'intégration des questions de genre dans les politiques forestières nationales et les autres documents politiques produits à ce sujet.
- Elle doit mettre en œuvre toutes les problématiques d'intégration des questions de genre au sein de la Politique nationale d'avancement et genre en faveur des femmes, du tourisme, de l'énergie, et des autres secteurs qui y sont liés et qui ont une relation directe avec les programmes forestiers nationaux, la politique forestière et les activités du secteur forestier en général.
- Elle doit développer et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation sur le genre.
- Elle doit fournir un appui aux communautés afin que celles-ci puissent produire leurs propres stratégies, fassent évoluer les relations de genre et améliorent le bien-être économique des populations des différents villages.

Zambie

Le premier défi à résoudre est d'aider le gouvernement de Zambie à dépasser la phase théorique pour réellement intégrer le genre au niveau politique et des actions entreprises concrètement. La problématique genre cruciale aujourd'hui en Zambie est le VIH/SIDA et les forêts, un problème extrêmement grave et urgent à résoudre qui nécessite davantage d'analyse et d'action. L'intégration du genre a donc besoin de beaucoup plus d'implication des femmes dans le secteur forestier.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- FAO. 2006. Time for action: Changing the gender situation in forestry. Report of the UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. Burkina Faso. Document de travail du FNPP sur les genres et les forêts, préparé par Ghislaine Marilyne Simeni Tchuinte. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. Cameroun. Document de travail du FNPP sur les genres et les forêts, préparé par Danielle Lema Ngono. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. République démocratique du Congo. Document de travail du FNPP sur les genres et les forêts, préparé par Sébastien Malene Mbala. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Mainstreaming Gender in Forestry in Africa: Gender and Forestry in Ethiopia. FNPP Gender and Forestry Working Paper, préparé par Mersha Sahilu. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Mainstreaming Gender in Forestry in Africa: Gender and Forestry in Ghana. FNPP Gender and Forestry Working Paper, préparé par Elizabeth Ardayfio. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Mainstreaming Gender in Forestry in Africa: Gender and Forestry in Kenya. FNPP Gender and Forestry Working Paper, préparé par Alice Akinyi Kauda. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. Madagascar. Document de travail du FNPP sur les genres et les forêts, préparé par Marie Randriamamonjy. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. Mali. Document de travail du FNPP sur les genres et les forêts, préparé par Bintou Nimaga. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Mainstreaming Gender in Forestry in Africa: Gender and Forestry in the United Republic of Tanzania. FNPP Gender and Forestry Working Paper, préparé par Elizabeth Dodo. FAO, Rome.
- FAO. 2007. Mainstreaming Gender in Forestry in Africa: Gender and Forestry in Zambia. FNPP Gender and Forestry Working Paper, préparé par Karlyn Eckman. FAO, Rome.
- Gouvernement du Kenya. Sessional Paper, No. 2, 2006.

ANNEXE – Genre et personnes ressource des secteurs forestiers de plusieurs pays africains

NAME	POSITION/INSTITUTION	CONTACT
Bamoni, Thomas	ONG ACFED/Sahel	
Belemsogbo, Urbain	Directeur de la faune et des chasses, DFC	
Bikienda, Salamata	Chef de service régional des eaux et forêts, Hauts-Bassins	
Congo, Rosalie	Coordonnatrice, FEM/ONG	
Coulibaly, Clarisse	Section environnement, PNUD	
Dabire, Brigitte	Directrice du genre pour le développement, MPF	
Dabire, Jean-Louis	Aménagement et récupération des terres, PLCE/BN	
Dambre, Blandine	PNGT 2, Chargée de l'éducation environnementale, du genre et du VIH/SIDA	
Kabore, Ibrahim	Directeur, DRECV-Sahel	
Kabore, Kardiadou	Présidente AMIFOB, Direction des ressources halieutiques, MAHRH Forestry Association of Burkina Faso	
Kissou, Dominique	Aménagiste pastoraliste, DGEAP, MRA	
Liehoun, Christine	Directrice, DEP, Point focal genre, MECV	
Lokoande, Attina	Chef projet Opération acacia, DIFOR	
Lokoande, Ibrahim	Directeur des forêts, DIFOR	
Medah, Moïse	Directeur technique, CAF Sapouy-Bieha	
Nebie, Kabou	Présidente, UGGF Bougnounou-Nebielianayou	
Nebie, Katia	Présidente GGF Bougnounou	
Nèbié, Sidonie	Directrice de la Coordination des associations féminines, MPF	
Nèbié, Zoubi	Chargé de suivi-évaluation, DEP/MECV	
Niangao, Thérèse	Groupement de production de beurre de karité, Nemaropouli, Bobo-Dioulasso	
Ouedraogo, Amade	Chef Unité de Conservation de Faune des Hauts-Bassins	
Ouedraogo, Antoinette	Présidente, ONG AFD Buayaba, Ouagadougou, Fada	
Ouedraogo, Bassirou	Directeur, DERET	
Ouedraogo, Charles Auguste	Chargé d'études, DEP/MRA	
Ouedraogo, Kimse	DES, DGCN	
Ouedraogo, Noélie	Association, Songtaaba Yalgré, Ouagadougou	
Ouedraogo, Rasmane	Directeur, DPECV, Seno	
Ouedraogo, Salimata	Groupement Nabonswende, Tampouy, Ouagadougou	
Ouedraogo, Sibiri Jean	Projet Fruitiers sauvages, INERA	
Pare, Sidonie	Chef de service formation en genre, MPF	
Poda, Damas	Chef de projet gestion durable des PFNL, DIFOR	
Poda, Nazaïre	Responsable suivi-évaluation PLCE/BN	
Sanon, Aimée	Secrétaire permanente, SP/PAPF, MPF	
Sawadogo, Félicité	Conseillère en développement social et genre, Ambassade du Canada	
Sawadogo, Prosper	Coordonnateur national, PAGEN	
Soloviev, Pierre	Coopération belge, Projet gomme arabique, CNSF	
Tiementore, Oumarou	Responsable suivi-évaluation, PROGEREF	
Visser, Pim	Conseiller Technique Principal, Coopération luxembourgeoise, PAGREN	
Yaro, E.	Renforcement des capacités, PAGEN	
Zalle, Daouda	Directeur national, PAGREN	
Zongo, Moussa Ezechiel	Chef de service chargé de la promotion et de l'intégration du genre dans les politiques, plans, programmes et projets de développement, MPF	
Zongo, Paul	Chargé d'études, DEP/MRA	

	Associations féminines du PAFDK, Bobo-Dioulasso	
	Membres de GGF, Bougnounou	
	Membres CVGT Yakouta, Seno	

Bigombe, Logo P.	CERAD	
Eyebe, Antoine	CARPE	
Fomété, Thimothé	COMIFAC	
Foteu, Roger	Ministère des forêts et de la Faune	Roger_foteu@yahoo.fr
Goueth, Jacques	Ambassade des Etats Unis	gouetjr@state.gov
Leboh Nkom, Melanie	ADEF/RAFADD	cadeflom@yahoo.com
Mindja, Jeanne Marie	GRAMUE	
Ngoufo, Roger	CEW	cewaire@iccnet.cm
Pah, Patrice	ROLD/Reserve du Dja	
Parfait, Mimbimi Essono	GNT – Cameroun	Akung34@hotmail.com
Soh, jean Claude	ACDI	JeanClaude.@baccyde.org
Zachée, Ngandembou	RAAF	

	ADG, Institut Congolais pour la Conservation de la Nature (ICCN)	
	ADG, Institut des Jardins Zoologiques et Botaniques du Congo (IJZBC)	
	Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), Point Focal	
	Programme des Nations Unies pour l'Education et la Science (UNESCO), Point Focal	
Albano, Maia Trindade José	Gérant Statutaire, SODEFOR	
Bashige, Eulalie	Coordinatrice, Réseau Femmes Africaines pour le Développement Durable (REFAAD) / Kinshasa	
Bashige, Eulalie	Coordinatrice, Femme, Environnement et Santé / Kinshasa	
Bulunga, Ruffin	Directeur ressources humaines, PARCAFRIQUE	
Dieter, Haag	Administrateur Directeur Général, SIFORCO	
Djengo, Frédéric	Centre d'Adaptation des Techniques de l'Energie Bois (CATEB)	
Ekuba, Georgette	Secrétaire Général, PARQUET EXOTIC	
Ekuba, Georgette	Secrétaire Général, SAFBOIS	
Ekuba, Georgette	Secrétaire Général, SAFO	
Fontoura, Arlei	Directeur Général, FORABOLA	
Kage Mwanzita, Florentin	Président FIB	
Kage Mwanzita, Florentin	Président Conseil d'Administration, PARCAFRIQUE	
Kalambayi wa Kabongo, Abel Léon	Secrétaire général, Secrétariat général à l'environnement et conservation de la nature	
Kapa, François	Point focal, Cellule de la biodiversité en RDC	
Kapupu Diwa	Coordonnateur, ONG REPALEAC	
Kasulu, Vincent	Directeur, Direction du Développement Durable	
Kasulu, Vincent	Point focal, Fonds pour l'Environnement Mondial (FEM/GEF)	
Kiamfu, Erasme	Directeur Exploitation, SODEFOR	
Mabiala, Jérôme	Directeur, Service Permanent d'Inventaire et d'Aménagement Forestiers (SPIAF)	
Mabiala, Jérôme	Point focal, Conférence des Ecosystèmes des Forêts Denses et Humides de l'Afrique Centrale (CEFDHAC)	
Maia Trindade, Joao Manuel	Gérant Statutaire, SOFORMA	
Malele, Sébastien	Directeur, Direction de la gestion forestière (DGF)	
Mbulu Opet	Directeur, Centre National d'Information Environnementale (CNIE)	
Megard, Olivier	Directeur Général, PARQUET EXOTIC	
Megard, Olivier	Directeur Général, SAFBOIS	

Megard, Olivier	Directeur Général, SAFO	
Mingas, José	Directeur Coordinateur, TRANS M	
Mohindo, Alphonse	Coordonnateur, ONG Réseau CREF / Nord Kivu	
Mpasse, Monica	Gérant Statutaire, LA FORESTERIE DU LAC	
Mpoyi, Augustin	Coordonnateur, Avocats verts / Kinshasa	
Mukadi, Kankonde	Consultant, Banque Mondiale	
Mulay, Adolphine	Coordinatrice, ONG des Peuples Autochtones	
Mvibudulu, Emmanuel	Direction Exploitation, SIFORCO	
Mwamba, Philomène	Coordinatrice, Femmes et Environnement (FE) / Kinshasa	
Ngongo, René	Coordonnateur, Organisation Concertée des Ecologistes et Amis de la Nature (OCEAN) /Kisangani	
Nuno, Sales Lane	Directeur Gérant, CFT	
Nyimi, Célestin	Secrétaire Exécutif, Action Massive Rurale (AMAR) / Bas Congo	
Sabbag, Youssef	Directeur Général, ITB	
Tavares, José	Directeur production, CFT	
Tshimbalanga, Véronique	Programme Régional de l'Afrique Centrale pour l'Environnement (CARPE), Point Focal	
Tunguni dia Mansoni	Commission des forêts de l'Afrique centrale (COMIFAC) Point Focal/RDC	
Van de Ven, Françoise	Secrétaire Général, FIB	
Vangu Lutete	Chargé de programme, Food and Agriculture Organization (FAO)	
Yamba Ngonze, Charlotte	Coordinatrice, ONG des femmes TOSUNGA /Lisala	

Aklilu, Hiamanot (BSc)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Alli, Neim (BSc)	WGCF	
Ambaye, Alem (Diploma)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Asmamaw, Helen (Diploma)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Asnake, Ywoyeneshet (MSc.)	Land Administration Team Leader	
Assefa, Biruktayet (MSc)	Ethiopian Institute of Agricultural Research, EIAR	
Assefa, Firut	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Assefa, Yalemzewed (BSc.)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Assefa, Yelefgne	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Bekele, Atkilt	Ethiopian Institute of Agricultural Research, EIAR	
Betelehem (BSc)	WGCF (NF)	
Buacheriw, Meseret (BSc)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Derege, Senayet (MSc.)	UNDP	
Desalgne, Hiwot	Mekele University	
Desta, Medihen (diploma)	YVAT	
Ebrahim, Keria	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Endale, Degitu (BSc)	Mekele University	
Fanaye (BSc)	WGCF (NF)	
Fesseha, Awet	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Gebrehiwot, Mersha (MSc)	WGCF	
Gebreigziabher, Amelework	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Gebrekiastos, Aster (PhD)	WGCF	
Getachew, Nitsiti (diploma)	YVAT	
Gishu, Yeshiembet	YVAT	
Hagoss, Neima (BSc)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Hana	NE	
Jallene	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	

Kasahun, Meseret	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Kebene	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Mahaderu, Zenebu	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Mebratu, Tirahas (BSc)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Mehari, Yenealem (BSc)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Mekonene, Meley (BSc)	Mekele University	
Melaku, Bezashwork (BSc)	WGCF (NF)	
Melkeysa, Amane	SFIE	
Mengistu, Abenet (diploma)	SFIE	
Meseret	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Meskerem	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Selame	(TVAT)	-
Sentayehu (Diploma)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Serkalem	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Shiferaw, Tigist	Airlance	
Shimekatc, Tizezew (Diploma)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Shume, Shitu (Diploma)	FFDME – Forest Development and Marketing Enterprise	
Simeret, Micheal BSc	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Simiret, Michael (BSc)	Women Affairs	
Tagesse, Helina (BSc)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Taye, Addisalem (MSc)	WGCF	
Tekilu, Ribka (MSc.)	Environmental Protection and Use Authority	
Tekleberihan, Almaz (PhD)	NE	
Teklu, Weyenahareg	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	-
Tesfaye, Frehiwot (BSc)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Tesfaye, Yehualshet (BSc)	NE	
Tewoldebirhan, Sara (MSc)	Mekele University	
Tsadiq, Beyenech	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Waqjira, Gitu (Diploma)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Warre, Assefu (Diploma)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Weldu, Askale	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Workagnehu, Hiwot (BSc)	WGCF	
Yemane, Tigist (BSc)	WGCF	
Yimer, Yiro (Diploma)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Yitayew, Yiftusira (BSc)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Zehara, Mohamed (BSc)	Agriculture and Rural Development Department of Natural Resources	
Zelege, Fikirte (Diploma)	FFDME – Finfine Forest Development and Marketing Enterprise	

Abruquah, Edith	Regional Forest Manager, Forestry Commission of Ghana	
Ackah, Emelia	Asst. District Manager, Forestry Commission of Ghana	
Adu-Boahene, Afua	Web Content Manager, Forestry Commission of Ghana	afua@hq.fcghana.com
Amankwah, Catherine	Asst. District Manager, Forestry Commission of Ghana	
Amoh, Lucy	Asst. District Manager, Forestry Commission of Ghana	
Attuah, Joana	Wildlife Ranger(Library), Forestry Commission of Ghana	JAttuah@wd.fcghana.com
Azu Vivian, Ruth	Asst. District Manager, Forestry Commission of Ghana	
Brown, Anne	Assistant Manager, HR, Forestry Commission of Ghana	anne@hq.fcghana.com
Edem Ansah, Edith	Asst. Regional Forest Manager, Forestry Commission of Ghana	
Effah, Cecilia	Asst. District Manager, Forestry Commission of Ghana	

Ewusie Wilson, Irene	District Forest Manager, Forestry Commission of Ghana	
Fati, Diana	District Forest Manager, Forestry Commission of Ghana	
Fumey Nassah, Valerie	Asst. Manager, Forestry Commission of Ghana	valfn@rmcsc.fcghana.com
Nuhu, Vivian	Public Relation Officer WD (Education), Forestry Commission of Ghana	VNuhu@wd.fcghana.com
Opoku, Lydia	Asst. Regional Forest Manager, Forestry Commission of Ghana	
Osei, Faustina	Project Assistant, Forestry Commission of Ghana	fausty@rmcsc.fcghana.com
Owusu Agyeman, Mary M.	Forester, Forestry Commission of Ghana	mmowusu@rmcsc.fcghana.com
Owusu Ansah, Mercy	Asst. Manager, Forestry Commission of Ghana	mercy@rmcsc.fcghana.com
Sankah, Stella	Permit Officer, Forestry Commission of Ghana	ssankah@tidd.fcghana.com
Seanedzu, Jenipher	Assistant Wildlife Officer, Forestry Commission of Ghana	Jseanedzu@wd.fcghana.com
Serwah, Hilda	Marketing Officer, TIDD, Forestry Commission of Ghana	haseiwah@hq.fcghana.com

	le Directeur du CIREEF de Fort- Dauphin.	
Akotonirina, Victor Solo	Responsable du projet : Gestion durable des Ressources Naturelles DGEF	
Bettencourt, Sofia	Task manager Banque Mondiale	
Harilala, Fara	Chef du service de la Promotion de la Femme DCF – MSFP	
Olina, Madame	Projet PDFIV	
Radiharisoa, Monique	Directrice générale des Eaux et Forêts MINENVEF	
Raharisoa, Roland	Directeur des activités économiques DGEF	
Rajaobelina, Madame	Présidente AGEVAREN	
Rajoelison, Gabrielle	Présidente du Département des Eaux et Forêts – ESSA- Université de Madagascar	
Rakotoarison, Sylvie	Documentaliste PDFIV	
Rakotoary, Jean Chrysostome	Directeur Général de l'ONE et Président de l'EPP/PADR (Equipe permanente de Pilotage du Plan d'Action pour le Développement rural)	
Rakotonirina, Joseph Aimé	Directeur de la législation forestière DGEF	
Ranaivomanana, Monsieur	Projet PDFIV	
Randriambolamanana, Samuel	Directeur des Statistiques économiques INSTAT	
Rasoamanana, Vololomihaja	Responsable Genre dans le Département de la Qualité et de la Communication ONE	
Raveloarisoa, Norolalao	Chef du service du développement du genre DCF – MSFP	
Razafindramiadana, Mino	Professeur ESSA – Forêts	
Razafindravonona, Monsieur	Directeur Général de l'Institut National des Statistiques	
Razafindriaka, Bénie	Point focal Genre ONE	
Razafinimanantena, Tiaray	Directeur des statistiques des ménages INSTAT	
Razafintsalama, Claudie	Ingénieur des Eaux et Forêts. Coordonnateur du volet forestier du PE III (jusqu'en Février 2007) – Vice-Présidente de l'AIFM	
Razanapiasa, Alice	Chef de Division de la Planification – Direction Générale des Eaux et Forêts	

Ali Maïga, Alpha	Chef de la Division Réglementation et Contrôle - Point Focal CITES/DNCN	
Beagges, Equipe	Bureau Prestataire chargé de la gestion du Projet de Gestion Durable des Forêts en 3 ^{ème} région et les forêts classées autour de Bamako	
Camara, Aminata	Présidente de l'ONG Action Femme et Développement	
Diabaté, Souadou	Assistante au Coordinateur du Projet Karité de ICRAF/Sahel	
Diakité, Ibrahima	Chef de Bureau Communication Formation et Recherche/ STP/CIGQE	
Diallo, Amadou	AMADER: Chef de la composante des marchés ruraux de bois	
Diarra, Kadidia	MPFEF – Chef de Cabinet du Ministre	
Djénèba Keïta, Keïta	Ex-animatrice des Coopératives féminines du Projet BIT/PNUD (Mise en valeur des Forêts de Kita par les organisations paysannes) de Kita	
Doumbia, Yacouba	PNUD/DNCN : Projet Gestion et Valorisation des essences autochtones /DNCN. Chef de site de Nara	
Fofana, Makan	Formateur CFFT-	

Gakou, Mamadou	Directeur STP/CIGQE / Coordinateur du Projet d'Appui à la mise en place de reformes institutionnelles pour une décentralisation de la gestion des ressources naturelles (TCP/MLI/2905)	
Goïta, Dramane	UICN Youwarou/Mopti, chargé des conventions locales	
Kadiatou NDiaye, Sow	Secrétaire à l'Environnement – CAFO/Kayes	
Kanouté	Coordinatrice du Programme Partenariat FAO/Pays Bas et mécanisme d'appui aux programmes forestiers nationaux	
Keïta, Modibo	Coordinateur du Projet de Gestion Intégrée des Plantes Aquatiques	
Koumba Keïta, Keïta	Ministère de l'Environnement – Conseillère genre et formation	
Kouyaté, Jiguiba	PCDA – Chargé du programme de diversification agricole	
Kouyaté, Soukoura	Direction Régionale de la Promotion de la Femme de Mopti	
Les groupes de femmes de Kita	Coopératives de femmes exploitantes de Karité	
Niakaté, Bourama	Chef des Section Aménagement et Gestion des Aires Protégées - Programme de suivi des populations d'oiseaux d'eau migrateurs au Mali (Delta Intérieur du Niger et la zone des grands lacs) DNCN	
Ouattara, Ousmane	ONG Malifolkcenter, chargé de programme et coordinateur de la Division GRN	
Oumou Maïga, Maïga	MPFEF – Conseillère chargée du Genre et de la Formation	
Oumou Traoré , Cissé	Technologue, Laboratoire de Technologie Alimentaire / IER -Sotuba	
Sanone, Marcelin	Chargé de programme au niveau du Projet Palan d'Action Nationale de Gestion des Zones Humides/ DNCN	
Sissoko, Biramou	BM/DNCN : Coordinateur Projet de Conservation et de Valorisation de la Biodiversité du Gourma et des Eléphants -PCVBGE-	
Sylla, Tidiani	Association Malienne des Exportateurs des Produits de Cueillette (AMEPROC)	
Sylla, Tidiani	Président de l'Association pour la Promotion des Scieurs de bois et exploitants ruraux	
Sylla, Tidiani	Président de l'Association pour la Promotion des Scieurs de bois et exploitants ruraux	
Tangara, Nianti	Unité de Gestion Forestière	
Traoré, Modibo	Point Focal Convention sur la Diversité Biologique/DNCN	
Traoré, Namory	Conseiller Scientifique auprès de la Convention sur les Espèces Migratrices appartenant à la Faune Sauvage (Bohn) / DNCN	
Traoré, Yiriba	STP/PNUD : Coordinateur du Programme de Renforcement des Capacités de l'Etat et des Collectivités locales en matière de gestion de l'environnement et des ressources naturelles	
Villages de Faraba, Katibougou, Samanko	Acteurs de la cogestion de la forêt classée des Monts Mandingues (exploitants)	
Villages de Nantela, Soukoutali et Dougaya	Enquête sur la pauvreté des femmes liée au secteur forestier dans la Zone du Bafing	

Kagya, Monica	Acting Deputy Director, Forestry and Beekeeping Divisions	monicakagya@hotmail.com
Kamwenda, Gerald		kamwendabros@yahoo.com
Lyamchai, Charles J.	AFRENA-ECA/AHI Coordinator, Selian Agricultural Research Institute (SARI)	lyamchai@yahoo.com
Madadi, Lazarus	Senior Forest Research Officer, Tanzania Forestry Research Institute (TAFORI)	madadil@yahoo.com
Mbilinyi, Eunice N.	Forest Publicity and Extension Officer, Forestry and Beekeeping Divisions	eunicebilinyi@yahoo.com
Meshack, Charles	Executive Director, Tanzania Forest Conservation Group	cmeshack@tfcg.or.tz
Munema, Laura	Local Government Forest Officer- Sengerema district, Ministry of Local Government	munemalaura@yahoo.com
Muzanila, Yansinta	Dean of Faculty of Sciences, Sokoine University of Agriculture	
Mwakatobe, Angela	Bee Keeping Centre officer, Tanzania Wildlife Research Institute (TAWIRI)	nwrc@habari.co.tz
Mwanga, Neatness	Accountant, Tanzania Association of Foresters (TAF)	Tafinfo@kilionet.com
Mwang'ingo, Patrick L.P.	Lecturer, Sokoine University of Agriculture	pmwangingo@yahoo.com
Nshubemuki, Ladislaus	Director General, Tanzania Forestry Research Institute	tafori@morogoro.net
Ramadhani, Hadija	Coordinator, Participatory Forestry Management Programme in Tanzania- FBD	hrmisanga@hotmail.com

	Zambia National Women's Lobby (ZNWL)	
	Women in Law and Development in Africa (WiLDAF)	Plot 1311 Lulu Road, Longacres; P.O. Box W379, Lusaka
	School of Forestry and Wood Science, Copperbelt	
	Forum for African Women Educationalists of Zambia (FAWEZA)	faweza@zamnet.zm
Chandi, Langiwe Hope Lungu	Senior Energy Planner at the Department of Energy	emc@zamnet.zm
Chipoma, Cornelius	Education Program (Gender), USAID/Zambia	cchipoma@usaid.gov
Gono, Angela	Herbarium Research Officer at UZL	
Hachongela, Patricia	Chief Planner, Ministry of Agriculture and Cooperatives; MACO Gender Focal Point	macofp@gender.gov.zm
Hakantu, Rebecca	Department of Energy	doe@zamnet.zm
Imbwae, Hon. Eileen		eileen@zamnet.zm
Kalamwina, Christine	GIDD	GIDD; Tel. 251858
Kalumiana, Esnat	Chief Technician, Division of Forest Research	
Kalumiana, Oscar	Department of Energy	
Kambikambi, Tamala Tonga	Crop Science Department, School of Agricultural Sciences, University of Zambia	tkambikambi@agric.unza.zm
Katanga, Rose	International Centre for Research on Agroforestry (ICRAF)	lkatanga@zamnet.zm or zamicraf@zamnet.zm
Kaudia, Dr. Alice Akinyi	Zambia Forestry College	
Kunda, M.	Senior Sociologist, Ministry of Agriculture and Cooperatives; MACO Gender Focal Point	macofp@gender.gov.zm
Kunda, Musonda	Gender Focal Person, Ministry of Agriculture and Cooperatives (MACO)	P.O. Box 50197, Lusaka
Lukoka, Robert	Documentalist, GIDD	www.gender.gov.zm
Lungu, Irene	Board Member; Zambia Association for Research and Development (ZARD)	irenelungu@yahoo.com
Lungu, Irene	Economic Association of Zambia	P.O. Box 38016; Zimco House. Katuniila Rd. Lusaka
Lungu, Ruth	Manager, Its Wild Bush Camp, Chifunda	
Makano, Rosemary	Ph.D. candidate, University of Missouri-St. Louis (USA)	rosmak@hotmail.com
Makota, Juliet Enala	National Coordinator, Women in Agriculture	Fintex House, 2 nd Floor, Lusaka
Masiye, Mike	Planner, Ministry of Community Development and Social Services; Ministerial Gender Focal Point	mcswgfp@gender.gov.zm
Mbalashi, Bwalya Chilufya	Senior Planner, Ministry of Community Development and Social Services; Ministerial Gender Focal Point	mcswgfp@gender.gov.zm
Mfune, Chibeza	Provincial Planner, Lusaka Province, Government of Zambia Gender Focal Point	lusakagfp@gender.gov.zm
Msuhimba, Mubanga	Manager- fertilizers; MACO gender focal point	macofp@gender.gov.zm
Mubbuki, D. N.	Provincial Office, Western Province, Government of Zambia Gender Focal Point	westernrgfp@gender.gov.zm
Muhinyi, John	Senior Planner, Northern Province, Government of Zambia Gender Focal Point	northernrgfp@gender.gov.zm
Muleba, Monde N.	Provincial administration, Western Province, Government of Zambia Gender Focal Point	westernrgfp@gender.gov.zm
Musonda, Dr. Lawrence	Economic Director, GIDD	www.gender.gov.zm
Musonda, Thomson C.	Senior Personnel Office, Ministry of Tourism, Environment and Natural Resources	mtenrgfp@gender.gov.zm
Muyoyeta, Lucy	Women for Change (WFC)	wfc@zamnet.zm
Mwanamuke, I.	Administrative Officer, Ministry of Science, Technology and Vocational Training	mstvtgfp@gender.gov.zm
Mwansa, Audrey Chibwe	Equity and Gender Component Manager/Planning and Research Officer, Ministry of Education	
Mwanza, Clotilda	Department of Energy	
Mwanza, Regina	Zambia Alliance of Women	
Mwanza, Regina	Board Member, Zambia Alliance for Women	
Mwela, Milica	Coordinator of the WIDNet project	zardwidnet@microlink.zm
Mwinga, Doris	National Assembly Clerk	
Nabuyanda, Ruth	Office Coordinator, WCS.COMACO-Lusaka	nabuyanda@yahoo.com
Ndulu, Lydia	DACO, Mwansa, Ministry of Fisheries and Food	
Non-Governmental Organization Coordinating Council	National NGO Coordinating Gender Activities	ngocc@zamnet.zm
Ponga, Auxilia	Gender adviser, Commonwealth Secretariat	a.ponga@commonwealth.int

Sampa, M. C.	Administrative Officer, Southern Province, Government of Zambia Gender Focal Point	southernngfp@gender.gov.zm
Seketeni, Daisy Makombo	Senior Planner, Luapula Province, Government of Zambia Gender Focal Point	luapulagfp@gender.gov.zm
Simfukwe, Catherine	Secretary, Department of Energy	doe@zamnet.zm
Society for Women and AIDS in Zambia (WAAZ)	National NGO	www.swaaz@zamnet.zm
Tafira, Lubinda Mutemwa	Executive Director, Zambia Alliance of women (ZAW)	
The Resident Representative	Food and Agriculture Organization of the United Nations	FAO-ZMB@field.fao.org; unfao@zamnet.zm
Ufwenuka, C.M.	Head planner, Ministry of Lands	mlgfp@gender.gov.zm
Women for Change	National NGO	www.wfc.org./zm
Wonani, Charlotte	Forest Department	
Yerokun, Dellia	Gender Focal Person, UNDP	
Yeta, Matondo Monde	Chief Executive, Economic Association of Zambia	mamoyeta@yahoo.com
Zambia Association for Research and Development (ZARD)	National Research Institution	zard@zamnet.zm
Zambia Land Alliance	National NGO	www.zla.org/zm/gender
Zambia National Women's Lobby Group	National NGO	P.O. Box 37879; Plot No. 1311 Lubu Road, Lusaka
Zulu, Ruth Msimuko	Natural Resources Development College	

Service des politiques forestières (FOEP)
Département des forêts



FAO
Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture