

**PROJET D'IMPLICATION DES FEMMES AUTOCHTONES ET DES COMMUNAUTES LOCALES
DANS LA GESTION DES FORETS COMMUNAUTAIRE EN RDC**

**Organisation : UNION POUR L'EMANCIPATION DE LA FEMME AUTOCHTONE
« UEFA-RDC »**



Sensibilisation des communautés sur l'inclusion du Genre dans le campement PAP de NYAMIRWA à KAMBEGETE, Crédit photo UEFA ; Septembre 2024

Statut : RAPPORT NARRATIF ANNUEL SUR L'ETAT D'AVANCEMENT DU PROJET

Date de soumission : 28 Décembre 2024

Période couverte : Février- Décembre 2024

1. INTRODUCTION

Décrivez brièvement le projet (nom, partenaires impliqués, lieu, objectif du projet et résultats attendus).

L'union pour l'Emancipation de la Femme Autochtone « UEFA-RDC » est une organisation de droits humains et de développement qui milite pour le bien être de sa cible « population autochtone pygmée, particulièrement les femmes » et autres populations des communautés locales se trouvant dans une situation de vulnérabilité.

Pour concrétiser sa mission et sa vision, l'UEFA exécute plusieurs programmes qui contribuent à l'amélioration des conditions de vies de sa cible. Tel est le cas du programme d'appui aux efforts des communautés autochtones et locales dans leur processus de foresterie communautaire en RDC, auquel UEFA participe à travers l'implémentation du projet « *Implication des Femmes Autochtones et des communautés locales dans la gestion des forêts communautaires en RDC* ».

En finançant ce projet de l'UEFA à travers l'inclusion de Genre dans la gestion des CFCL, The Tenure Facility, vise à renforcer les droits fonciers et forestiers des femmes des communautés autochtones et locales à travers leur implication dans la gestion/gouvernance et la jouissance des ressources au sein des Concessions Forestières des Communautés Locales (CFCL). Ce projet est implémenté dans la province du Sud-Kivu, notamment dans les territoires de Mwenga, de Shabunda et de Kalehe. Et dans la province du Nord-Kivu, dans les territoires de Walikale et Lubero. Au Sud-Kivu, pour le territoire de Mwenga, ce projet s'exécute dans la chefferie Basile au sein de 3 groupements Bashilubanda, Bashimwenda 1er et Bawanda/Mbobole. A Shabunda, il s'exécute dans la chefferie de Bakisi au sein du groupement Bamuguba-Sud, et pour le territoire de Kalehe, ce projet est implémenté dans la chefferie de Buhavu au sein du Groupement Kalima (village Muuna) et dans la chefferie de Buloho au sein de 8 groupements dont Bitale, Ndando, Mulonge, Lubengera, Bagana, Musenyi, Munanjiro et Karali. Au Nord-Kivu, pour le territoire de Walikale, le projet s'exécute dans 3 secteurs, à savoir le secteur des Wanianga et celui des Bakano ; Pour le territoire de Lubero, le projet est exécuté dans le secteur des Bapere.

Notons que ce projet poursuit 3 résultats / objectifs spécifiques majeurs suivants: Que les Droits forestiers pour les femmes autochtones soient garantis par l'inclusion dans les CFCL y compris leurs droits d'accès et d'utilisation des produits forestiers non ligneux (PFNL) ; Que 10000 hectares de la CFCL pilote à mettre en place dans le territoire de Mwenga soient gérés par des femmes autochtones et locales; Et que les modèles des CFCL pour l'inclusion des femmes soient documentés et servent d'enseignements sur les droits forestiers des femmes autochtones et locales.

Enfin, s'agissant de la situation sécuritaire, signalons que celle-ci a été volatile sur toute l'étendue de la zone du projet au cours de ce deuxième semestre 2024. Pour cause, certains incidents sécuritaires malheureux ont été observés. Dans le territoire de Kalehe par exemple, on note la mort d'un agent de la Caritas Congo tué par balle à KALONGE dans des circonstances non encore élucidées en date du 18/09/2024, des braquages des convois des commerçants et des humanitaires dans le parc National de Kahuzi- Biega (PNKB) ainsi que l'activisme des fractions des groupes armés communément appelés « WAZALENDO » dans la zone de Bunyakiri et ses environs qui inquiètent la population de cette zone. Le dernier incident dans cette zone date du dimanche 08/12/2024, où deux véhicules des humanitaires (CROIX ROUGE DE LA RDC, MEDECIN D'AFRIQUE) et 12 motos des transporteurs et commerçants ont été dépouillés par les coupeurs des routes. L'activisme des forces armées communément appelés « WAZALENDO » en cette fin d'année est à la base de cette situation qui inquiète la population civile.

Dans le Lubero, Jusqu'aujourd'hui le gros des déplacés de ces deux CFCL se trouve concentré à Mangurijipa centre où la situation sécuritaire semble être calme en ce moment et où la circulation est devenue normale.

D'autres déplacés sont éparpillés à Butembo et Diapanda pour la plupart. Il faut aussi signaler que jusque-là ces déplacés ont peur de retourner dans leurs villages d'origines car, la situation sécuritaire n'est pas encore rétablie. Cette crainte de retour est dû au fait que certains éléments des ADF circulent encore dans la zone, d'ailleurs en date du 14 Novembre 2024, ces mêmes ADF avaient perpétrés le massacre de 4 personnes dans le village de MOBESIA limitrophe de la CFCL BAMASOBA.

Dans les territoires de Shabunda et Mwenga la situation sécuritaire est plus ou moins calme en dépit du fait que les multiples barrières et check-points n'ont pas arrêtés de tracasser tous les passant sur l'axe Shabunda. On note au total, 33 barrières et points de contrôle ; Et à chaque passage, il faut déposer un montant forfaitaire allant de 1000 à 4000 francs congolais.

Signalons que malgré cette situation délétère, les autorités politico sécuritaires et d'autres chefs locaux n'ont pas croisés les bras, ils s'impliquent activement pour le rétablissement de la paix à travers les Alertes, l'interpellation des autorités gouvernementales pour le déploiement des forces de sécurité dans les différents territoires. Par exemple, actuellement on note plus de 800 militaires FARDC et UPDF (force armée Ougandaise) déployés à Mangurijipa pour bouter dehors ces terroristes. Une autre satisfaction est que toutes ces autorités acceptent d'accompagner les actions du projet dans les deux provinces.

2. DISPOSITIF INSTITUTIONNEL

Décrire tout changement significatif dans les rôles et responsabilités des organisations impliquées dans la mise en œuvre du projet.

Sur le plan institutionnel dans cette zone du projet, UEFA a continué à collaborer avec les organisations partenaires qui sont aussi partenaires de TF avec qui elle a signé les MoU pour améliorer cette collaboration. IL s'agit de Strong Roots, Réseau CREF et ses organisations membres (UPFOC et PREPPYG) ainsi que PIDP. UEFA a continué à collaborer aussi avec les administrations publiques (les administrateurs des territoires, les services territoriaux de l'environnement, les coordinations et divisions provinciales de l'environnement du Sud-Kivu et du Nord-Kivu, les services de Genre, etc), les chefs traditionnels, les hommes et femmes leaders communautaires PAP et COLO, les organisations des sociétés civiles locales y compris les services sécuritaires. Cette collaboration autour du projet est fondée sur l'approche participative et inclusive développée dans notre projet et porte sur plusieurs aspects, notamment :- Les échanges d'informations professionnelles au tour du projet, les entraides mutuelles dans les zones du projet et les rencontres entre nous différents partenaires de TF ;- L'implication, la participation active et l'accompagnement des acteurs étatiques, coutumiers, sécuritaires, communautaires et des sociétés civiles à nos activités ; - L'acceptation, la facilitation et/ou l'accompagnement lors de nos différents déplacements dans la zone du projet par les acteurs étatiques, coutumiers, sécuritaires et communautaires ; - L'accompagnement des chefs traditionnels et des leaders communautaires auprès des communautés afin de faciliter l'appropriation du projet par les communautés.

3. ACTIVITÉS

Énumérer brièvement les principales activités entreprises dans le cadre du projet entre Février et Décembre

Les activités ci-dessous ont été organisées en faveur et avec la participation des acteurs dont les hommes, femmes, jeunes garçons et jeunes filles des communautés PAP et COL, les leaders communautaires de ces deux communautés, les chefs locaux (chefs coutumiers, services sécuritaires, autorités politico administratives, etc. Ainsi au cours de cette période sous examen, UEFA a pu réaliser les activités suivantes :

1. Renforcement des capacités de staff national : UEFA avait pris l'option d'organiser une série des formations sur une période de deux mois (mars - Avril 2024) pour former son staff. Deux raisons expliquent cette stratégie :

- Ce staff participant à ces différentes formations provient des différentes provinces de la RDC ; ça serait perturber la suite des activités du projet si on devait les appeler régulièrement pour suivre ces formations ; Du coup, cette stratégie nous avait permis de gagner le temps.

- Nous avons voulu que ce dernier soit capacité et outillé sur plusieurs thématiques pour bien former et accompagner à leur tour les membres des communautés bénéficiaires du projet. C'est la stratégie de la formation des formateurs.

Au total 10 formations avaient été organisées en faveur de 30 participants dont 24 hommes et 6 femmes. Cette série des formations avaient porté sur des thématiques/matières variées, telle sur le plan programmatique : - la sécurité humanitaire et du personnelle ; - Elaboration du plan stratégique décennal de l'UEFA ; - Le processus de la foresterie communautaire ; - Le Suivi et Evaluation ; - Le Genre et la Masculinité positive ; etc ;

Sur le plan Financier : - le logiciel comptable SAGE, la logistique humanitaire, élaboration du Budget institutionnel, révision des manuels des procédures administratives et financières.

2. Act. 1.1.1. Organisation des réunions consultatives d'information et d'explication du projet auprès des acteurs : Cette mission d'organisation des réunions d'informations et d'explication avec les acteurs sur le terrain avait permis de réunir les acteurs importants et variés de la zone du projet, parmi lesquels les chefs coutumiers, les autorités politico administratives locales, les leaders communautaires membres des CFCL PA et COLO, hommes, femmes et jeunes confondus. Elle a consisté à informer les acteurs sur le contenu complet du projet (paquet d'activités, les zones d'intervention, les différentes parties prenantes, le bailleur TF, etc) , à expliquer les approches d'intervention, à conscientiser et à mobiliser les acteurs pour leur engagement à accompagner le projet et les communautés qu'ils sont sensés défendre. Au total : 544 acteurs constitués des autorités politico-administratives, des chefs coutumiers, des leaders communautaires PA et COLO issus de toutes les couches de la population de la zone du projet ont été informés sur le projet et beaucoup se sont engagés à soutenir le projet. On compte parmi eux 270 hommes et 274 femmes dont les jeunes aussi font partie.

Cette activité s'est réalisée en deux temps :

- 1 atelier avec les acteurs délocalisés de la zone d'intervention du projet à Bukavu : Les participants à cette activité étaient des ressortissants des différents territoires du projet résidant à Bukavu mais détenant une grande influence sur le terrain dans les sites du projet. Le but était de les informer, de recueillir après échanges participatifs leurs avis constructifs et les amener de par leur leadership à s'engager pour accompagner le projet sur le terrain.

- Des ateliers dans toutes les chefferies/secteurs de 5 territoires concernés par le projet ont été organisés. Le but étant le même que pour les acteurs délocalisés.

Cette activité a permis à l'UEFA de : -Faire le diagnostic des CFCL à accompagner et d'avoir une idée sur leurs forces, faiblesses et les opportunités qu'elles présentent. (Voir la fiche de diagnostic des CFCL en annexe 2) ; - De rendre visible UEFA et TF et faire connaître le projet aux acteurs ; - Recueillir des recommandations et propositions constructives auprès des acteurs pour améliorer les approches du travail basées sur la

collaboration mutuelle et la participation active des communautés , - Amener les acteurs à s’engager à accompagner les communautés pour qu’elles s’approprient les acquis de ce projet pour leur bien-être ; - Conscientiser les acteurs à soutenir les femmes et les jeunes filles en bannissant les discriminations et toute autre violation des droits de ces dernières ; - Identifier et dresser une liste des VBG et des pratiques qui discriminent les femmes, empêchant du coup leur implication dans la gouvernance locale des ressources y compris les forêts, etc

3. Act. 1.1.2. Former les bénéficiaires membres de comités de gestion des CFCL sur les techniques de plaidoyer

Organiser au mois d’octobre 2024, pendant deux jours dans chaque territoire hormis la Compréhension générale des concepts clés en plaidoyer (Le plaidoyer, l’objectif du plaidoyer, la stratégie de plaidoyer, le problème en plaidoyer, la politique, etc), cet atelier de formation avait porté sur les étapes ou cycle du plaidoyer, c’est-à-dire comment analyser un problème, comment définir un objectif, comment définir les stratégies, comment élaborer un plan de plaidoyer, comment élaborer un message de plaidoyer, comment déterminer la cible du plaidoyer et comment faire le suivi et évaluation en plaidoyer afin de se rassurer que son plaidoyer a réussi. Au total, sur toute la zone du projet, cette formation a réuni 183 participants dont 95 Hommes et 88 Femmes.



Photo de la formation des membres des communautés sur les techniques de plaidoyer à Bunyakiri.

4. Act. 1.1.3. Produire les outils de sensibilisation sur le genre adapté à la gestion des CFCL :

Amorcé depuis la fin du premier semestre par l’élaboration des messages, ce travail a été achevé en cette deuxième semestre. Il nous a permis de disposer de 90 boîtes à images et de 2500 livrets contenant des messages de sensibilisation en français et en swahili, focalisés sur l’inclusion de Genre dans la gestion des CFCL. Particulièrement ces outils contiennent des messages sur la compréhension du processus de la foresterie communautaire, les avantages des CFCL, les acteurs impliqués dans le processus de la foresterie communautaire sur le plan de la loi, les lois autorisant l’implication des femmes et la parité Homme- Femme dans la gestion des CFCL, etc. En dotant les CFCL de ces outils importants de sensibilisation, le but est de permettre aux communautés de les utiliser lors de leurs réunions de sensibilisation, mais aussi d’étendre ces

messages de sensibilisation aux communautés bénéficiaires directs et indirects du projet dans les coins et recoins de la zone d'intervention.

5. Act. 1.1.4. Sensibiliser les communautés sur le Genre, l'égalité de sexes, l'inclusion, l'équité et le leadership féminin :

Après l'élaboration des messages de sensibilisation, signalons que ces campagnes de sensibilisation se font à travers 3 approches, à savoir les spots (en français et en swahili) qui sont diffusés chaque semaine dans les médias locaux (radios communautaires) au sein de la zone du projet ; la production des théâtres en public avec les acteurs locaux qui seront appuyés par les animations au sein des CFCL grâce aux boîtes à images et livrets produits. A travers un contrat de partenariat, 4 radios communautaires sont déjà mis à contribution dans cette campagne de sensibilisation. Il reste à signer un contrat avec une radio communautaire à Lubero pour couvrir toute la zone du projet.

Objectifs de cette campagne de sensibilisation :

-Prévenir et combattre les VBG au sein de la communauté ; - Promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gestion des CFCL ; - promouvoir la masculinité positive dans la gestion des CFCL afin de rendre les hommes empathiques et sensibles vis-à-vis de l'implication des femmes dans beaucoup des secteurs de la vie de la communauté ; -Interpeller les chefs locaux et leaders communautaires à intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques de gestion ;

Au total :

- 9 Spots contenant de messages de sensibilisation sur le processus de la foresterie communautaire et sur l'inclusion de Genre dans les CFCL ont été diffusés 2262 fois dans les 5 territoires du projet.
- 9 pièces théâtrales et/ou sketches ont été produits dans les lieux publics (marchés, les grandes artères de routes et autres grandes agglomérations). *Ces groupes de théâtre ont fait usage du guide conçu qui présente l'historique et la dynamique du processus de la mise en place des CFCL en RDC ainsi que les mécanismes prévus pour l'intégration de la femme dans le processus.*

Ainsi des thèmes variés ont été développés : - la Promotion de la masculinité positive dans la gestion des CFCL : focalisée sur l'expression de l'empathie et sensibilité des hommes vis-à-vis des femmes, sur la Communication non violente qui privilégie la résolution pacifique des conflits au sein des ménages et évite la violence verbale ou physique., le Respect mutuel; - les textes légaux et conventions qui promeuvent la lutte contre toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes dans la gestion des CFCL et des ressources

6. Act. 1.2.1. Identification des groupes des femmes PA et des communautés locales (COLO) y compris leurs structures.

Outre l'identification des associations féminines de base, nous avons établi une liste des femmes leaders PA et COLO ayant fait preuve de leadership avec lesquelles nous comptons travailler. L'idée derrière cette activité c'est de trouver des femmes dynamiques capables de stimuler les autres, afin de les amener à accepter de s'impliquer dans la gestion des CFCL accompagnées par le projet mais aussi les stimuler à accepter de s'engager pour occuper des postes des responsabilités dans les structures communautaires.

Au total : 287 femmes leaders dont 141 femmes PA et 147 femmes COLO ont été identifiées sur l'ensemble de la zone du projet.

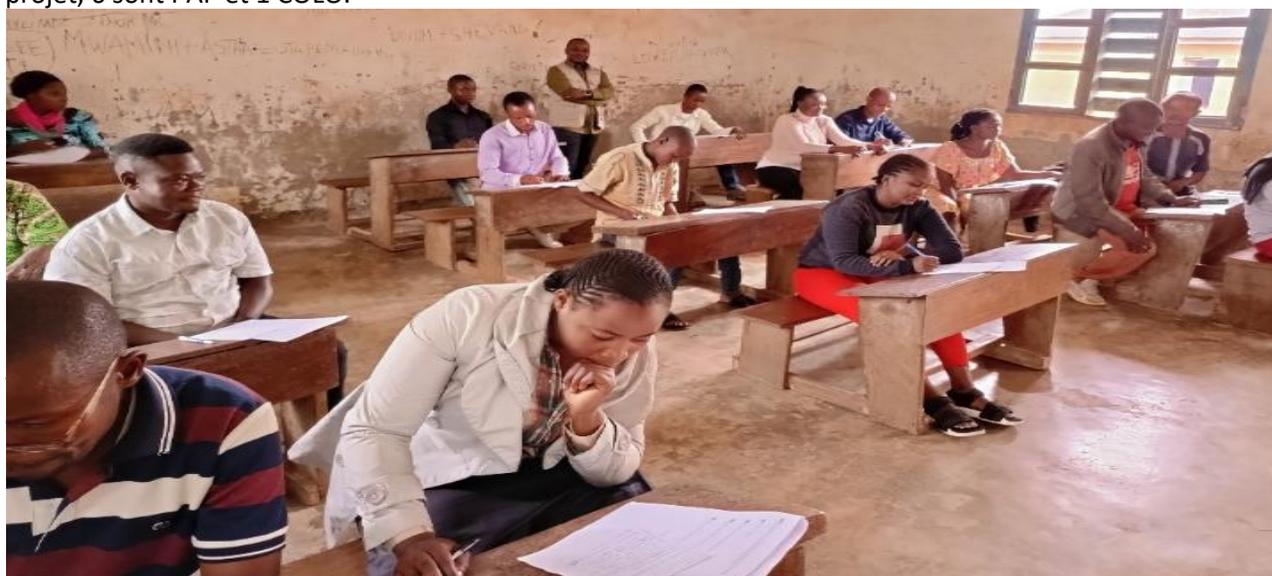
7. Act. 1.2.5. Formation des hommes et des femmes sur le Genre et la masculinité positive dans la gestion de CFCL.

Cette activité a été organisée dans les 5 territoires du projet. Elle a été organisée en faveur des leaders des communautés membres des CFCL. La formation avait plus porté sur : La compréhension (définition) par les participants des concepts clés (égalité de sexes, l'équité de Genre, l'inclusion et la masculinité positive) ; - L'aperçu général sur quelques instruments internationaux et nationaux légaux et conventions qui promeuvent le genre et l'égalité de sexes , qui luttent contre toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (voire la Constitution de la RDC ; Le nouveau code de la famille ; La loi n° 15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité et la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes(CEDEWA) ; La convention 169 de l'OIT, ainsi que les notions de leadership féminin. Au total : 289 personnes ont participé à cette activité, parmi eux 141 hommes et 148 femmes.

8. Act. 1.2.7. Assurer la gestion du capital humain à travers le projet : en octroyant de petites bourses d'études à 7 filles PA et COLO pour poursuivre l'étude universitaire en gestion des ressources forestières :

Cette activité rentre dans le cadre d'assurer la durabilité du projet car, ces filles bénéficiaires de la bourse d'étude de TF, une fois après avoir terminé leurs formations académiques de trois ans, elles reviendront à la base pour appuyer leurs consœurs à mener le combat de protection et de gestion rationnelle de leurs ressources naturelles. Ainsi le processus de la sélection des lauréates bénéficiaires de la bourse de TF à été transparent, inclusif et participatif à toutes les étapes de la sélection de ces 7 lauréates. Les communautés, les familles ainsi que les chefs locaux d'où proviennent ces 7 filles lauréates bénéficiaires de la bourse FT ont été impliqués. C'est un travail qui a été fait en amont par les leaders communautaires membres des CFCL qu'UEFA accompagne et en aval le travail de sélection de ces lauréates a été fait par UEFA en collaboration avec les leaders communautaires en appliquant les critères objectifs élaborés, enrichis et validés par les communautés dans chaque site du projet(*Un plan d'identification, de sélection et d'accompagnements des filles Lauréates bénéficiaires de la bourse de TF pour poursuivre leurs études dans les filières de gestion des forêts et de l'environnement avait été développé en 6 étapes est présenté par UEFA*).

A ce jour, les 7 filles lauréates ont été inscrites à l'Institut Supérieur de Développement Rural (ISDR-Bukavu) où elles étudient, sous l'accompagnement minutieux de l'UEFA. Elles proviennent de toutes la zone du projet, 6 sont PAP et 1 COLO.



Des outils de visibilité produits Visibilités respectant la norme de qualité produites. 1450T-Shirt 1450Polo, 580Kepi, 29 calicot x30\$, 290 Gilets, 29 grands calicots, 1 Montage vidéos par province : Les équipes de visibilité dont les T-shirt, Polo, Kepi, Calicots moyen format, Calicot grand format, Gilets tous contenant des messages du projet ont été produits, affecté par site selon la prévision et le plan de distribution, il reste le montage de la vidéo sur les activités qui sera réalisé dans la prochaine phase. Un plan de communication a été mis en place.

10. Act. 3.2.5. Achat Equipements du projet : 03 motos Haujoue sont achetées pour faciliter le staff dans la mise en œuvre et le suivi des activités. Le logiciel SAGE a été acheté et installé pour améliorer la comptabilité au sein de l'UEFA.

11. Act. 1.2.3. Vulgariser les politiques forestière, foncières, agricoles, environnementales (produire des outils de vulgarisation

Ces différentes politiques à vulgariser ont été obtenues grâce à la collaboration de l'UEFA avec la coordination provinciale de l'environnement du Sud-Kivu. Cette collaboration a permis de faire la synthèse de toutes ces différentes politiques et la couler dans un document synthèse qui sert de guide pour l'animation des émissions radios réalisées par nos animateurs et les communautés sur le terrain.

Concrètement, cette vulgarisation se fait grâce au montage de manière participative avec la communauté des émissions et l'animation directe dans les émissions radios. Ainsi, 23 émissions radio diffusées ont été réalisées jusque-là sur des thématiques variées sur le projet de manière générale, la loi N°11/009 Juillet portant principes fondamentaux pour la protection de l'environnement(le contenu de l'article 22 du code forestier de la RDC), la loi n°011/2002 du 29 aout 2002 portant Code Forestier ; le Décret n° 14/018 du 02 août 2014 fixant les modalités d'attribution des concessions forestières aux communautés locales ; la constitution de 2006 et la loi sur la Parité de 2015 et le nouveau Code de Famille, approuvé en 2016 en ce qui concerne les aspects de l'inclusion Homme- femme dans tous les domaines de la vie (social, politique, économique, culturelle, etc) ; les perceptions de leaders communautaires sur l'inclusion des femmes dans la gestion des ressources forestières et foncières ;

12.Act. 2.1.1. Organiser des réunions d'information et d'identification de la forêt concernée par la mise en place de la CFCL pilote. Photo Ir fiston

Cette activité tenue en date du 26 au 28 Aout 2024, rentre dans le cadre de la réalisation du Résultat 2.1, relatif à la consultation des communautés PAP et COLO de Mwenga sur l'identification et la cartographie de leurs forêts. Elle est consécutive aux résultats des démarches préliminaires déjà menées en juin 2024 entre UEFA et les chefs des groupements concernés par le projet avec leurs sages, devant le chef de chefferie de Luindi à Kasika, réunion durant laquelle il avait été unanimement décidé que la CFCL pilote sera implantée à Kalambi. Conformément aux textes nationaux relatif à la mise en place d'un processus de foresterie communautaire, ces réunions constituant l'assemblée communautaire pour mettre en place la CFCL pilote, se sont tenues à l'école primaire catholique de Kalambi dans le territoire de Mwenga dans la chefferie de Luindi. Elles avaient comme objectifs : - Echanger avec la communauté et les autres acteurs sur place sur les modalités pratiques de la mise en place de la CFCL pilote ; -Faire une analyse FFO (Forces Faiblesses et Opportunités) sur la mise en place de cette CFCL Pilote ; - Convenir avec eux sur le rôle que doit jouer la femme et la place qu'ils comptent accorder à la femme dans la gestion de cette CFCL pilote ; -Signer le

protocole de demande officielle de la CFCL pilote conformément à la loi. Prévues pour 50 personnes, à cause de l'engouement de la population, le nombre s'est élevé jusqu'à 74 personnes dont 44 H et 30 F

13. Act. 2.1.2. Organiser une AG élective du comité de gestion incluant les femmes et obtention du CLIP :

Photo Ir Fiston

Organisée en faveur de mêmes acteurs que l'activité précédente (74 personnes dont 44 H et 30 F) ; cette activité est une suite logique de l'activité 2.1.1. Durant 3 jours, les représentants de la communauté de Kalambi avaient eu des longues explications sur le rôle du genre dans la FORCOM, en insistant sur l'implication de la femme en tant qu'actrice clé de gestion et d'utilisation des ressources de forêts. Après des conviviaux échanges, les participants avaient convenu qu'ils impliqueraient la femme dans ce processus à tous les niveaux et sont passés à la production d'acte de demande officielle de CFCL, conformément à la loi, ainsi que des annexes y relatifs. Il a fallu aussi recourir aux contenus des textes légaux en énumérant les différents acteurs et leurs rôles légalement reconnus en la matière des CFCL. C'est à l'issue de cette activité que les participants ont convenu de : - l'Acceptation par la communauté réunie en assemblée communautaire d'intégrer les femmes dans les organes de gestion de la future CFCL à raison de 50 % et 50% Femmes¹, d'élire les hommes et les femmes animatrices des organes de gestion de la future CFCL ainsi que leur validation par l'assemblée communautaire ; - Signer les différents PV de cette assemblée élective par tous les membres présents (voir en annexe) ;

14. Act. 2.1.3. Former les membres de la communauté sur la collecte des données géographiques Photo Ir

Cette activité 2.1.3 a été couplée avec celle 2.1.4 car, les deux sont complémentaires et disposent d'une même cible. Réunissant 50 personnes 30 Hommes et 20 Femmes provenant de 3 villages de groupement de Kalambi, cette formation s'est tenue à Kalambi dans la chefferie de Luindi. L'objectif de cette activité était d'amener les membres choisis par la communauté à être capable de collecter les données géo référencées des limites de la CFCL pilote en vue de produire sa carte. Pour y arriver, la stratégie utilisée fut le transfert des compétences en matière de collecte des données par l'utilisation des récepteurs GPS. Et la technique utilisée fut l'usage du système d'information géographique. L'outil à utiliser c'est le récepteur GPS.

15. Act. 2.1.4. Organiser des réunions de production de esquisses des CFCL : Photo It Fiston

Pendant trois jours les participants ont été accompagnés dans la production des esquisses des cartes sur des flipchart. La production des esquisses avait pour objectif de matérialiser et mettre sur papier la géographie mentale détenue par les hommes et les femmes en rapport avec leur milieu.

De manière spécifique cet exercice visait : - L'identification claire, par les membres de la communauté requérant de la CFCL pilote « UNDA », des éléments constitutifs de la limite de leur CFC (collines, montagnes, rivières, ruisseaux et tout autre objet matérialisant la limite de manière physique). ; - Constituer des éléments à cibler lors de la mission de délimitation en forêt ; - Constituer déjà une première base des données de leur CFCL.

Concrètement, après les explications sur les notions théoriques focalisées sur : - le Système de Positionnement Géographique (Global Positioning System - GPS) ; - Les parties de l'appareil et leur

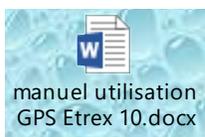
¹ Si la femme est présidente d'un organe, son adjoint est un homme est vice versa ; si un organe de 5 membres, 3 sont femmes, 2 sont hommes et si 3 sont hommes, 2 sont femmes/filles.

importance ; - Le fonctionnement d'un récepteur de signal GPS ; - La Latitude, Longitude et Altitude. ; - Le point de repère ou Way point ; -Le Systèmes de coordonnées, etc ; Les participants se sont repartis en 5 sous-groupes de travail de carrefour. Un travail long mais fantastique a été produit par chaque sous-groupe, et apprécié par chaque participant lors des présentations des résultats, car ces derniers ont présenté des points quasiment communs en rapport avec les limites de la CFCL future. Ainsi, selon eux, la zone de la CFCL va être délimitée : Au Nord par le groupement de Kionvu voisin, dont la limite de démarcation est le ruisseau « **Rugwenyezi** », qui va se jeter dans la rivière Ulindi en passant par l'Ouest, au sud par la rivière Ulindi et à l'Est par la route nationale Numéro 2.

A l'issue de ces deux activités couplées : -les participants ont constitué leur base des données et connaissent mentalement les limites de leur future CFCL. - La communauté de Luindi dispose de 20 cartographes pisteurs.



Production des esquisse par les sous groupes



16. Act. 2.1.10. Mener une étude socio-économique de la communauté pour obtenir les données de base.

Après avoir clôturé le processus de recrutement du consultant devant conduire cette étude, cette activité se déroule dans la chefferie de Luindi où sera installée la CFCL pilote. Cette étude poursuit deux objectifs majeurs, à savoir : - Identifier les besoins et les attentes des communautés dans la conservation et la gestion de leurs forêts ; - Évaluer l'impact potentiel du projet de foresterie communautaire sur la qualité de vie des communautés dans la chefferie de Luindi.

Elle est en cours depuis ce mois de décembre 2024, elle sera clôturée par un rapport de l'étude qui sera transmis à TF.

17. Act. 2.1.13. Former les membres de la CFCL sur la résolution pacifique les conflits

Organisé au mois de Septembre dans certains territoires et en octobre 2024 à Lubero, cet atelier de formation de deux jours avait réuni 324 personnes dont 156 hommes et 168 femmes.

Il avait pour objectifs de : - Aider les communautés concernées par les CFCL à recourir au mode de résolution de leurs différends de manière pacifique ; - Permettre aux participants d'acquérir des connaissances suffisantes sur les techniques de résolution des conflits et y recourir de plus en plus en cas de nécessité ; - A travers cette formation conscientiser et sensibiliser les membres de la communauté sur l'intérêt à préserver leur unité pour une exploitation durable des ressources se trouvant dans leurs CFCL.

Cette formation était plus focalisée sur : - les Techniques de résolution d'un conflit ? (Mode de résolution de conflits ; - Etapes dans la résolution des conflits, - Les qualités d'un bon Médiateur et ses taches spécifiques dans la résolution d'un conflit au sein d'une CFCL, etc.

Concrètement, l'approche méthodologique de cette formation était basée sur : - Les brainstormings ; - Les exposés ; - Les discussions ; - Les cas pratiques, - Les jeux de rôle

Observation faite par les participants dans le territoire de Shabûnda : ***La mutualisation des CFCL entre deux ou plusieurs groupements et ou clans (pour le cas de Shabunda).***

En effet, cette mutualisation rend fragile le respect par tous, de la légitimité commune, du contrôle des ressources par des règles de gestion. Comment partager équitablement les ressources dans une CFCL dès lors que certains clans supposent détenir des espaces plus riches que les autres ? Ceci risque de créer des véritables conflits dans l'avenir lors du partage des bénéfices. Mais l'intervention durant l'atelier à Kigulube, du représentant du Mwami Mupipi de Bakisi a apporté une certaine lumière dans les inquiétudes des participants. Suivez le en cliquant dans l'objet ici en bas.



MVI_2307VP80_Vobi
s.webm

18. Act. 3.2.1. Produire un document de capitalisation des leçons tirées dans le cadre de l'implication du genre dans la gouvernance communautaire des CFCL

Pour y arriver, UEFA a pu organiser un atelier en faveur de ses staffs de plusieurs programmes en date du 28- au 29 Novembre 2024. Les objectifs poursuivis par cet atelier étaient multiples, à savoir : -Comprendre les principes de la capitalisation ; -Maîtriser les outils de collecte et d'analyse de données sur la capitalisation d'expérience sur le terrain ; - Savoir élaborer des rapports de capitalisation d'expérience sur les expériences réussies et pas réussies ; - Intégrer la capitalisation d'expériences dans le cadre de l'implication du genre dans la gouvernance communautaire des CFCL et le travail quotidien des superviseurs et animateur de l'UEFA-RDC afin de bien tirer les leçons ; -Partager leurs connaissances sur la capitalisation et apprentissage avec leurs collègues ; -Contribuer à la création d'une culture d'apprentissage sur l'intégration de genre au sein de l'UEFA-RDC.

A l'issue de cet atelier l'équipe de l'UEFA est à pied d'œuvre pour produire un document de capitalisation des leçons tirées dans le cadre de l'implication du genre dans la gouvernance communautaire des CFCL qui sera mis à la disposition de TF et des autres partenaires avec lesquels UEFA travail d'ici la fin du projet. Notons que ce document sera enrichi au fur et à mesure que le projet sera en train d'être implémenté.

19. Act. 3.2.8. Suivi des activités par l'équipe de Coordination Nationale

Durant cette période sous examen, la coordination de l'UEFA a pu conduire 6 missions des suivi des activités du projet dont 3 ont été conduite par son chargé de projet/programmes (Walikale, Lubero et Mwenga) et 3

autres par le chargé de Suivi et évaluation à Mwenga, à Kalehe et à Goma. Le but de toutes ces missions était de se rassurer de la bonne mise en œuvre des activités pour l'atteinte des objectifs du projet, échanger avec les groupes cibles (les chefs locaux, les leaders communautaires et les partenaires sur place), disposer des informations afin de corriger certaines approches et apporter un appui conseil et un soutien moral aux staffs sur terrain.



Photo échanges avec les délégués des CFCL BATIRI – NYABAYU (UCHI ET BIRUWE) au bureau UAFA de Goma sur la résolution pacifique du conflit au sein de leurs communautés

Toujours dans le cadre de suivi, signalons aussi qu'en date du 09 Août 2024, le point focal de TF en RDC (Mr Prince LUNGUNGU) avait organisé une séance de travail à Bukavu au bureau de UEFA. Il s'est agi d'éclairer le PF/ TF sur les réalisations de UEFA pour le premier Semestre de l'année 1 du projet. Cette séance nous a permis d'avoir des orientations constructives dans le souci d'améliorer le résultat du travail sur le terrain, et ainsi rassurer la satisfaction entre partenaires et des communautés.

4. RESULTATS / REUSSITES

Décrivez brièvement les six résultats/réussites les plus importants du projet au cours de la période allant de Février à Décembre 2024. Dans chaque cas, décrivez les personnes impliquées, ce qu'elles ont réalisé, comment elles l'ont réalisé et pourquoi c'était important.

Résultats quantitatifs (Obligatoire)

1. Superficie et communautés :

- 10 000 ha seront sécurisés dans le territoire de Mwenga au Sud-Kivu.
- 720 000 ha seront durablement gérés et protégés grâce à l'implication des femmes dans leur gestion dont 600 000 ha de CFCL déjà établies au Sud- Kivu (en territoires de Shabunda et

Mwenga), par Strong Roots et 120 000 ha de CFCL établies par le Réseau CREF au Nord-Kivu(territoires de Walikale et Lubero).

2. Superficie et communautés : Le projet vise à atteindre entre 1 500 et 2 000 femmes autochtones et des communautés locales y compris leurs associations de base.

Résultats qualitatifs

Zone où le gouvernement a officiellement reconnu des droits fonciers et/ou forestiers

Ce point ne concerne pas UEFA encore d'autant plus que UEFA accompagne 14 CFCL qui ont été mises en place par Strong Roots(SR) et R. CREF(RC), dont 9 par SR au Sud-Kivu (Shabunda et Mwenga) et 5 par RC au Nord-Kivu (Walikale et Lubero).

Au vu de l'exigence de la limitation du rapport à 15 pages, prière trouver les résultats pertinents pour cette année 1 du projet en annexe 1 de ce rapport.

Ces résultats portent sur : - la Zone dans laquelle le projet a réalisé tout type de progrès en matière de droits fonciers communautaires et/ou forestiers et de gouvernance, - sur ceux ayant renforcé l'égalité de genre dans les droits et la gouvernance des terres et des forêts communautaires et/ou dans les organisations de PA et de CL ; -ayant aidé les PA et les CL à résoudre les conflits liés à la terre ou à la forêt, - ayant amélioré la gouvernance des territoires PA & CL en renforçant les institutions locales, en s'accordant sur des normes et/ou en préparant des plans territoriaux ; etc.

5. DÉFIS ET OPPORTUNITÉS/ MITIGATIONS

Discutez des principaux défis et opportunités externes et internes rencontrés entre janvier et juin, la manière dont ils pourraient affecter les résultats escomptés et la façon dont le projet y a répondu. Expliquez les principaux risques auxquels le projet sera confronté au cours des six prochains mois et la manière dont vous comptez y faire face.

Les défis restent de plusieurs ordres pour ce projet ; *Pour cette année 1 du projet, voici quelques-uns (en annexe 2, tous les détails sur les défis/ mesures de contournement et recommandations) :*

a. Éparpillement des sites d'intervention et accès difficile à ces derniers :

Cette difficulté est renforcée par, non seulement la distance et l'éparpillement des villages qui constituent les CFCL, mais aussi et surtout par les infrastructures routières difficilement praticables qui endommagent régulièrement les engins roulants qui y passent alors que le projet n'a pas suffisamment de budget pour l'entretien de ces derniers ; ceci réduit la fréquence des supervisions et de suivi de proximité des activités.

Malgré cette difficulté, nous continuons à utiliser les motos de terrain que le projet a doté le staff de terrain afin de leur permettre de bien suivre les activités et accompagner les communautés tant soit peu.

Par exemple, pour l'éparpillement des CFCL et leurs villages : Pour la tenue des réunions, des ateliers et ou d'autres activités qui nécessitent la présence des délégués venant de chaque village, les distances des villages avec le lieu choisi pour l'activité augmentent le coût des transports des participants, par rapport aux prévisions. Pour le premier semestre ceci nous avait contraint de réduire le nombre des participants à inviter dans les activités avec une incidence négative sur les indicateurs.

Mais pour ce deuxième semestre, au lieu de réduire le nombre des participants lointains, nous avons adopté la stratégie d'aller organiser les activités dans les différents coins éloignés de Shabunda, avec un cout supplémentaire et élevé de la prise en charge du staff sur le terrain, cela affecte également notre budget.

6. LEÇON APPRISE

Décrivez les trois principales leçons tirées des expériences des six derniers mois.

Expliquez les ajustements que vous prévoyez d'apporter au projet sur la base de ces leçons.

Les formations et les sensibilisations bien élaborées en tenant compte des réalités vécues par les communautés sur l'inclusion de Genre et la masculinité positive est une très bonne manière de réduire les résistances au changement sur la question de participation des femmes dans la gouvernance des CFCL ;

7. Histoire significative du changement:

La question sur l'inclusion de genre en général n'est pas souvent bien perçue dans la zone du projet par beaucoup d'hommes conservateurs des coutumes pour plusieurs raisons : 1. Par ce qu'elle vient perturber l'ordre établi dans les communautés qui confère aux hommes l'hégémonie du pouvoir ; 2. Parce qu'il y'a une crainte chez les religieux et chefs coutumiers qu'elle ne glisse pas vers la promotion de LGBT et de transgenre, comportement très mal vu comme destructeur des valeurs traditionnelles et humaines. 3. Enfin, beaucoup d'hommes affirment que dans les pays où le Genre est promu, il y'a trop des divorces qui déstabilisent la famille, socle de toute la communauté.

Alors UEFA s'est posée plusieurs questions sur comment intégrer le genre dans la gestion d'une ressource trop sensible comme la forêt et dans un contexte très particulier ainsi que dans un milieu très coutumier sans heurter les mœurs et coutumes surtout à Luindi où sera installée la CFCL pilote ?

Comment faire pour que l'inclusion des femmes dans la gestion des CFCL soit d'application dans les mandats des différents comités de gestion des CFCL concernées ? Comment faire comprendre aux acteurs locaux que l'implication des hommes et des femmes stimule la productivité et la croissance économique dans ce secteur vital qu'est la foresterie communautaire ?

Heureusement, tout ceci c'était sans compter avec le dynamisme du chef de la chefferie de Luindi, sa Majesté le Mwami MUBEZA dans le territoire de Mwenga. Au cours d'une réunion d'assemblée communautaire tenue à Kalambi au Mois d'Août 2024 dans le cadre de préparation de la mise en place de la future CFCL pilote, UEFA a eu la chance d'être honorée dans cette séance de trois jours par sa majesté le Mwami de la chefferie de Luindi. Effectivement cette chefferie a une grande chance d'avoir un chef dynamique, attentif et voué au développement de son entité coutumière. Après un long moment de sensibilisation et d'explication auprès des participants sur comment nous comptons procéder pour inclure les hommes et les femmes dans les organes de la future CFCL pilote, sa Majesté le Mwami a pu constater les hésitations de certains chefs de groupements ; C'est alors qu'il s'est mis debout et mettant en exergue ses qualités de leader coutumier et son niveau de compréhension des enjeux liés aux ressources épuisables de son entité, et aux enjeux du changement climatique, qu'il a pris la parole. Dans son allocution le chef de chefferie a insisté sur l'engagement de la chefferie à soutenir dans son entité, l'initiative de cette CFCL pilote en particulier et le projet en général en demandant à toute la population de s'approprier le projet en ce termes : *« J'ai quitté mon bureau pour venir vivre avec vous cette activité pendant ces trois jours, et je ne veux pas que cela soit un échec à cause d'un manque de compréhension des réalités pourtant vraies et positives, il s'agit de l'implication des femmes; Pour votre gouverne, la CFCL pilote fera de nous des bénéficiaires de beaucoup des retombées, Il faut que nous nous impliquions tous. Comme vous les savez, Il y a une délégation du ministère provincial de l'intérieur qui devrait venir procéder à l'identification des chefs des groupements et des villages dans tout le territoire de Mwenga. Et ce notre chefferie qui devrait accueillir en premier cette délégation, J'ai dû demander que la délégation commence par une autre chefferie puis que vous aviez déjà programmé cette assemblée communautaire avec UEFA avant l'annonce de l'arrivée de cette délégation. Par conséquent, il n'est pas bon de continuer à spéculer alors que tous sommes conscients qu'en parlant de nos forêts, il s'agit de notre survie en tant que communauté et de la survie de nos enfants à l'avenir. Ce bien est pour nous tous, seuls nous hommes, nous ne pouvons pas prétendre protéger cette ressource en mettant de côté les femmes*

et les autres couches des vulnérables (cfr Vieillards et personnes vivant avec Handicap) ; c'est pourquoi Je vous prie de saisir cette opportunité qui nous ai offerte. Celui qui cherchera à saboter ce processus portera toute la chefferie sur ses épaules », ainsi a –t-il fini sa mobilisation.

A l'issue de cette réunion de 3 jours, nous avons pu obtenir l'adhésion massive à la mobilisation du chef et obtenu l'élection des hommes et des femmes animatrices de 4 organes de gestion de la future CFCL (50% hommes et 50% Femmes) ainsi que leur validation par l'assemblée communautaire. C'est grand résultat nous le devons en partie à l'implication et à la facilitation de sa Majesté le Mwami de Luindi et chef de la chefferie.

8. Plan de travail

Présentez les principales activités et produits attendus pour les six prochains mois et indiquez si le plan de travail proposé modifie la proposition initiale. Décrivez les éventuels ajustements au budget initial de l'année que cela nécessitera.

Les activités suivantes sont programmées pour les 6 premiers mois de 2025.

Act. 1.1.4. Sensibiliser les communautés sur le Genre, l'égalité de sexes, inclusion, l'équité et le leadership féminin (suite)

Act. 1.1.5. Organiser des assemblées générales (AG) électives pour intégrer les femmes dans les comités des CFCL existant.

Act. 1.2.2. Créer et/ou redynamiser les structures de gouvernance féminine des PA et Colo (accompagnement pour la légalisation des statuts de leurs structures au niveau de la province)

Act. 1.2.3. Vulgariser les politiques forestière, foncières, agricoles, environnementales (produire des outils de vulgarisation (dépliants et recueil) (10 émissions radio diffusées, 2500 recueils, 2500 dépliants).

Act. 1.2.7. Assurer la gestion du capital humain à travers le projet : en octroyant de petites bourses d'études à certaines femmes PA pour poursuivre l'étude universitaire en gestion des ressources forestières ;

Act. 2.1.5. Organiser des mission d'expédition de collecte des données dans la forêt pour le compte de la CFCL pilote.

Act. 2.1.6. Produire la carte de la forêt communautaire de la CFCL.

Act. 2.1.7. Organiser des AG de validation de la carte produite.

Act. 2.1.8. Organiser des réunions préparatoires avec les communautés sur le zonage pour le compte de la CFCL pilote ;

Act. 2.2.1. Produire la carte validée sur différentes dimensions à remettre à toutes les parties prenantes.

Act. 2.2.2. Appuyer le service de l'environnement de la chefferie de Luindi pour diligenter une enquête publique relative à la mise en œuvre de la forêt communautaire ;

Act. 3.1.1. Mener une étude sur les connaissances traditionnelles des PA et COLO sur la gestion des forêts ;

Act. 3.2.1. Produire un document de capitalisation des leçons tirées dans le cadre de l'implication du genre dans la gouvernance communautaire des CFCL (premier draft car c'est document doit être enrichi jusqu'à la fin du projet).

Les partenaires sont priés d'inclure en annexe des documents justificatifs tels que des articles de presse, des photos, des comptes rendus de réunions et des messages postés sur les médias sociaux.

Rapport élaboré par :

Neto MWENDILUNGU KIBALO

Validé par :

Espérance BINYUKI NYOTA





Chargé de projet

Coordinatrice nationale de l'UEFA-RDC

Annexes :

1. Annexe 1 : Résultats importants de l'année 1
2. Annexe 2 : Défis du projet
3. Annexe 3 : Leçons apprises
4. Annexe 4 : Différents PV des organes de la future CFCL pilote
5. Annexe 5 : Différents rapports d'activités
6. Annexe 6 : Rapport mission de suivi
7. Annexe 7 : Lettres de demande d'accompagnement des communautés sur les CFCL
8. Annexe 8 : Données statistiques sur le projet
9. Annexe 9 : Photos de réalisation
10. Annexe 10 : Vidéos(voir Ir Fiston)

Annexe 9 : Photos de réalisation



Formation sur la résolution pacifique des Conflits à BUNYAKIRI et dans le village spécifique de MUUNA ; Crédit photo UEFA- RDC, Septembre 2024



La sensibilisation à travers la production des sketches en public à Mironge/Cinganda dans le groupement Lubengera ; Crédit photo UEFA- RDC, Septembre 2024

Autres photos svp cher Ir Fiston.