

PROGRAMME FAO - UE FLEGT



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



Suède
Sverige



ETUDE SUR LA SITUATION DES FEMMES DANS LE MARCHE INTERIEUR DU BOIS : CAS DES REGIONS DE L'EST ET DU SUD CAMEROUN

HERMINE TUEKAM-NKUINTCHUA

GENEVIÈVE NDJIKI WELADJI



Action for Sustainable Development (ASD) est une association de droit Camerounais à but non lucratif qui œuvre dans le domaine de l'environnement et du développement durable. Sa vision est de contribuer au maintien d'un équilibre stable entre rentabilité économique, préservation de la nature et équité sociale dans la gestion des ressources naturelles.

Contacts

Localisation bureau : Yaoundé-Cameroun, Carrefour Essomba

Téléphone : + 237 695 25 81 26

E-mail : asdcameroon@gmail.com ndjikigen@yahoo.fr

Site web : www.asdcameroun.com

Facebook : ASD-Cameroun

Twitter : ASD Cameroun

Pour citation : Tuekam-Nkuintchua. H. et Ndjiki Weladji G. 2020. Etude sur la situation des femmes dans le marché intérieur du Bois : Cas des régions de l'Est et du Sud Cameroun. Action for Sustainable Development. Yaoundé - Cameroun.

Publié par: **Action for Sustainable Development (ASD)**

© **ASD, 2020**

Tous droits réservés. Publié en Février 2020



Les termes employés et le matériel présenté dans ce document d'information ne reflètent en aucun cas l'opinion de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), de la Commission Européenne (CE), de l'Agence Suédoise de Coopération Internationale au Développement (ASDI) ou du Département du Développement International britannique (DFID), concernant le statut légal ou de développement de tous les pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ou concernant leurs frontières. La mention d'entreprises ou de produits fabriqués, qu'ils aient été ou non brevetés, ne signifie pas qu'ils ont été approuvés ou recommandés par la FAO, la CE, ASDI ou DFID au détriment d'autres produits de nature similaire non-mentionnés ici. Le contenu de la présente relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant l'avis de la FAO, la CE, ASDI ou DFID.

TABLE DE MATIERES

LISTE DES TABLEAUX.....	iv
LISTE DES FIGURES	iv
LISTE DES PHOTOS	iv
LISTE DES ACRONYMES	v
GLOSSAIRE.....	vii
REMERCIEMENTS.....	viii
RESUME.....	ix
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCTION.....	1
I.1 Contexte et Justification de l'étude.....	1
I.2 Objectifs de l'étude.....	1
II. APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	2
II.1 Zone de l'étude.....	2
II.1 Méthodologie.....	2
II.1.1 La Phase préparatoire.....	3
II.1.2 La revue de la littérature	3
II.1.3 La Phase de collecte de données terrain.....	3
II.1.4 L'atelier de restitution et d'enrichissement de l'étude.....	5
III. LA PLUS-VALUE D'UNE MEILLEURE IMPLICATION DES FEMMES DANS LE MARCHE INTERIEUR DU BOIS : POURQUOI ENCOURAGER L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LE MARCHE INTERIEUR DU BOIS ?.....	6
IV. LES INSTRUMENTS JURIDIQUES INTERNATIONAUX, REGIONAUX ET NATIONAUX RELATIFS A LA PROTECTION ET A L'AUTONOMISATION DE LA FEMME AU CAMEROUN	8
IV.1 La place de la femme dans les conventions ratifiées par le Cameoun.....	8
IV.2 La place de la femme dans les instruments régionaux ratifiés par le Cameroun	9
IV.3 La place de la femme dans les textes légaux et règlementaires.....	10
IV.4 Les structures et instruments gouvernementaux de promotion des droits de la femme au Cameroun.....	10
IV.5 Les structures et instruments privés de promotion des droits de la femme au Cameroun	11
V. LA PLACE DES FEMMES DANS LA CHAINE DE VALEUR DU MARCHE INTERIEUR DU BOIS (MIB) DANS LES REGIONS DE L'EST ET DU SUD CAMEROUN.....	14
V.1. La place des femmes dans l'approvisionnement du MIB.....	15
V.1.1 La place des femmes au sein des structures détentrices des titres d'exploitation.....	15
V.1.1.1 Les unités forestières d'aménagement	15
V.1.1.2 Les forêts communales.....	15
V.1.1.3 Les plantation vilageoises.....	15

V.1.1.4 Les forêts communautaires.....	15
V.1.2 Les sources d’approvisionnement utilisées par les femmes opératrices.....	19
V.2 La place des femmes dans le cadre de l’exploitation du bois destiné au MIB.....	20
V.3 La transformation/Production.....	20
V.4 La commercialisation.....	22
V.5 Le transport.....	22
V.6 La production du charbon de bois.....	23
VI. LA MAITRISE DES PROCEDURES ET/OU EXIGENCES REGLEMENTAIRES DU MIB PAR LES FEMMES.....	24
VII.1 Les opportunités mises en place par le Gouvernement Camerounais	24
VII.2 Les opportunités liées au secteur privé.....	25
VII.2.1 Les opportunités ponctuelles liées aux projets développés par les ONG et les organisations internationales.....	25
VII.2.2 Les opportunités liées aux réseaux/associations professionnelles existants de protection des opérateurs de la filière bois au Cameroun.....	26
VII. LES OPPORTUNITES LIEES A UNE MEILLEURE IMPLICATION DES FEMMES DANS LE MIB	27
VII.1 Les opportunités mises en place par le Gouvernement Camerounais	27
VII.2 Les opportunités liées au secteur privé.....	28
VII.2.1 Les opportunités ponctuelles liées aux projets développés par les ONG et les organisations internationales.....	29
VII.2.2 Les opportunités liées aux réseaux/associations professionnelles existants de protection des opérateurs de la filière bois au Cameroun.....	31
VIII. LES CONTRAINTES A UNE MEILLEURE PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE MARCHE INTERIEUR DU BOIS.....	32
VIII.1 Les contraintes relatives à la place occupée par les femmes dans la chaîne de valeur du MIB.....	32
VIII.1.1 Les contraintes liées à l’approvisionnement.....	32
VIII.1.2 Les contraintes liées à la production/ transformation.....	32
VIII.1.3. Les contraintes liées au transport.....	33
VIII.1.4 Les contraintes liées à la commercialisation.....	33
VIII.2 Les contraintes transversales au secteur forestier.....	33
IX. RECOMMANDATIONS EN VUE D’UNE MEILLEURE IMPLICATION DES FEMMES DANS LE MIB.....	37
CONCLUSION.....	39
BIBLIOGRAPHIE.....	41
ANNEXE : Guides d’entretien.....	43

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Localités visitées lors de la présente étude.....	2
Tableau 2: Répartition des personnes ressources interrogées en fonction de leur qualité.....	3
Tableau 3: Répartition des opérateurs interviewés en fonction de leur niveau d'intervention dans la chaîne de valeur du MIB.....	14
Tableau 4: Composition des bureaux exécutifs dans les forêts communautaires	16
Tableau 5: Positions occupées par les femmes dans le bureau exécutif de gestion des forêts communautaires.....	17
Tableau 6: Répartition des transformatrices interrogées en fonction de la source d'approvisionnement.....	19
Tableau 7: Coûts de transport du bois à destination des grandes villes.....	22

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Carte des zones couvertes par l'étude.....	2
Figure 2: Postes occupés par les femmes au sein des entités de gestion des forêts communautaires.....	18

LISTE DES PHOTOS

Photo 1: Focus Group avec les opérateurs d'ATRADEBOK ; Kribi, Sud Cameroun.....	4
Photo 2: Dépôts de bois sur le site d'Afan Mabe, Kribi, Sud Cameroun.....	4
Photo 3: Photo de famille à l'atelier de restitution et d'enrichissement de l'étude.....	5
Photo 4: Une charbonnier dans son site de production du charbon de bois au Sud :.....	13
Photo 5: Mme Menchin, des Ets Menchin, participant activement au chargement d'un camion en forêt.....	21
Photo 6: Mme Menchin, des Ets Menchin, supervisant le chargement d'un camion en forêt	21
Photo 7: Des travailleurs en action dans une unité de transformation, appartenant à une opératrice, permettant de débiter le bois avec une Lucas Mill en forêt: Un travail épuisant et nécessitant une force physique importante et de l'endurance.....	21
Photo 8: Site de carbonisation d'Ebolowa, à proximité de la CUF.....	23

LISTE DES ACRONYMES

ADEFON	Association pour le Développement Communautaire de Nnemeyong
ADEVIN	Association pour le Développement du Village Nkomakak
ADMTB	Attestation de Détention des Matériels de Transformation du Bois
ANCOVA	Association Nationale du Collectif des Vendeurs et Assimilés de Bois
ANTAVBDC	Association Nationale des Transformateurs Artisanaux et Vendeurs de Débités du Cameroun
APME	Agence de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises
APV	Accord de Partenariat Volontaire
ASD	Action for Sustainable Development
ASTRABOIS	Association des Travailleurs de Bois de la Région de l'Est
ATRADEBOK	Association des transformateurs et dépositaires de Bois de Kribi
AVREF	Autorisation de Valorisation des Rebutis d'Exploitation Forestière
BAG	Bureau des Affaires Générales
BC_PME	Banque Camerounaise des Petites et Moyennes Entreprises
BN	Boumba et Ngoko
CABDAP	Communauté Active pour le Développement des Beuhl, Mayas et Petit Pol
CAE	Certificat Annuel d'Exploitation
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes
CEQEBT	Certificat d'Enregistrement en qualité d'Exportateur de Bois Transformés
CEQTB	Certificat d'Enregistrement en qualité de Transformateur de Bois
CFC	Compagnie Forestière du Cameroun
CFCE	Centre de Formalisation de Création d'Entreprises
CGA	Centres de Gestion Agréés
CIFOR	Centre for International Forestry Research
CNDHL	Comité National des Droits de l'Homme et des Libertés
CODECBOM	Comité de Développement de Concertation de Boan Mimbo- Mimbo
CSF	Chef Section Forêt
CSPT	Chef Section Promotion de la Transformation
CSRFR	Chef Service Régional des Forêts
CUF	Cameroon United Forests
DDFOF	Délégation Départementale des Forêts et de la Faune
DFNP	Domaine Forestier Non Permanent
DFP	Domaine Forestier Permanent
DPT	Directeur de la Promotion et de la Transformation du Bois
DRFOF	Délégation Régionale des Forêts et de la Faune
ESTP	Enseignement Secondaire et Technique Professionnel :
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FC	Forêt Communautaire

FECAPROBOIS	Fédération Camerounaise des Associations et des Professionnels de la seconde transformation du Bois
FLEGT	Forest Law Enforcement Governance and Trade
GIC	Groupe d'Intérêt Communautaire
LV	Lettre de Voiture
LV MIB	Lettre de Voiture MIB
LVD	Lettre de Voiture Débités
MIB	Marché Intérieur du Bois
MINPMEESA	Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat
MINFOF	Ministère des Forêts et de la Faune
MINMIDT	Ministère des Mines, des Industries et du Développement Technologique
ONU	Organisation des Nations Unies
PAO	Permis Annuel d'Opération
PFNL	Produits Forestiers Non Ligneux
PLANOPAC	Plateforme Nationale des Organisations Professionnelles Agro-Sylvo Pastorales
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PSG	Plan Simple de Gestion
PV	Procès-Verbal
RCE	Regroupement des Charbonniers d'Ebolowa
REBACBI	Récupération des Rebutts de Bois du Canton Bidjouki
REFACOF	Réseau des Femmes Africaines pour la Gestion Communautaires des Forêts
REFADD	Réseau des Femmes Africaines pour le Développement Durable
RELEMDOT	Renforcement de la Légalité dans le Marché Domestique et transfrontalier du bois dans la région forestière de l'Est Cameroun
ROF	Responsable des Opérations Forestières
SAILD	Service d'Appui aux Initiatives Locales de Développement
SAR/SM	Section Artisanale et Rurale / Section Ménagère
SCOOPS	Société Coopérative
SDPB	Sous-Direction de la Promotion du Bois
SEFAC	Société d'Exploitation et Agricoles du Cameroun
STBK	Société de Transformation de Bois de la Kadéi
UE	Union Européenne
UTB	Unité de Transformation du Bois

GLOSSAIRE

Chaîne de valeur : Ensemble d'activités interdépendantes dont la poursuite permet de créer de la valeur identifiable et, si possible, mesurable. Elle intègre donc toutes les étapes de l'approvisionnement en matières premières à la consommation finale (voire au service après-vente si nécessaire). Son efficacité repose essentiellement sur la coordination des différents acteurs impliqués et leurs capacités à former un réseau cohérent, collaboratif et solidaire. Les technologies de l'information ont favorisé un échange de données propice à une organisation efficiente de l'ensemble de la chaîne

(<https://www.e-marketing.fr/Definitions-Glossaire/Chaine-valeur-238825.htm#QILJqwiCigIYzD0Y.97>).

Demandeur de la ressource : Acheteurs ; personnes physiques ou morales sollicitant la ressource. (MINFOF, 2014)

Détenteur de la ressource : Vendeurs de la ressource (exploitants bois ronds, producteurs de sciages et placages, propriétaires de bois énergie et producteurs ou collecteurs des produits dérivés). (MINFOF, 2014)

Forêt communale : Forêt ayant fait l'objet d'un acte de classement pour le compte de la commune concernée ou qui a été plantée par celle-ci. L'acte de classement fixe les limites et les objectifs de gestion de ladite forêt qui peuvent être les mêmes que ceux d'une forêt domaniale, ainsi que l'exercice des droits d'usage des populations autochtones. (Article 30 al 1&2 Loi n°94/01 du 20 Janvier 1994).

Forêt communautaire : Forêt du domaine forestier non permanent faisant l'objet d'une convention de gestion entre une communauté villageoise et l'administration chargée des forêts. (Article 3(11) du décret 95/531/PM du 23 août 1995).

Marché Intérieur du Bois : Le Marché Intérieur du Bois (MIB) est une plateforme virtuelle et/ou physique où s'effectuent toutes les transactions commerciales du bois entre les producteurs, les consommateurs et les autres intervenants sur l'ensemble du territoire national. (MINFOF, 2014).

Rebuts de l'exploitation forestière : Restes de bois sur chantier, présentant des défauts rédhibitoires, découlant de l'abattage et/ou du fayonnage d'arbres autorisés à l'exploitation, abattus et enregistrés sur DF 10. (Décision N°0042/D/MINFOF/SG/DPT/SDTB du 15 février 2017).

REMERCIEMENTS

Nos remerciements les plus sincères à l'ensemble des parties prenantes qui ont contribué à la conception et à la finalisation de ce rapport. Il s'agit en premier lieu de l'équipe d'ASD en l'occurrence de M. Salomon Ayouba et M. Ernest Mballa Bimi. En deuxième lieu, nos remerciements s'adressent à l'ensemble des responsables des services centraux et déconcentrés du Ministère des Forêts et de la Faune ainsi que des autres administrations : MINPMEESA : M. Djago Sala (Direction de la Promotion et de la Transformation MINFOF), Mme Sol Nadège (Point Focal MIB), Mme Motalindja Hortense (Sous Directrice de la Promotion du Bois), Mme Miasse Carole (chargé d'Etudes Assistant MIMPMEESA) pour leur disponibilité lors des entretiens. En troisième lieu, nous adressons nos remerciements les plus sincères aux représentants des organisations de la société civile et partenaires au développement en l'occurrence, M. Kouedji Felix (ECOCONSULT), M. Fomou Ghislain (SAILD), M. Mboble Dob (PLANOPAC), M. Pamphile Ntanga (FECAPROBOIS), Messieurs Ziegoum Clovis et Elanga (ASTRABOIS) ainsi qu'à l'ensemble des opérateurs et opératrices du secteur du Marché Intérieur du Bois, les gestionnaires de forêts communautaires pour leur diligence dans la collecte des données de terrain.

RESUME

Cette étude a été réalisée dans le cadre de la phase 2 du projet « Renforcement de la légalité dans le marché domestique et transfrontalier du Bois ». Ce projet vise l'opérationnalisation du Marché Intérieur du Bois au Cameroun. La présente étude qui porte sur les femmes et le MIB vise à analyser la situation des femmes parmi les opérateurs et plus largement dans la filière, afin d'identifier les contraintes et opportunités de leur implication dans la formalisation de leurs activités. Plus spécifiquement, Cette étude vise à (1) décrire les niveaux d'intervention des femmes dans la filière ; (2) analyser le niveau de maîtrise des procédures et/ou exigences réglementaires du MIB par des femmes ; (3) comprendre et relever les contraintes et opportunités pouvant permettre d'améliorer la participation des femmes dans la chaîne d'approvisionnement du MIB en bois légale et enfin (4) proposer des stratégies ciblées et transversales, à traduire en actions concrètes pour mieux accompagner les femmes dans le processus de formalisation de leurs activités dans le MIB. La zone d'étude de la présente étude couvre l'ensemble des quatre départements de la Région de l'Est ainsi que 03 départements de la Région du Sud (Océan, Mvila et Dja et Lobo).

Méthodologie

La présente étude a été menée suivant une approche méthodologique combinant la revue de la littérature, les entretiens et les observations.

Résultats

Des différents résultats obtenus, il ressort que sur le plan législatif, le Cameroun a ratifié un nombre important de conventions et adopté un nombre de textes visant une meilleure protection de la femme au niveau international et régional. De plus, le pays s'est doté d'une politique nationale sur le genre et au niveau national, il existe de nombreuses opportunités pouvant contribuer à l'amélioration de l'autonomisation des femmes.

Concernant la place occupée par les femmes opératrices dans le MIB, la présente étude révèle que ces dernières interviennent directement ou indirectement dans la chaîne de valeur du MIB et plus précisément au niveau de l'approvisionnement, de la transformation/production, du transport, de la vente, ainsi que dans la production du charbon de bois. Cette intervention présente un certain nombre de disparités selon les régions. Les femmes interviennent aussi au sein des bureaux exécutifs des organisations en charge de la gestion des forêts communautaires où elles occupent dans la plupart des cas des fonctions sans liens directs avec l'exploitation forestière. Le mode d'accès à ces postes étant le plus souvent la cooptation.

Cette étude a aussi mis en relief le faible degré de connaissance des procédures MIB par les femmes opératrices.

Des opportunités existent en faveur d'une meilleure implication des femmes dans l'opérationnalisation du MIB. Il s'agit entre autres des initiatives mises en place par le MINPMEESA (APME, BC_PME, CFCE...), et des projets ponctuels mis en œuvre par les ONG ainsi que les réseaux et associations d'opérateurs.

Les contraintes limitant la pleine participation des femmes dans le MIB peuvent être classées en deux grands groupes : les contraintes liées à la place des femmes dans la chaîne de valeur du bois domestique et celles transversales au secteur forestier. Au rang des contraintes liées à la place des

femmes dans la chaîne de valeur du MIB, on retrouve les conditions difficiles et précaires du travail en forêt, les conflits d'autorité avec le personnel, la faible volonté des transformateurs à recruter les femmes du fait de leur « faible constitution physique ». D'autres contraintes non liées à la chaîne de valeur existent. Il s'agit en l'occurrence des facteurs socioculturels qui « imposent » une répartition des activités en forêt selon le sexe et véhiculent un stéréotype sur les conditions de la femme ; la faible volonté des hommes de laisser leurs compagnes s'engager dans cette voie, la faible connaissance des opportunités de financement destinées aux femmes par ces dernières, le faible accès des femmes à l'information et aux réseaux d'entrepreneurs ; la faible prise en compte des femmes non seulement dans la loi forestière et ses décrets d'application, mais aussi dans les initiatives visant l'opérationnalisation du MIB ; la faible connaissance des mécanismes de prise en compte du genre dans les projets par l'administration et les ONG ; la faible participation des femmes dans la gestion des questions forestières au sein des forêts communautaires ; la faible connaissance des outils de prise en compte des femmes par les acteurs en charge de la mise en œuvre du MIB, etc. Tous ces éléments sont aussi de nature à limiter la visibilité des femmes dans le MIB.

Recommandations

Dans le but de pallier à ces manquements, de nombreuses recommandations ont été émises à l'égard des différentes parties prenantes. Elles sont formulées entre autres comme suit :

L'administration devrait saisir l'opportunité de révision des textes de loi en vue de l'internalisation des instruments juridiques nationaux et internationaux de promotion et de protection de la femme

Les Bailleurs de fonds devraient renforcer les capacités des acteurs en charge de la mise en œuvre du MIB sur les mécanismes d'intégration et de prise en compte du genre, améliorer le degré de participation des femmes opératrices aux ateliers visant l'opérationnalisation du MIB,

ASD devrait dans le cadre de son projet RELEMDOT 2, mettre un accent particulier sur l'accompagnement des femmes dans la structuration et la légalisation. Ceci pourrait se faire par l'appui à la constitution des dossiers administratifs et fiscaux (carte de contribuable, registre de commerce etc...) ainsi que dans l'obtention des documents légaux de la filière;

Les ONG devraient sensibiliser les femmes opératrices sur les opportunités de financement et de renforcement des capacités existantes,

Les gestionnaires des forêts communautaires devraient agir en faveur d'une meilleure participation/ implication des femmes dans les processus de prise de décision au sein des entités de gestion des forêts communautaires.

Mots clés : Femmes, MIB ; Chaîne de valeur, Cameroun

ABSTRACT

This study was carried out as part of Phase 2 of the project "Strengthening legality in the domestic and cross-border timber market". This project aims to operationalize the Internal Wood Market (MIB) in Cameroon. This study on women and the MIB aims to analyse the situation of women among operators and more broadly in the sector, in order to identify the constraints and opportunities of their involvement in the formalization of their activities. More specifically, this study aims to (1) describe the levels of intervention of women in the supply chain; (2) analyse the level of control of MIB regulatory procedures and/or requirements by women; (3) understand, identify constraints and opportunities that can improve women's participation in the MIB legal wood supply chain and finally (4) propose targeted and transversal strategies, to be translated into concrete actions to better support women in the process of formalizing their activities in MIB. The study area of this project covers all four departments of the Eastern Region as well as 03 departments of the Southern Region (Ocean, Mvila and Dja and Lobo).

Methodology

This study was conducted using a methodological approach that combined literature review, interviews and observations.

Results

From the various results obtained, it appears that, at the legislative level, Cameroon has ratified a significant number of conventions and texts aimed at better protecting women at the international and regional levels. In addition, the country has a national gender policy and at the national level, there are many opportunities that can contribute to improving women's empowerment.

With regard to the place occupied by women operators in the MIB, this study reveals that they are involved either directly or indirectly in the MIB value chain and more specifically in the supply, processing/production, transport, sale and production of charcoal. This intervention has a number of regional disparities. Women also participate in the executive offices of organizations in charge of community forest management, where in most cases they hold positions with no direct links to logging. The mode of access to these workstations is most often copying.

This study also highlighted the low level of knowledge of MIB procedures among women operators. Opportunities exist for a better involvement of women in the operationalization of the MIB. These include initiatives set up by the MIMPMEESA (APME, BC_PME, CFCE ...), specific projects implemented by NGOs as well as networks and associations of operators.

Constraints limiting the full participation of women in MIB can be divided into two broad groups: constraints related to the position of women's women in the domestic wood value chain and cross-sectoral constraints in the forest sector. Among the constraints related to the position of women's women in the MIB value chain, we find the difficult and precarious conditions of working in the forest, conflicts of authority with the staff, the weak willingness of the processors to recruit women because of their "weak physical constitution". Other constraints not related to the value chain exist. These are socio-cultural factors that "impose" a division of activities in the forest according to sex and convey a stereotype about the conditions of women, the low willingness of men to let their companions engage in this low awareness of women's funding opportunities, women's poor access to information and

networks of entrepreneurs; the low consideration of women not only in the forest law and its implementing decrees but also, in the initiatives aiming at the operationalization of the MIB, the poor knowledge of the mechanisms of gender mainstreaming in projects by the administration and NGOs, the low participation of women in the management of forestry issues in community forests, the lack of knowledge of women's empowerment tools by the actors in charge of the implementation of the MIB etc. All these elements are also likely to limit the visibility of women in the MIB.

Recommendations

In order to overcome these shortcomings, numerous recommendations were made to the various stakeholders. These are among others:

- The administration should seize the opportunity to revise legislation with a view to internalising national and international legal instruments for the promotion and protection of women
- Donors should build the capacity of the actors in charge of MIB implementation on gender mainstreaming and mainstreaming mechanisms, improve the level of participation of women operators in MIB operationalization workshops,
- As part of its RELEMDOT 2 project, ASD should place particular emphasis on supporting women in structuring and legalization. This could be done by supporting the constitution of the administrative and fiscal files (taxpayer card, trade register etc ...) as well as in obtaining the legal documents of the sector;
- NGOs should sensitize female operators on existing funding and capacity building opportunities,
- Community forest managers should advocate for better participation / involvement of women in decision-making processes within community forest management entities.

Keywords: Women, MIB; Value chain, Cameroon

I. INTRODUCTION

I.1 Contexte et Justification de l'étude

La date du 06 octobre 2010 a consacré la signature des Accords de Partenariats Volontaires sur les réglementations Forestières, la Gouvernance et les échanges Commerciaux (APV/FLEGT) entre le Cameroun et l'Union Européenne (UE). En signant les APV/FLEGT, le Cameroun a pris l'engagement de ne produire et commercialiser que du bois d'origine légale sur toute l'étendue de son territoire et dans le marché de l'UE. La mise en œuvre des APV/FLEGT au Cameroun s'est accompagnée de la mise en place d'une série d'instruments à l'instar entre autres de l'adoption d'un certain nombre de textes réglementaires, la formalisation du Marché Intérieur de Bois (MIB), ainsi que l'adoption d'un nombre important de procédures MIB. Pourtant malgré ces avancées, des lacunes persistent, les femmes semblent peiner sur la route de l'appropriation des objectifs des APV/FLEGT et leur poids dans le MIB demeure faible.

Dans sa phase 1, le projet de « Renforcement de la légalité dans le Marché Domestique et transfrontalier du Bois dans la région forestière de l'Est » (RELEMDOT) mis en œuvre par l'ONG « Action for Sustainable Development (ASD) » a enregistré dans l'ensemble de la Région de l'Est, 92 petits opérateurs de bois au rang desquels seulement 5,43% étaient des femmes, contre plus de 94% d'hommes. Cette disproportion du nombre d'hommes traduit bien un contexte d'inégalité entre hommes et femmes.

Le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2005 au Cameroun fait état de ce que seul 1 chef de ménage sur 4 est une femme. Plus encore, selon le Recensement Général des Entreprises (RGE) du Cameroun de 2009, 1/3 des promoteurs/dirigeants des entreprises sont des femmes. Ces chiffres posent de façon éloquent la problématique de la

situation de la femme au Cameroun. La situation est encore plus préoccupante dans le secteur forestier. Pourtant, un rapport du CIFOR en 2013, sur le genre en foresterie relève que la participation des femmes à la gestion forestière améliore la gouvernance, l'affectation des ressources forestières et leur durabilité, et le fait de ne pas tenir compte des différences de genre dans la gestion et l'utilisation des forêts peut réduire l'efficacité des politiques.

Le rôle des femmes reste cependant faiblement étudié, tant dans le domaine forestier dans son ensemble, que dans la filière bois, de manière plus spécifique. Cette étude d'ASD permettra donc de combler le besoin de plus d'informations de qualité sur la situation des femmes dans le secteur forestier.

I.2 Objectifs de l'étude

L'objectif général de cette étude est d'analyser la situation des femmes parmi les opérateurs et plus largement dans la filière, afin d'identifier les contraintes et opportunités de leur implication dans la formalisation de leurs activités.

De manière spécifique, il s'agit de :

- ◆ Décrire les niveaux d'intervention des femmes dans la filière ;
- ◆ Analyser le niveau de maîtrise des procédures et/ou exigences législatives et réglementaires du MIB par des femmes ;
- ◆ Comprendre, relever les contraintes et opportunités pouvant permettre d'améliorer la participation des femmes dans la chaîne d'approvisionnement du MIB en bois légale ;
- ◆ Proposer des stratégies ciblées et transversales, à traduire en actions concrètes pour mieux accompagner les femmes dans le processus de formalisation de leurs activités dans le MIB.

II. APPROCHE METHODOLOGIQUE

II.1 Zone de l'étude

Cette étude s'est déroulée selon une approche participative et interactive. Les régions forestières concernées étaient l'Est et le Sud. Un échantillonnage selon les critères suivants a été effectué :

- Importance de l'activité autour du bois
- Connaissance de la zone
- Accessibilité

Cet échantillonnage a permis de sélectionner et de valider 12 localités et villes, dans 7 départements listés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1: Localités couvertes par l'étude

Région	Département	Villes/Localités	Total
Est	Haut-Nyong	AbongMbang, Dimako	2
	Lom et Djerem	Bélabo, Bertoua	2
	Kadey	Batouri, Tikondi	2
	Boumba et Ngoko	Yokadouma	1
Sud	Océan	Kribi, Nkomakak, Nnemeyong	3
	Mvila	Ebolowa	1
	Dja et Lobo	Sangmélima	1
Total	07	12	12

La carte ci-dessous présente les zones couvertes par la présente étude

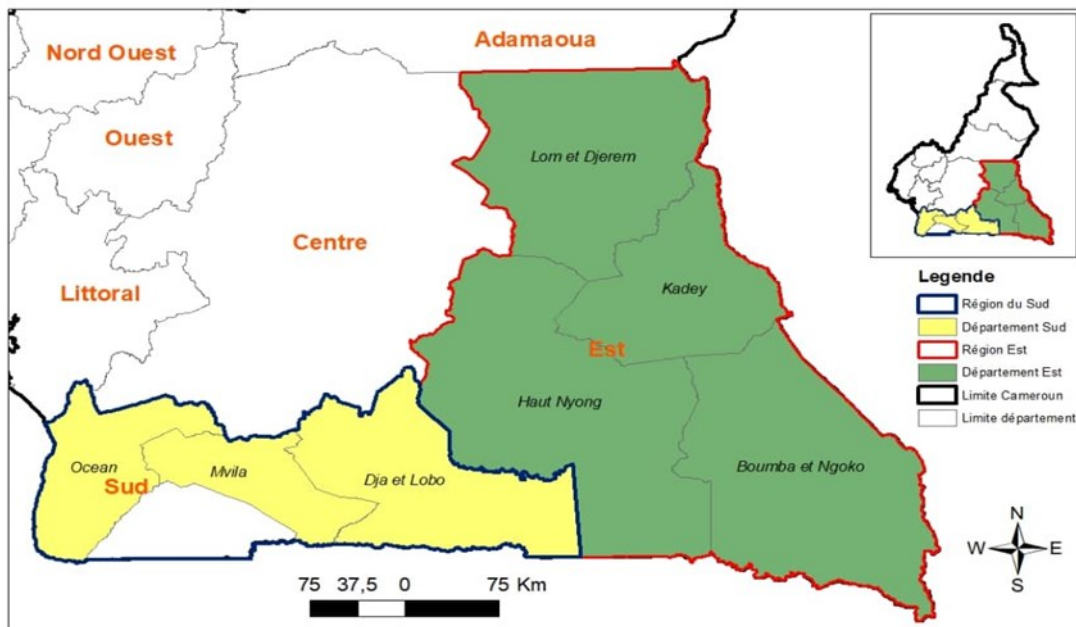


Figure 1: Carte des zones couvertes par étude

II.1 Méthodologie

Cette étude s'est déroulée en 03 principales phases : La phase préparatoire ; la collecte des données terrain et le rapportage. Un atelier de restitution et d'enrichissement de la présente étude a également eu lieu le 11 septembre 2019 à Yaoundé.

II.1.1 La Phase préparatoire

La phase préparatoire a essentiellement consisté en des séries de rencontres entre la consultante et l'équipe d'ASD en vue de l'harmonisation de la compréhension des TDR, la validation de la méthodologie, des trames d'enquête et des calendriers de descente.

II.1.2 La revue de la littérature

La revue de la littérature a permis de faire le point sur les textes légaux sur le MIB, le rôle joué par la femme dans l'exploitation forestière, les instruments nationaux visant à améliorer la participation de la femme dans la gestion des ressources naturelles, les procédures du MIB, les contraintes et les opportunités du secteur du marché intérieur du bois. A cet effet, les rapports du projet RELEMDOT 1, et les publications des instituts de recherche établis tels que le CIFOR, le CGIAR, FERN, Tropenbos International, etc. ont été compulsés. Ces informations ont été collectées sur internet, dans les rapports d'activités de différentes ONG (ASD, FECAPROBOIS, FAO...) ainsi qu'auprès des personnes ressources interrogées. Des questionnaires et des guides d'entretien (Annexe 2) ont également été conçus et validés. Ces trames d'enquête ont permis de recueillir des informations sur le niveau de participation des femmes dans la filière du marché domestique du bois, le degré de connaissance des procédures MIB par les femmes, la place des femmes au sein des groupes de gestion communautaire des forêts, les contraintes et les opportunités liées à la participation des femmes dans la chaîne d'approvisionnement du MIB ainsi que les améliorations possibles.

II.1.3 La Phase de collecte de données terrain

Au cours de cette étude, 65 personnes ressources de l'administration des forêts, des forêts communautaires et communales, des ONG ainsi que des petits opérateurs ont été interrogées (Liste des personnes interrogées en annexe 2). Cinq (05) focus group ont également été organisés et menés avec certains opérateurs. Le tableau ci-dessous présente un résumé des personnes interrogées.

Tableau 2: Répartition des personnes ressources interrogées en fonction de leur qualité.

Qualité	Hommes	Femmes	Total
MINFOF	8	5	13
Petits Opérateurs	5	18	23
Forêts communautaires	10	5	15
Forêts communales	2	0	2
Charbonniers	0	5	5
ONG	6	1	7
Total	31	34	65

La photo 1 illustre le focus group avec les membres de l'Association des transformateurs et dépositaires de Bois de Kribi (ATRADEBOK) sur le site d'Afan Mabe à Kribi. Des observations ont également été effectuées pendant cette étude et ont permis d'observer la légalité ou non des ressources bois présentes au niveau des différents dépôts et ateliers, la présence des matériels de transformation etc. La photo 2 présente le site des dépôts de bois d'Afan Mabe à Kribi.



Photo 1: Focus Group avec les opérateurs d'ATRADEBOK ; Kribi, Sud Cameroun



Photo 2: Dépôts de bois sur le site d'Afan Mabe, Kribi, Sud Cameroun

II.1.4 L'atelier de restitution et d'enrichissement de l'étude

Le 11 septembre 2019 s'est déroulé dans la salle de conférence de l'hôtel Ntoun'gou à Yaoundé un atelier de restitution et d'enrichissement de la présente étude. Cet atelier a permis de présenter aux personnes ressources œuvrant sur la thématique du genre et du MIB, le rapport provisoire de l'étude et de recueillir des amendements et des recommandations en vue d'une meilleure intégration des femmes dans le MIB. Les TdR et la fiche de présence de cet atelier figurent en annexes 3 et 4. L'intégration de ces recommandations a permis de produire le rapport final de l'étude. La photo 3 est une photo de famille prise lors de l'atelier de restitution et d'enrichissement de l'étude.

Les limites de l'étude tiennent essentiellement en 02 points principaux :

Pour des raisons d'agenda, de non couverture de certaines zones forestières par le réseau téléphonique pour la prise de rendez-vous ainsi que de la disparité et de l'éloignement des sites d'approvisionnement en bois, certaines parties prenantes n'ont pas pu être interrogées, ce qui a contribué à limiter la triangulation de certaines informations ;

L'extrême mobilité des opérateurs à la recherche des sources d'approvisionnement ou encore du fait de leurs activités a constitué un facteur limitant le nombre d'opérateurs interviewés.



Photo 3: Photo de famille à l'atelier de restitution et d'enrichissement de l'étude

III. LA PLUS-VALUE D'UNE MEILLEURE IMPLICATION DES FEMMES DANS LE MARCHÉ INTERIEUR DU BOIS : POURQUOI ENCOURAGER L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LE MARCHÉ INTERIEUR DU BOIS ?

La prise en compte du genre s'avère de nos jours comme un élément incontournable dans la gestion des ressources naturelles. Plusieurs raisons expliquent cet état de faits.

➤ **La parité hommes/Femmes comme outil d'amélioration de la gouvernance**

De manière générale, les règles socio-culturelles déterminent le rôle de chaque sexe dans la gestion des forêts. Les hommes sont généralement impliqués dans les activités de gestion de la ressource bois, plus lucrative et nécessitant de gros efforts physiques. Les femmes, sont impliquées dans les activités de collecte des Produits Forestiers Non-Ligneux (PFNL) et de ramassage des plantes médicinales. Ces règles tacites sont renforcées par le fait que les hommes disposent quotidiennement de plus de temps pour se livrer aux activités génératrices de revenus. Ainsi, de nombreuses études ont révélé un rôle factice des femmes au sein des entités de gestion des forêts communautaires, de nombreuses entités de gestion ayant été créées sans tenir compte de l'approche genre. Lorsque les femmes sont impliquées, leurs candidatures sont soutenues par des hommes pour des postes tels que « trésorière, animatrice, commissaires aux comptes qui leur conviennent mieux ». Pourtant, selon une étude réalisée par le CIFOR en 2013, il est

avéré que la participation des femmes à la prise des décisions sur les forêts au niveau communautaire a des effets positifs sur tout un éventail de questions relatives à la gestion forestière, y compris la réglementation des activités illégales et la capacité des communautés à gérer les conflits. L'inclusion des femmes dans les comités exécutifs de gestion des forêts et leur participation effective à la prise des décisions améliorent la gouvernance forestière et la durabilité des ressources. Par conséquent, dans nombre de forêts et de pays, une plus grande équité entre les sexes est l'une des clés de la gestion durable des forêts (CIFOR, 2013).

➤ **L'amélioration de la participation des femmes dans les activités d'exploitation forestière comme un outil permettant d'améliorer les revenus de la famille et le bien-être des enfants**

Au Cameroun, les femmes représentent plus de la moitié de cette population soit environ 51% de la population totale. Négliger les intérêts des femmes reviendrait donc à faire fi des préoccupations ou encore des besoins de plus de la moitié de la population. Traditionnellement en Afrique, la femme est prioritairement dédiée aux activités domestiques et à l'éducation des enfants. D'après ONU Femmes, on a pu constater dans différents pays que, l'augmentation de la part des revenus du ménage géré par les femmes influence les dépenses d'une façon bénéfique pour les enfants, qu'il s'agisse de revenus propres ou de transferts d'argent¹.

➤ **La participation des femmes au poste de manager comme un outil permettant d'améliorer la productivité et donc la performance**

De nombreuses études ont montré que lorsque les femmes sont recrutées au sein des entreprises, elles le sont en faible nombre et occupent généralement des postes qui ne leur permettent pas de contribuer directement à la productivité, ce qui entrave leur efficacité. D'après Sainsaulieu (1977), une explication possible est que lorsqu'un groupe social est trop minoritaire dans une organisation, alors son implication est plus faible et sa contribution à la performance de l'entreprise est de fait réduite. Cet argument peut s'appliquer aux femmes lorsqu'elles constituent un groupe très minoritaire dans une organisation et qu'elles sont marginalisées et sans perspective de carrière dans une culture à dominance masculine (Ferrari, 2010). Concernant le secteur forestier, il a été démontré que l'inclusion des femmes dans les comités exécutifs de gestion des forêts et leur participation effective à la prise des décisions améliorent la gouvernance forestière et la durabilité des ressources (CIFOR, 2013).

¹ <http://www.unwomen.org/fr/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

IV. LES INSTRUMENTS JURIDIQUES INTERNATIONAUX, REGIONAUX ET NATIONAUX RELATIFS A LA PROTECTION ET A L'AUTONOMISATION DE LA FEMME AU CAMEROUN

La prise en compte du bien-être de la femme a toujours été une priorité pour le gouvernement Camerounais. Cette volonté politique s'est matérialisée sur le terrain par la ratification et l'adoption d'un certain nombre de conventions ainsi que de nombreux textes légaux et réglementaires (1) ainsi que la mise en place de structures gouvernementales et privées de promotion (02) et de protection (03) de la femme.

IV.1 La place de la femme dans les conventions ratifiées par le Cameroun

Sur le plan international, le Cameroun a ratifié un certain nombre de conventions en vue de veiller à la promotion et à la protection des droits fondamentaux de la femme. Il s'agit entre autres de :

- ⇒ La déclaration Universelle des droits de l'Homme qui reconnaît en son article premier que tous les Hommes (hommes et femmes) naissent libres et égaux en droits. Cet article est rappelé dans le préambule de la constitution de la République du Cameroun ;
- ⇒ Le pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 16 décembre 1966 et qui reconnaît à toute personne le droit de jouir des conditions de travail justes et équitables, d'avoir un niveau de vie décent, de jouir du meilleur état de santé physique et mental ainsi qu'au droit à l'éducation
- ⇒ La convention 100 sur l'égalité de rémunération ratifiée le 25 mai 1970
- ⇒ La convention n°45 des travaux souterrains (femmes) ratifiée le 03 septembre 1962
- ⇒ La convention N°89 sur le travail de nuit des femmes ratifiée le 25 mai 1970 par le Cameroun
- ⇒ La convention sur les droits politiques de la femme
- ⇒ La convention 003 sur la protection de la maternité ratifiée le 25 mai 1970
- ⇒ La déclaration et le plan d'action de Beijing adoptée le 15 septembre 1995 par la quatrième conférence sur les femmes
- ⇒ La convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF) ratifiée par le Cameroun en août 1994. Elle recommande aux Etats de promouvoir les femmes dans les domaines politique, juridique, économique, social et culturel.
- ⇒ Le protocole facultatif à la convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF)

- ⇒ *La Résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité du 10 octobre 2005 qui recommande aux Etats membres d'augmenter le nombre de femmes à tous les niveaux de prise de décision dans les institutions et mécanismes nationaux et dans les représentations sur le terrain pour la prévention, la gestion et le règlement des différends entre Etats.*

En outre, le Cameroun est partie prenante aux Objectifs de Développement Durable (ODD) dont l'objectif n°5 est « **Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles** ». Cet objectif dispose de plusieurs cibles parmi lesquelles : i) Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles dans le respect du droit interne ou encore ; ii) Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.

De plus, chaque année, le Cameroun se joint à la Communauté nationale et Internationale afin de célébrer la journée Internationale de la femme (08 mars), la journée Internationale de la femme africaine (31 juillet), la journée Internationale de la Jeune fille (11 octobre) ainsi que la journée Internationale de la femme rurale (15 octobre).

IV.2 La place de la femme dans les instruments régionaux ratifiés par le Cameroun

Sur le plan Régional ; le Cameroun a également ratifié un certain nombre de textes visant la protection des droits de la femme. Il s'agit entre autres de :

- ⇒ La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples et de son Protocole additionnel (Protocole de Maputo) relatif aux droits de la femme,
- ⇒ La déclaration des chefs d'Etats et de gouvernement de la CEEAC (Communauté Economique des Etats d'Afrique Centrale) sur l'égalité entre les hommes et les femmes signée à Brazzaville le 26/01/2004 et dans lequel les chefs d'Etat et de Gouvernement adoptent la politique genre de la CEEAC.
- ⇒ La politique genre de la CEEAC dont la vision est : « *...Une communauté où les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits, développent toutes leurs capacités et contribuent ainsi, en tant que partenaires égaux à l'édification d'une société juste et prospère pour tous, ainsi qu'au développement durable de l'Afrique Centrale* ».
- ⇒ Le plan sous régional de formation aux métiers et emplois de la gestion des aires protégées harmonisé pour l'Afrique Centrale adopté en 2010 qui prône « *la promotion du genre dans la mise en œuvre du plan formation par l'affectation des quotas lors du recrutement dans les écoles de formation et les services de conservation* ».
- ⇒ L'acte Uniforme du 17 avril 1997 des sociétés commerciales et du Groupement d'Intérêt Economique (GIE) qui reconnaît autant aux hommes qu'aux femmes la liberté de créer une société commerciale ou encore un GIE ou d'être associée.

IV.3 La place de la femme dans les textes légaux et règlementaires

Sur le plan National, le préambule de la Constitution du 18 janvier 1996 de la République du Cameroun proclame que l'être humain, sans distinction de race, de religion, de sexe, de croyance, possède des droits inaliénables. Cette constitution stipule également que tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs et que l'Etat assure à tous les citoyens, indépendamment de leur sexe, les conditions nécessaires à leur développement.

La liberté d'association de la femme est aussi reconnue dans la loi 90/53 du 19 décembre 1990 qui reconnaît que la femme au même titre que l'homme est libre de créer et d'adhérer à toute association de son choix.

En ce qui concerne plus spécifiquement le secteur forestier, le Cameroun a adopté une loi forestière en 1994 ainsi que plusieurs décrets d'application. La loi forestière ainsi que ses décrets d'application reconnaissent l'importance de la participation des populations locales lors de l'exploitation des forêts qu'elles soient situées dans les Domaines Forestiers Permanent (DFP) ou Non Permanent (DFNP). Cependant, elle ne prévoit pas de disposition spécifique sur le rôle des femmes, ni sur la nécessité d'égalité entre hommes et femmes.

IV.4 Les structures et instruments gouvernementaux de promotion des droits de la femme au Cameroun

Dans le but d'adresser de manière plus spécifique les droits des femmes, Le Cameroun a mis en place un certain nombre de structures et d'instruments : le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF), le Comité National des Droits de l'Homme (CNDH), le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat (MINPMEESA)...

➤ Le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF)

Sous la houlette du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF), le Cameroun s'est doté en 2010 d'un Document de Politique Nationale Genre (DPNG) qui découle de la vision du développement à l'horizon 2035 du Cameroun et s'énonce ainsi qu'il suit : « **le Cameroun, un pays émergent, bâti sur les principes de bonne gouvernance, où les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et participent de manière équitable et égalitaire au développement** ». Les axes stratégiques du DNPG sont entre autres :

- ⇒ La promotion de l'accès équitable des filles et des garçons, des femmes et des hommes à l'éducation, à la formation et à l'information ;
- ⇒ La promotion de l'égalité des chances et d'opportunités entre les femmes et les hommes dans les domaines économiques et de l'emploi ;
- ⇒ La promotion d'un environnement socioculturel favorable au respect des droits de la femme ;
- ⇒ Le renforcement de la participation et de la représentativité des femmes dans la vie publique et la prise de décision ;
- ⇒ Le renforcement du cadre institutionnel de promotion du genre ;
- ⇒ Un plan d'action multisectoriel de Mise en Œuvre de la Politique Nationale Genre au Cameroun a également été élaboré en 2016.

➤ **Le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat (MINPMEESA)**

Le gouvernement camerounais a mis au point une série d'initiatives visant à encadrer l'accès des promoteurs des Petites et Moyennes Entreprises (PME) au secteur formel. Un ensemble de ces initiatives sont portées par le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat (MINPMEESA).

Il s'agit entre autres des Centres de Gestion Agréés (CGA), de L'Agence de Promotion des PME (APME), La Banque Camerounaise des PME (BC_PME) et des incubateurs et pépinières d'entreprises. Il convient toutefois de noter que l'ensemble de ces institutions ne prévoient pas de dispositions spécifiques au financement des femmes.

➤ **Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

Ce département ministériel a mis sur pied un ensemble d'instruments en vue de la promotion de la place de la femme dans les métiers du bois. Il s'agit des sections artisanales et rurales (SAR).

➤ **Le Comité National des Droits de l'Homme et des Libertés (CNDHL)**

La Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés (CNDHL) a été créée par la loi n° 2004/016 du 22 juillet 2004 portant création, organisation et fonctionnement de la CNDHL, modifiée et complétée par la loi n° 2010/004 du 13 avril 2010. Conformément aux termes de ces articles, « la Commission délibère, formule des recommandations, émet des avis et dresse des rapports », dans le cadre de ses activités. Elle produit chaque année un Rapport sur l'Etat des Droits de l'Homme (EDH).

IV.5 Les structures et instruments privés de promotion des droits de la femme au Cameroun

La promotion et la protection des droits de la femme dans le secteur forestier est l'apanage d'un certain nombre de réseaux et d'organisations.

➤ **L'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO)**

Créé en 1945 par l'Assemblée Générale des Nations Unies, la FAO est présente au Cameroun depuis 1978². Depuis 2015, la FAO est fortement impliquée aux côtés de l'Union Européenne dans le cadre de la mise en œuvre du programme FAO-UE FLEGT qui est une initiative sur cinq ans, guidée par la demande. Le programme FAO/FLEGT appuie financièrement les parties prenantes (administration, secteur privé, ONG...) dans la mise en œuvre d'éléments du Plan d'action FLEGT à travers des appels à propositions ou encore des assistances directes. L'une des principaux objectifs de ce programme est de s'assurer de la prise en compte de la dimension « genre » dans les projets qu'il finance. Cette prise en compte pouvant se faire à quatre niveaux :

Dialogue légal et politique : Parité hommes-femmes dans les politiques et dans les débats nationaux relatifs à la foresterie, meilleure implication des femmes dans le processus de prise de décision.

² <http://www.fao.org/cameroun/fao-au-cameroun/fr/>

Niveau organisationnel : Promouvoir l'égalité des sexes et la participation active des femmes au sein des organisations

Mise en œuvre et réalisation : Lier les aspects de l'égalité des sexes à la réalisation des résultats escomptés du Programme (réduction de la pauvreté, diminution des répercussions négatives sur l'environnement, promotion d'une meilleure gouvernance forestière, renforcement des opportunités pour des moyens de subsistance plus durables et une intégration des marchés).

Partenariats : Mettre en place des partenariats pour promouvoir la réduction des inégalités entre les sexes parmi les différentes parties prenantes et les différents acteurs, au niveau régional et national.

➤ **ONU Femmes**

Créée en juillet 2010 par la résolution A/64/289 de l'Assemblée générale des Nations Unies, ONU Femmes, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes œuvre entre autres pour l'élimination de toute discrimination à l'encontre des femmes et des filles; l'autonomisation des femmes et l'égalité entre hommes et femmes en tant que partenaires et bénéficiaires du développement ;les droits de l'homme, l'action humanitaire, la paix et de la sécurité. Présente au Cameroun depuis 2012, ONU Femmes Cameroun travaille pour aider les efforts du Gouvernement en vue d'« Accélérer les progrès vers l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes les plus vulnérables dans un contexte de féminisation de la pauvreté ».

➤ **COMIFAC**

Créé en 2000, la Commission des Forêts d'Afrique Centrale (COMIFAC) a adopté quatre principales valeurs à savoir : 1. le respect des droits de l'homme et des peuples autochtones ; 2. la prise en compte du genre ; 3. la coopération, le partenariat et la solidarité ; 4 la bonne gouvernance. En juillet 2014, la COMIFAC a adopté le plan de convergence 2 et une stratégie sous régionale pour la prise en compte du genre. Cette stratégie est un outil de référence pour intégrer les préoccupations et les aspirations des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes de conservation et de gestion durable des forêts des pays membres de la COMIFAC. (COMIFAC, 2014).

Il ressort de cette session qu'il existe un nombre appréciable d'opportunités pouvant permettre aux femmes d'améliorer la place qu'elles occupent dans le secteur de l'approvisionnement en bois et produits bois dans le marché domestique. Au rang de ces instruments de promotion de la femme, on retrouve globalement les instruments juridiques, les instruments d'encadrement des opérateurs ainsi que les instruments de formation.

➤ **Le Réseau des Femmes Africaines pour la Gestion Communautaire des Forêts (REFACOF)**

Le Réseau des Femmes Africaines pour la Gestion Communautaire des Forêts (REFACOF) a été créé le 29 mai 2009 à Yaoundé par 45 femmes issues des pays d'Afrique centrale et occidentale en vue d'adresser les challenges sociaux, politiques, légaux et économiques relatifs à la gestion des forêts en Afrique avec un accent particulier sur les entraves à la participation des femmes.

La mission du REFACOF est de promouvoir les droits des femmes en Afrique et d'influencer les politiques et les pratiques pour une équité de genre en matière de tenure foncière et forestière (REFACOF, 2014).

En ce qui concerne les instruments juridiques, bien que le Cameroun ait ratifié plusieurs conventions en faveur de la protection de la femme, la place de la femme dans l'arsenal législatif reste encore peu clair, sous-entendu et ambigu.

➤ **Le Réseau des Femmes Africaines pour le Développement Durable (REFADD)**

Le Réseau des Femmes Africaines pour le Développement Durable (REFADD) a été créé en juin 1998 en marge de la deuxième édition de la CEFDHAC. Le REFADD est un réseau d'Organisations Non Gouvernementales majoritairement féminines œuvrant dans la gestion durable des ressources naturelles. La mission principale du REFADD est la promotion du genre et la participation des femmes africaines en général et des femmes du Bassin du Congo en particulier, aux processus de développement durable, à travers leur implication effective dans les programmes de gestion durable des ressources naturelles en Afrique Centrale. Le REFADD est focalisée sur la thématique genre et autonomisation des femmes dans la gestion durable des ressources naturelles en Afrique centrale (UICN, REFADD, 2012).



Photo 4: Une Charbonnier dans son site de production du charbon de bois au Sud

V. LA PLACE DES FEMMES DANS LA CHAÎNE DE VALEUR DU MARCHÉ INTERIEUR DU BOIS (MIB) DANS LES REGIONS DE L'EST ET DU SUD CAMEROUN

Une chaîne de valeur comprend les acteurs, l'ensemble des relations commerciales et les diverses étapes que suit un produit ou un service : conception, production, transformation, marketing, livraison, vente aux consommateurs, consommation et élimination. Dans le cas du MIB, la chaîne de valeur est constituée de deux grands groupes d'acteurs : les détenteurs et les demandeurs de la ressource. Les détenteurs de la ressource ou encore les fournisseurs indirects du MIB, sont constitués essentiellement des détenteurs des grands titres (UFA, Forêts communales) et de petits titres (Forêts communautaires, Vente de coupe...). Les demandeurs de la ressource sont essentiellement constitués des transformateurs artisanaux de bois, des vendeurs et des charbonniers.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des acteurs interrogés en fonction de leur niveau d'intervention dans la chaîne de valeur du MIB.

Tableau 3: Répartition des opérateurs interviewés en fonction de leur niveau d'intervention dans la chaîne de valeur du MIB

	Détenteurs de la Ressource		Demandeurs de la Ressource			TOTAL
	Forêts Communales	Membres Bureau Forêts Communautaires	Transformateurs	Propriétaires de dépôts	Charbonniers	
Hommes	2	10	7	1	1	21
Femmes	0	5	8	10	5	28
TOTAL	2	15	15	11	6	49

V.1. La place des femmes dans l'approvisionnement du MIB

Dans le cadre de l'approvisionnement du MIB, les femmes interviennent à deux niveaux. En premier lieu, les femmes interviennent en amont au sein des structures détentrices des titres d'exploitation. En second lieu, les femmes interviennent en lieu et place de demandeurs de la ressource auprès des structures, détentrices de la ressource.

V.1.1 La place des femmes au sein des structures détentrices des titres d'exploitation

V.1.1.1 Les Unités Forestières d'Aménagement (UFA)

Les données sur la place des femmes dans les activités d'exploitation des UFA au sein des entreprises forestières sont rares voire inexistantes. De manière générale, au sein des entreprises forestières, les femmes sont surtout affectées à des postes n'ayant pas un lien direct avec l'exploitation. Il s'agit en général des postes tels qu'agents d'entretien, infirmière, secrétaire, opératrices de saisie, responsable hygiène-sécurité et environnement, sociologue. Au sein des entreprises forestières et des scieries industrielles, les femmes sont très peu impliquées voire pas du tout dans les activités directement en lien avec l'exploitation et le sciage. Dans toutes les 02 régions, on note la présence d'une seule femme en charge de la cellule d'aménagement, notamment dans la Société Industrielle de Mbang (SIM).

V.1.1.2 Les forêts communales

Des entretiens effectués avec les personnes ressources impliquées dans la gestion des forêts communales, il ressort que l'implication des femmes dans la gestion des forêts communales est extrêmement faible. Toutes régions confondues, on ne retrouve aucune femme au sein de l'organe technique de gestion de la forêt communale ou encore au poste de responsable des opérations forestières. Les femmes ne sont tenues au courant des activités d'exploitation de la forêt communale que si elles occupent le poste de maire ou équivalent.

V.1.1.3 Les plantations villageoises

Dans la région du Sud, exception faite des dépôts de femmes localisés autour de la société forestière CUF, la quasi-totalité du bois est collectée par les opératrices dans les plantations villageoises. Compte tenu du faible accès des femmes au foncier, les arbres sont identifiés par les hommes, proposés aux potentiels acheteurs, tous sexes confondus, et leur prix, négocié entre les parties.

V.1.1.4 Les forêts communautaires

Les forêts communautaires semblent constituer une source d'approvisionnement de choix pour les femmes propriétaires de dépôts ainsi que les transformatrices. Dans le but d'apprécier la place de la femme dans les organisations de gestion des forêts communautaires, 12 organisations ont été examinées du point de vue des postes occupés par les femmes au sein des bureaux de gestion de ces organisations ainsi que des rôles réellement joués par ces dernières. Dans certains cas, il existe deux bureaux de gestion au sein de ces organisations. Le tableau ci-dessous présente la composition des bureaux exécutifs au sein des organisations en charge de la gestion des forêts communautaires.

A) La place des femmes dans le bureau exécutif des forêts communautaires

Le niveau d'intervention des femmes dans le bureau exécutif des forêts communautaires peut être apprécié dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4: Composition des bureaux exécutifs dans les forêts communautaires

N°	Nom de l'organisation	Composition du bureau exécutif 1		Composition du bureau exécutif 2		TOTAL
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
1	GIC FC Djankora	06	02	00	00	08
2	GIC FC « Essayons Voir »	10	00	N/A	N/A	10
3	GIC FC MPEMOG	24	03	N/A	N/A	27
4	GIC FC « Champ Vert »	10	4	N/A	N/A	14
5	Association KAMBO LEPPI de Tikondi	04	01	04	01	10
6	GIC FC « REBAGBI »	10	00	ND	00	10
7	GIC FC MBO'O GWA WA PIL DUM	10	04	N/A	N/A	14
8	GIC FC TchouTchouT-sicTsic	07	02	N/A	N/A	09
9	REGFOC	04	01	N/A	N/A	5
10	GIC FC CABDAB	06	00	8	4	18
11	Association ADEVIN de NKomakak*	07	00	ND	02	09
12	GIC FC de Nnemeyong*	ND	1	N/A	N/A	1
	Total	98	18	12	7	135

*Organisations présentes dans la région du Sud Cameroun

Deux (02) forêts communautaires (16,7%) ne disposent pas de femmes au sein de leur entité de gestion. Au rang des entités de gestion disposant des femmes (83,3%), on note une moyenne de 2 femmes par structure contre 6 à 8 hommes. En effet, dans les bureaux exécutifs principaux (en charge de la gestion de la forêt communautaire) des 12 forêts communautaires recensées, on retrouve 18 femmes pour 98 hommes, soit 18,36%. Ces résultats sont semblables à ceux obtenus par Anne Marie Tianni en 2010 et publiés dans une étude sur la représentativité et la participation du genre dans la gestion de la forêt modèle de Dja et Mpomo et qui avait trouvé que dans les 8 entités de gestion recensées pendant l'étude, on dénombrait 16 femmes pour 104 hommes, soit 13 % (Bandiaki et Tianni, 2010).

Dans les bureaux de gestion secondaire (en charge de la gestion des affaires de l'association), on retrouve 07 femmes pour 12 hommes, soit un pourcentage de 58,33%. Cette forte différence laisse supposer que lorsqu'il s'agit des questions liées à la gestion de la ressource bois, les femmes semblent être reléguées au second plan d'où le faible pourcentage d'environ 18% de femmes observés dans les instances de prise de décision des forêts communautaires. Cependant, lorsque le bois n'est pas en cause, on observe presque une parité homme-femme dans l'occupation des postes.

Les principales raisons avancées par les délégués pour expliquer cette situation sont : le faible intérêt des femmes pour les questions forestières et le faible niveau scolaire des femmes. Ces cas de figures se retrouvent dans les deux régions cibles.

Les postes occupés par les femmes dans ces entités de gestion des forêts communautaires sont présentés dans le tableau ci-contre.

Tableau 5: Positions occupées par les femmes dans le bureau exécutif de gestion des forêts communautaires

N°	Nom du Groupe	Nombre de Femmes	Position occupée
1	GIC FC Djankora	02	Présidente et Vice-Présidente
2	GIC FC « Essayons Voir »	00	-
3	GIC FC MPEMOG	03	Représentantes des 03 villages riverains
4	GIC FC « Champ Vert »	04	Trésorière, Responsable des PFNL ; Animatrice Commissaire aux comptes
5	Association KAMBO LEPPI de Tikondi	01	Trésorière
6	GIC FC « REBAGBI »	00	-
7	GIC FC MBO'O GWA WA PIL DUM	04 ²	Trésorière x 2, Responsable des PFNL ; Animatrice
8	GIC FC TchouTchouTsicTsic	02	Animatrice et Commissaire aux comptes
9	Association ADEVIN de Nkomakak	02	Trésorière et chargée des marchés
10	GIC FC de Nnemeyong	01*	Trésorière
11	GIC FC CABDAB	4	Trésorière, Commissaire aux comptes, conseillère et chargée de communication
12	REGFOC	01*	Trésorière

*01 membre décédé mais pas remplacé

Ce tableau fait ressortir que 09 des forêts communautaires cibles (75%) disposent de femmes au sein de leur unité de gestion des opérations forestières contre 16,7% d'organisations qui ne disposent pas de femmes dans leurs bureaux de gestion. Le bureau d'une des forêts a dans le passé disposé d'une seule femme en son sein (8, 33%) mais, cette dernière n'a pas été remplacée après son décès.

Le mode d'accès des femmes au sein des bureaux exécutifs est dans 100% de cas, la cooptation. A cet effet, les candidatures sont proposées par un membre influent de l'organisation et validées par l'Assemblée Générale. Les membres de bureaux sont dans la plupart des cas reconduits tacitement à leurs postes.

Dans le cas des organisations disposant des femmes au sein du bureau de gestion, les femmes occupent des postes de responsabilités diverses : Trésorière (16,67%), Représentante des villages riverains (12,57%), animatrices (8,33%), Présidente (4,17%), Vice-présidente (4,17%), Commissaire aux comptes (4,17%) et Responsable des Produits Forestiers Non Ligneux (PFNL) (4,17%). La figure ci-dessous résume cette répartition des postes occupés par les femmes dans les entités de gestion des forêts communautaires.

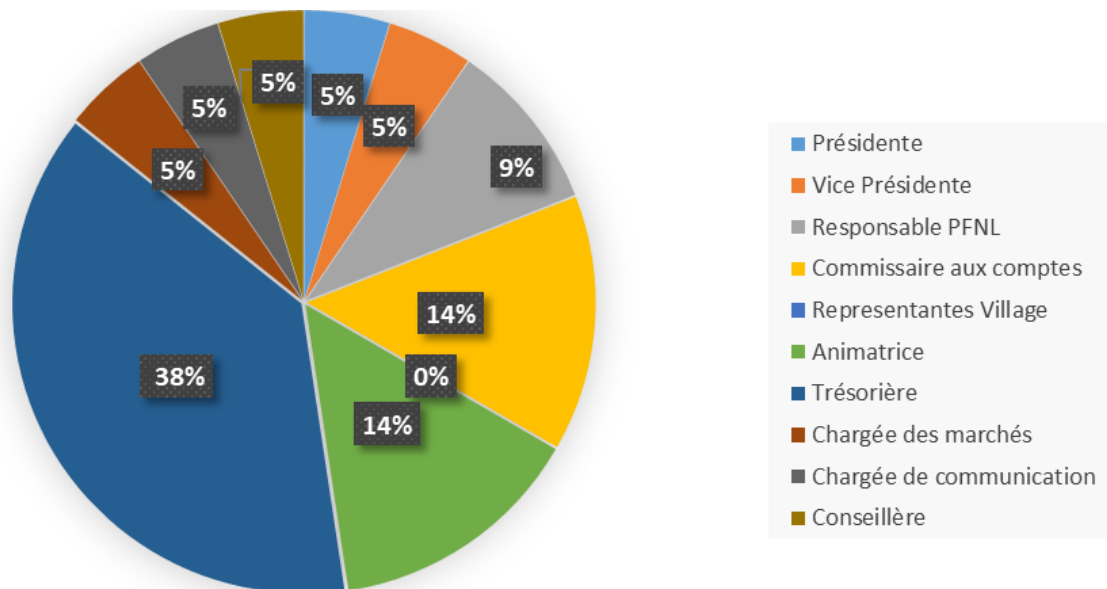


Figure 2: Postes occupés par les femmes au sein des entités de gestion des forêts communautaires

B) Le rôle joué par les femmes au sein des organisations en charge de la gestion des forêts communautaires

Des entretiens avec les femmes (05) membres des bureaux exécutifs de gestion des forêts communautaires, il ressort que dans la pratique, les femmes semblent réellement jouer leur rôle lorsqu'elles occupent une place de premier rang (Présidente et Vice-présidente) ou encore lorsque les postes occupés ne sont pas en lien direct avec la gestion financière (responsable PFNL, animatrice...). Lorsque ce rôle touche aux finances du groupe, il devient dans la plupart des cas factice et la responsabilité de la femme (trésorière ou commissaire aux comptes) dans ce cas, semble se limiter à sa présence et sa signature sur les bordereaux de versement et/ou de retrait d'argent.

La place des femmes semble de manière générale être reléguée à des postes sans aucun lien direct avec l'exploitation forestière, elles sont à ce titre informées de l'arrivée d'un nouveau partenaire mais ne sont en aucun cas tenues au courant du détail des différentes transactions liées aux activités

d'exploitation : seules 2 femmes sur 05 (40%) ont révélé jouer pleinement leur rôle. Le choix d'intégrer les femmes au sein des entités de gestion forestière semble plus être dicté par la volonté de se conformer aux textes de lois et d'éviter des conflits potentiels qu'à celle de réellement faire entendre les voix des femmes. Les barrières socio culturelles jouant un rôle important dans cet état de faits.

La plupart des femmes interrogées ne semblent pas trouver un problème au rôle joué actuellement par elles au sein de ces bureaux de gestion. Les raisons avancées sont liées au fait que la plupart d'entre elles ne connaissent pas réellement le rôle qu'elles devraient jouer en fonction du poste occupé. Cette situation combinée aux préjugés socio culturels les emmène à considérer leur place au sein des entités de gestion comme un honneur accordé et non comme un droit. La plupart des femmes interrogées ne semblent pas être conscientes du danger encouru en cas de contrôle.

Ces résultats ont déjà été révélés par des études antérieures (Tobith et Cuny, 2004 ; REFACOF, 2014...) qui ont établi que dans la pratique, les femmes demeurent faiblement représentées dans les instances décisionnelles (entités juridiques). Les rares postes qui leur sont accordés sont ceux de trésorière (38% de femmes dans le cadre de cette étude) ou de commissaire aux comptes (14%). Ces postes ne sont généralement que de façade. Elles sont exclues des activités d'exploitation du bois et n'influent pas sur les décisions d'utilisation des revenus, ce qui ne leur permet pas d'assurer la prise en compte de leurs besoins lors de la mise en œuvre des plans simples de gestion.

V.1.2 Les sources d'approvisionnement utilisées par les transformatrices de la Région de l'Est

Dans le cadre de cette étude, 18 femmes opératrices opérant dans les régions du Sud et de l'Est ont été interrogées. Il en ressort que dans le cadre des activités d'approvisionnement, les femmes recrutent généralement des chefs chantiers dont l'un des principaux rôles est de rechercher de nouvelles sources d'approvisionnement et de gérer le recrutement de la main d'œuvre ainsi que les activités d'exploitation au quotidien. Le rôle des femmes opératrices étant de négocier les conditions de cession de la ressource et de signer les contrats avec les détenteurs de la source d'approvisionnement. Le tableau ci-dessous présente la répartition des transformatrices et des propriétaires de dépôts interrogées en fonction de la source d'approvisionnement.

Tableau 6: Répartition des transformatrices et des propriétaires de dépôt interrogées en fonction de la source d'approvisionnement

Nature de la source d'approvisionnement	Propriétaires de dépôts	Transformatrices	TOTAL
Rebuts de scierie	05	03	08
Forêts Communales	00	00	00
Rebuts de Lucas Mill dans les forêts communautaires	01	00	01
Forêts communautaires	00	01	01
Forêts communautaires et rebuts scierie	00	02	02
Plantations villageoises	04	02	06
TOTAL	10	08	18

Les sources d'approvisionnement les plus utilisées par les transformatrices région de l'Est sont dans 37,5% exclusivement les scieries industrielles (GVI et CFC). 25% des transformatrices utilisent des sources mixtes d'approvisionnement (scieries industrielles et forêts communautaires) et une seule transformatrice (12,5%), basée dans la région de l'Est, s'approvisionne en bois uniquement auprès des forêts communautaires. Dans ce dernier cas ; le nombre de forêts communautaires exploitées varie entre 1 et 3 et est fonction de la capacité financière de l'opératrice. Les forêts communautaires offrent aux opératrices, l'avantage d'accéder à une plus large variété d'essences. Les essences prisées par les opératrices sont le Sapelli, l'Assamela, l'Ayous, l'Iroko, le Frake, le Padouk ; le Doussie...

Dans la Région du Sud, plus précisément à Kribi où il n'existe pas de scierie industrielle, les transformatrices interrogées (25%) s'approvisionnent exclusivement dans les plantations villageoises où elles négocient les pieds d'arbres avec les communautés locales. En ce qui concerne les propriétaires de dépôts, 50% de ceux interrogés s'approvisionnent auprès des scieries industrielles et 10 % récupèrent les débris de Lucas Mill dans les forêts communautaires (Est Cameroun). Dans la région du Sud, toutes les propriétaires de dépôts interrogées s'approvisionnent en bois dans les plantations villageoises excepté celles dont les dépôts sont localisés près de la CUF (rebuts de bois).

V.2 La place des femmes dans le cadre de l'exploitation du bois destiné au MIB

De l'avis des gestionnaires des forêts communautaires et des opérateurs, en période d'exploitation, le nombre d'employés actifs dans une exploitation peut varier entre 10 et 20 personnes.

L'une des activités dévolues aux femmes dans les activités d'exploitation au sein des forêts communautaires est le débardage⁵. Le débardage est une activité qui consiste à transporter sur la tête, les planches, bois de coffrage etc. du lieu où ils sont débités vers le parc de stockage où se fera le transport par voiture. Cette activité est généralement confiée aux femmes lorsque la parcelle exploitée n'est pas éloignée du parc de stockage. Le choix des femmes s'explique surtout par la confiance qui leur est accordée par les opératrices. En période d'exploitation, le nombre de femmes utilisées pendant le débardage peut varier entre 5 et 20. Le coût de transport est fonction de l'essence, des dimensions et de la distance à parcourir. Par exemple, dans le cas du GIC Mbo'o Gwat Wa Pil Dum, le coût de transport d'une pièce d'ayous de 8cm/26cm/6m coûte respectivement 500, 700 et 1000 F CFA pour des distances respectives de 0-100m, 100-150m et 150-200m. Plus spécifiquement, le coût pour le débardage d'une pièce de bois de coffrage varie entre 100 et 300 F CFA selon la distance. Dans le cas des planches de menuiserie, le coût pratiqué varie entre 300 et 700 F CFA. Ce coût fluctue essentiellement en fonction de la distance à

parcourir, du sexe du débardeur et de l'urgence de la situation. Une femme peut transporter entre 8 à 10 pièces par jour et se faire entre 5000 et 8000 F CFA. Le débardage est une activité occasionnelle.

V.3 La transformation/Production

Dans la plupart des scieries artisanales gérées par les femmes opératrices, la taille du personnel varie entre 5 et 15 employés en période d'exploitation. Les entretiens avec les femmes opératrices nous ont permis de déceler l'existence d'une seule femme opérant depuis des années dans le département du Haut Nyong en qualité d'aide scieur auprès de son mari et parfois aussi au débardage.

05 transformatrices sur 08 soit 62,5% disposent uniquement d'une déligneuse et au moins une tronçonneuse. 03 transformatrices soit 37,5% (toutes localisées à l'Est Cameroun) disposent de plus d'un type de matériel de transformation. Parmi les matériels détenus, on retrouve des ébouteuses et des raboteuses de fabrication artisanale ainsi que des groupes électrogènes. Les Lucas Mill sont le plus souvent loués.

La production moyenne mensuelle des femmes transformatrices varie entre 3 et 50 m³ par mois. Ce bois est principalement débité en chevrons, lattes et bois de coffrages. Les photos 5 et 6 illustrent les activités de chargement de bois dans une forêt gérée par une opératrice dans le cadre d'une sous-traitance.

La photo 7 illustre le délignage du bois à la Lucas Mill dans une forêt du département du Haut Nyong

⁵ Au cours de cette étude, nous n'avons pas pu discuter avec les femmes impliquées dans les activités de débardage car les débuts d'année servent surtout au renouvellement des papiers dans les titres d'exploitation, de ce fait, on ne retrouve pratiquement pas de forêt en cours d'exploitation.



Photo 5: Mme Menching, des Ets Menching, participant activement au chargement d'un camion en forêt



Photo 6: Mme Menching, des Ets Menching, supervisant le chargement d'un camion en forêt



Photo 7: Des travailleurs en action dans une unité de transformation, appartenant à une opératrice, permettant de débiter le bois avec une Lucas Mill en forêt: Un travail épuisant et nécessitant une force physique importante et de l'endurance

V.4 La commercialisation

La commercialisation des ressources en bois est effectuée principalement par les transformatrices, les propriétaires de dépôts et les vendeuses. La quasi-totalité des transformatrices développent des partenariats avec des commerçants vivant dans les grandes villes et qui préfinancent souvent les opérations forestières. Le bois produit par ce groupe d'opératrices est donc prioritairement destiné à alimenter le marché des grandes villes. Les propriétaires de dépôts alimentent surtout le marché local. Dans la région du Sud par exemple, précisément à Ebolowa, une dizaine de femmes sont impliquées dans l'achat et la vente des rebuts de la scierie de la CUF. Elles sont installées dans plusieurs dépôts autour de cette UTB. Par ailleurs, certaines vendeuses dans ces dépôts sont employées par des hommes dans le but d'attirer plus de clientèle. En effet, dans le but d'attirer un grand nombre de clients, la plupart des propriétaires de dépôts localisés dans la région du Sud recrutent des jeunes femmes comme vendeuses. Cette situation est plus difficile à observer dans la région de l'Est où la plupart des dépôts sont détenus par des musulmans qui pour des raisons socio culturelles rechigneraient à recruter des femmes.

V.5 Le transport

Dans le domaine du transport du bois à destination du marché national, l'implication des femmes est surtout indirecte car elles y interviennent en tant que clientes. Elles négocient avec les transporteurs le coût de transport du bois vers les grandes villes et convoient parfois les chargements jusqu'au lieu de livraison. Le tableau ci-contre présente les tarifs de transport du bois à destination des grandes villes.

Tableau 7: Coûts de transport du bois à destination des grandes villes ⁶

Trajets	Coûts
Yokadouma -Douala	1 200 000 -1 300 000
Yokadouma -Yaoundé	800 000 - 900 000
Bertoua -Douala	500 000 -700 000
Bertoua -Yaoundé	300 000 -400 000
Bertoua -Ngaoundéré	800 000 - 900 000
Ebolowa - Yaoundé	250 000 -350 000
Ebolowa - Douala	300 000 -500 000
Sangmelima - Douala	500 000 -700 000

Ces coûts ne varient pas en fonction du sexe des individus car ils sont calculés sur la base de coûts fixes : Carburant, prime chauffeur et motoboys... Kamkuimo et Nkuintchua en 2018 ont démontré que l'un des principaux éléments permettant une réduction des coûts de transport à destination des grandes villes était l'accès à la légalité des opérateurs. En effet, le fait pour les opérateurs d'accéder à la légalité contribuerait à réduire significativement la part des tracasseries routières dans la facture globale du transport de la ressource.

⁶ Ces coûts n'intègrent pas les frais supplémentaires liés aux tracasseries routières.

V.6 La production du charbon de bois

Les femmes productrices du charbon de bois ont surtout été observées dans la ville d'Ebolowa, Région du Sud. Elles sont présentes dans 04 sites de carbonisation dispersés dans la ville : saint Clous, Montée Abattoir, Derrière le stade et Oding. Les femmes productrices de charbon de bois de la ville d'Ebolowa sont regroupées au sein du RCE « Regroupement des charbonniers d'Ebolowa » depuis 2014 bien que cette entité ne soit pas légalisée formellement. Le bureau du RCE est constitué de 08 membres dont 05 sont des femmes (Présidente, Trésorière, vice-présidente, censeur et conseillère). La source principale d'approvisionnement de ces opératrices est la scierie de la CUF bien qu'il n'existe pas de contrat formel d'approvisionnement entre les deux parties. A Ebolowa, on compte environ 63 femmes charbonnières et 51 charbonniers. Chaque charbonnier dispose d'un espace particulier où il installe sa meule. Une meule peut nécessiter 3 à 15 bennes de rebuts de scierie, dépendant de la taille de la meule et des capacités financières du charbonnier. 5 bennes de rebuts permettent de produire environ 100 sacs de charbon. Les principaux clients sont les femmes Bayam Salam de la ville d'Ebolowa ainsi que des acheteurs venant des grandes villes Douala et Yaoundé. Auprès des productrices de charbon, on retrouve aussi une catégorie d'actrices dont le rôle est de procéder au remplissage des sacs à raison de 100 F CFA par sac de 50 kg. Dans la région de l'Est, les femmes ne disposent pas de fours de fabrication du charbon. Toutefois, elles exercent des activités telles que le remplissage des sacs de charbon et la vente sur site auprès de leurs conjoints. La photo 7 illustre le site de carbonisation de Saint Clous à Ebolowa.



Photo 8: Site de carbonisation d'Ebolowa, à proximité de la CUF

VI. LA MAÎTRISE DES PROCEDURES ET/OU EXIGENCES REGLEMENTAIRES DU MIB PAR LES FEMMES

Dans le but de faciliter la mise en œuvre des APV/FLEGT au Cameroun, un manuel de procédures, dont l'objectif principal est de développer et cadrer aussi bien les mécanismes de collecte et de diffusion des informations relatives à l'offre et à la demande des produits bois, que les modalités de transactions/manutentions de ces produits entrant, séjournant ou sortant des sites physiques, a été élaboré (MINFOF, 2014). Ce manuel décrit entre autres les documents légaux dont chaque opérateur, en fonction de son niveau d'intervention dans la chaîne de valeur du bois, doit disposer afin d'être considéré comme « exerçant dans légalité ».

VI.1 La maîtrise des procédures liées à l'approvisionnement

Tout demandeur de la ressource doit signer avec un détenteur d'un titre d'exploitation reconnu (UFA, Forêt Communale, Forêt Communautaire, Ventes de coupe, scierie industrielle) et en cours de validité, un contrat de mise à disposition des rebuts et/ou des tiges résiduelles, dûment validé par devant un notaire.

Les entretiens avec les femmes impliquées dans le processus de transformation/production dans les régions cibles ont révélé que ces dernières sont informées des dispositions légales relatives à l'approvisionnement en ressource bois. Toutefois, dans la pratique, on note que seule 01 transformatrice (Région de l'Est) sur 08 soit 12,5% des transformatrices interrogées disposent de contrats notariés avec une source légale d'approvisionnement. Cette situation s'explique par le coût important lié à la notarification des contrats (entre 150 000 et 300 000 F CFA). De plus, compte tenu du fait que les opérateurs disposent le plus souvent de plusieurs sources d'approvisionnement, cela suppose de légaliser tous les contrats y afférents, ce qui représente un coût important. 62,5% des transformatrices répertoriées dans la Région de l'Est s'approvisionnent auprès de sources légales : concessionnaires et Forêts communautaires en activités. Dans ce dernier cas, des contrats non notariés existent.

Aucune opératrice, propriétaire d'un dépôt n'a pu présenter un bordereau de livraison qui justifierait sa source d'approvisionnement. En effet, les bordereaux de livraison étaient encore en cours de test par le Ministère des Forêts au moment de cette étude.

VI.2 La maîtrise des procédures liées à la production/transformation par les opératrices

Les documents requis au Cameroun par le MINFOF dans le cadre de l'exercice des activités de transformation sont : (1) Procès-verbal de visite de site, (2) Attestation de détention du matériel de Transformation du Bois (ADMTB), (3) Certificat d'enregistrement en Qualité de transformateur de Bois (CEQTB), (4) Autorisation de Valorisation des Rebuts d'Exploitation Forestière (AVREF), (5) Lettre de voiture.

Les sources d'informations en matière de procédures MIB par les transformatrices sont de deux catégories : (1) Réunions de sensibilisation des opérateurs organisées par les ONG et le MINFOF (2 sur 8 des transformatrices soit 25%) et (2) Sensibilisations de proximité effectuées par les agents de la DDFOF lors des visites de routine et inspections (100% des transformatrices).

Des entretiens menés, il ressort que les connaissances de ce groupe d'actrices en matière de procédures MIB demeurent parcellaires et le document le plus connu est le certificat d'Enregistrement en Qualité de Transformateur de Bois (CEQTB).

La séquence d'acquisition des documents ainsi que la liste des documents légaux inhérents au niveau d'intervention dans la chaîne de valeur du bois sont très peu connus des opératrices. Ces dernières ne sont pas souvent reconnues par le ministère de PME car elles ne disposent pas d'un dossier administratif et fiscal (carte de contribuable, patente, registre de commerce etc...). Cette disposition est pourtant, un préalable à l'obtention des documents légaux du MINFOF. En effet, seule une femme transformatrice, soit 12,5% des transformatrices disposent de l'ensemble de ces informations. Cette situation est entretenue par le faible taux de participation des femmes opérateurs aux réunions relatives au MIB.

En effet, les rapports de réunion aux ateliers d'élaboration des procédures MIB dans les régions de l'Est et du Sud par le MINFOF présentent des taux de participation de l'ordre de 2 à 5% pour les femmes. De même, les rapports des réunions de sensibilisation des petits opérateurs dans le cadre du projet RELEMDOT 1 révèlent des taux de participation des femmes variant entre 3,7% et 7,7% ; le taux le plus important de participation féminine étant observé à Yokadouma. Le faible taux de participation des femmes aux réunions de sensibilisation relève de plusieurs raisons : la plupart des femmes opératrices rechignent à se mettre en avant dans le cadre de leurs activités et de ce fait sont peu connues des services de l'administration et des ONG. Cette situation a pour corollaire une fiabilité approximative des statistiques existantes sur la participation réelle des femmes dans le secteur forestier font l'objet de biais.

2 femmes sur 8 soit 25% de l'ensemble des transformatrices, toutes établies dans la Région de l'Est, disposent d'un Procès-verbal de visite de site.

VI.3 La maîtrise des procédures liées au transport par les opératrices

Les produits vendus sur le marché national doivent être transportés à l'aide de lettres de voiture usuelles ou estampillées MIB de l'opérateur ou encore des bordereaux de livraison. Ces documents attestent de l'origine des produits transportés.

100% de l'ensemble des opératrices interrogées sont informées du fait que le bois transporté sur le territoire national doit être accompagné de documents sécurisés. Toutefois, elles ne sont pas au courant de l'existence des bordereaux de livraison et des conditions liées à leur utilisation puisque ce dernier est encore dans sa phase test par le MINFOF. Par contre, 100% des transformatrices interrogées utilisent les certificate d'origine afin de convoier leurs ressources en bois vers les grandes villes. Aucune des transformatrices interrogées dans les régions de l'Est et du Sud ne disposent d'un carnet de lettres de voiture et encore moins de lettres de voiture estampillées MIB.

VI.4 La maîtrise des procédures liées à la commercialisation

Tout opérateur impliqué dans la chaîne de valeur du bois doit en premier lieu être à jour avec l'ensemble des documents administratifs et fiscaux (Registre du commerce, patente, Carte de contribuable, attestation de non redevance etc.) exigibles. L'obtention de ces documents se fait auprès des services des impôts ou encore du Centre de formalité de Création des grandes Entreprises mis en place par le MINPMEESA.

Dans la région du Sud, l'ensemble des femmes transformatrices ou propriétaires de dépôts identifiées dans la ville de Kribi disposent des documents administratifs et fiscaux exigibles en 2018. Par contre, dans les villes d'Ebolowa, aucune transformatrice ou propriétaire de dépôts n'a pu justifier de sa conformité en termes de documents administratifs et fiscaux. Cette situation se retrouve aussi dans la région de l'Est où seule 01 transformatrice sur 08 soit 12,5% est à jour du point de ses taxes fiscales en 2018. Aucune femme, propriétaire de dépôt ne dispose de documents administratifs et fiscaux pour l'année budgétaire écoulée.

VI.5 La maîtrise des procédures liées à la production du charbon de bois

Le charbon de bois devant approvisionner le marché intérieur du bois doit provenir des produits ou rebuts de bois issus des entités reconnues par le MINFOF ou encore d'un autre site physique reconnu. Le site physique pouvant être le lieu de production du charbon ou encore le lieu de vente. Tout producteur de charbon de bois doit disposer d'un certificat d'enregistrement en qualité de transformateur artisanal de rebuts de bois.

Plusieurs documents ont été définis en vue d'encadrer la filière charbon de bois. Il s'agit entre autres :

- ⇒ Des fiches de constitution des lots indiquant le nombre de sacs de charbon de la même qualité
- ⇒ Des registres d'entrées du charbon ou des rebuts servant à la fabrication du charbon de bois
- ⇒ Des fiches de vente
- ⇒ Les fiches de déstockage permettant de retirer du MIB les sacs déclarés et n'étant plus disponibles
- ⇒ Des lettres de voiture permettant de transporter le charbon de bois entre les régions. Ils sont délivrés par les opérateurs (producteurs de charbon de bois) disposant d'autorisation d'exploiter

Des bordereaux de livraison sont délivrés par les commerçants

Dans la région de l'Est, un réseau de producteurs de charbons a été mis sur pied grâce à l'accompagnement de la GIZ. Aucune femme n'est membre de ce réseau. Cette situation s'explique par le fait que dans la région de l'Est, l'effort physique important ainsi que la proximité avec le feu dans l'exercice de l'activité de carbonisation emmène la plupart des entreprises à proscrire la présence des femmes dans les unités de carbonisation avec lesquelles elles ont signé des contrats d'approvisionnement. Toutefois, on retrouve à Batouri, des femmes opérant auprès de leurs conjoints. Ces dernières ne sont pas enregistrées comme charbonnières. Les rebuts ici sont achetés à un sous-traitant de l'entreprise.

Dans la région du Sud à Ebolowa, les femmes, regroupées au sein du « Regroupement des charbonniers d'Ebolowa » disposent d'un règlement intérieur et de statuts et ambitionnent de créer une coopérative à gestion simplifiée. L'organisation ne dispose pas encore d'un contrat d'approvisionnement avec la direction de la CUF. Les interviews réalisées auprès des productrices de charbon ont permis de faire ressortir que ces dernières ne sont pas informées des procédures liées à leur secteur d'activité et ne sont pas à jour avec leur situation fiscale. Aucune femme ne dispose d'un certificat d'enregistrement en qualité de transformateur artisanal de rebuts de bois.

VII. LES OPPORTUNITES LIEES A UNE MEILLEURE IMPLICATION DES FEMMES DANS LE MIB

Au Cameroun, on retrouve un certain nombre d'opportunités pouvant soutenir une meilleure implication des femmes dans le marché intérieur du Bois. Au rang de ces opportunités, figurent celles mises en place par les institutions gouvernementales ainsi que d'autres, relevant du secteur privé.

VII.1 Les opportunités mises en place par le Gouvernement Camerounais

Le chapitre IV nous a permis de relever que le gouvernement du Cameroun a mis en place un certain nombre de départements ministériels dont l'une des fonctions régaliennes est la promotion du rôle de la femme. Il s'agit en l'occurrence du MINPMEESA, du MINPROFF, du CNDHL. Chacune de ses institutions a mis en place des initiatives pouvant servir d'opportunités à saisir par les femmes dans le cadre du MIB. Au rang de ces initiatives, nous pouvons entre autres citer un certain nombre mises en place par le MINPMEESA :

➤ **L'Agence de Promotion des PME (APME)** dont l'une des principales fonctions est de faciliter la création des entreprises à travers les Centres de Formalités de Création d'Entreprises (CFCE). Les missions de l'APME sont :

- ⇒ Contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de promotion des PME ;
- ⇒ Promouvoir et renforcer les capacités entrepreneuriales ;
- ⇒ Améliorer la compétitivité des PME camerounaises à travers la fourniture des services d'assistance, defacilitation et de soutien ;
- ⇒ Etre un levier de l'émergence ;

Contribuer à la croissance du PIB et à la création massive d'emplois décents.

L'APME a également mis en place un processus complet qui vise à travers; les incubateurs et pépinières d'entreprises, à promouvoir l'esprit d'entreprise, la maturation des projets et l'accompagnement durant les premières années d'existence, à l'effet de réduire le taux de mortalité des entreprises⁸.

➤ **Les Centres de Formalité et de Création des entreprises (CFCE).** Créées depuis 2010, les CFCE ont permis de ramener les délais de création des entreprises de 40 jours à 72 heures. Ces structures consistent en un guichet unique regroupant toutes les administrations intervenant dans le processus de création des entreprises. Ainsi, entre 2010 et 2013, les CFCE ont contribué à la création de 16000 entreprises sur le territoire camerounais. Dans les CFCE, les frais de création d'une entreprise s'élèvent à 41 500 FCFA pour les personnes physiques(Etablissements). A cette somme, il faut ajouter 13 125 FCFA, soit un total de 54 625 FCFA lorsqu'il s'agit plutôt d'une Société à Responsabilité Limitée (SARL) avec un capital inférieur à 1 million de FCFA. Le CFCE permet à l'opérateur de bénéficier d'une exonération d'impôts sur une période de deux ans à condition :
De se rapprocher, dès réception de son attestation de création d'entreprise, du centre des impôts de son lieu d'implantation,

⁸[Http://www.apme.cm/index.php/formations](http://www.apme.cm/index.php/formations)

De s'y faire enregistrer dans le registre des PME (Petites et moyennes entreprises) et,

De procéder aux déclarations mensuelles des activités menées.

Les Régions de l'Est (Bertoua) et du Sud (Ebolowa) bénéficient respectivement depuis 2016 et 2014 des agences de CFCE⁹ opérationnels.

➤ **Les Centres de Gestion Agréés (CGA)** sont ouverts aux entreprises, personnes physiques ou morales réalisant un chiffre d'affaire annuel qui est inférieur ou égal à 100 000 000 de FCFA (cent millions). L'adhésion à un CGA est subordonnée au paiement préalable d'un droit d'adhésion (25000 F CFA) payable en une fois lors de l'inscription et d'une contribution annuelle de 150 000 francs CFA. Les CGA apportent une assistance multiforme aux PME/PMI en matière de gestion, de comptabilité et de fiscalité. Ces prestations sont les suivantes : Suivi dans la gestion et la tenue comptable ; assistance fiscale, Suivi dans la gestion quotidienne, Formation et Facilitation d'accès aux financements.

➤ **La Banque Camerounaise des PME (BC_PME)** a été créée en 2013 avec pour objectif d'apporter un appui financier aux promoteurs d'entreprises, à travers l'octroi de crédits à court, moyen et long terme aux PME pour le financement (Bons de commande et contrats, avances sur factures certifiées, caution sur marché, financement des commerçants, des actifs et des professions libérales) de leurs activités d'exploitation.

Le MINPMEESA a aussi mis en place un centre de formation de la jeune fille aux métiers du Bois. Il s'agit du **Centre de formation des jeunes filles de l'artisanat « Artisan au Féminin »**. Situé à Yaoundé, ce centre forme les jeunes filles en sculpture, tournage, marqueterie, tapisserie, finition et vernissage. Il accueille les jeunes filles de toutes catégories sociales.

L'Etat camerounais a mis en place un certain nombre d'opportunités visant à faciliter la création et la gestion des PME sur le territoire national. Toutefois, il convient de noter que l'ensemble de ces initiatives ne prévoient pas de dispositions spécifiques aux femmes et de plus, les représentations de la plupart de ces institutions demeurent inexistantes dans les régions cibles de l'étude.

Le MINEFOP (Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) a aussi mis en place une initiative en faveur de la promotion de la jeune fille dans le secteur bois. Il s'agit des SAR/SM.

➤ **Les Sections Artisanales et Rurales (SAR)**

Les SAR sont gérés par les communes et offrent des spécialités en plomberie, menuiserie, soudure... On retrouve des SAR dans les régions de l'Est et du Sud Cameroun. Les Sections Artisanales Rurales/ Sections Ménagères comme Centres de Formations aux Métiers Techniques à l'Economie Sociale et Familiale ont accueillis 8 984 apprenants entre 2009 et 2010, soit 2 269 filles (25,3%).

VII.2 Les opportunités liées au secteur privé

Dans cette catégorie, on retrouve des opportunités ponctuelles liées aux projets mis en œuvre par le secteur privé. Les réseaux et associations d'opérateurs constituent aussi une autre catégorie d'opportunités que pourraient saisir les femmes opérateurs en vue d'améliorer leur visibilité dans le secteur.

⁹ www.cfe-cameroun.cm

VII.2.1 Les opportunités ponctuelles liées aux projets développés par les ONG et les organisations internationales

Il s'agit essentiellement d'initiatives élaborées et mises en œuvre par les ONG.

➤ **Le projet RELEMDOT II**

Le projet RELEMDOT, Phase II est un projet financé par le programme FAO-UE-FLEGT pour une période de 12 mois (Novembre 2018-Octobre 2019). Ce projet a pour objectif principal de contribuer à l'opérationnalisation du Marché Intérieur du Bois (MIB) dans les régions forestières de l'Est et du Sud Cameroun. Le projet vise quatre principaux résultats :

- ⇒ Les petits opérateurs et détenteurs des titres légaux de la Région du Sud connaissent les exigences légales et réglementaires en matière de valorisation artisanale des bois et rebuts ;
- ⇒ Les cadres de collaboration entre petits opérateurs et détenteurs des titres légaux sont formalisés et opérationnalisés dans les Régions du Sud et de l'Est ;
- ⇒ Un mécanisme de suivi de la légalité dans le MIB est développé et opérationnel ;
- ⇒ Les femmes opérateurs sont associées à ce processus de formalisation.

De manière générale, le projet s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes et prévoit entre autres : le recensement des opérateurs, les sensibilisations sur les exigences légales et réglementaires de l'exploitation artisanale du bois, l'organisation des réunions d'échanges entre opérateurs et détenteurs de la ressource, l'accompagnement des opérateurs des deux sexes vers l'obtention des documents de légalité et la mise en place d'un outil de suivi des opérations forestières menées par les petits opérateurs légaux.

➤ **Le projet de « Renforcement du dispositif d'approvisionnement en bois légal des artisans de la seconde transformation du bois » : FECAPROBOIS**

Ce projet est une continuité du précédent projet intitulé « Appui à l'implication des artisans de la seconde transformation du bois dans le processus FLEGT et l'organisation du marché intérieur du bois au Cameroun ». Ce premier projet avait permis à FECAPROBOIS de :

Sensibiliser les artisans sur les exigences légales et réglementaires liés aux circuits d'approvisionnement en bois.

- ⇒ Signer deux conventions de collaboration avec deux réseaux des forêts communautaires à savoir l'Union des Forêts Communautaires de Djoum (UFCD) et le Réseau des Forêts Communautaires du Dja (REFOCOD)
- ⇒ Créer une coopérative d'appui à la production et à l'achat du bois légal dénommée Coopérative avec Conseil d'Administration pour l'Exploitation et la Transformation du bois au Cameroun (COOP-CA EXTRABOICAM). Bien plus, une expérience pilote d'achat légal de 300 m³ de bois avait été réalisé dans les forêts communautaires et chez un industriel (ASD, FECAPROBOIS, 2019).
- ⇒ L'objectif de ce nouveau projet est d'accroître la promotion de l'utilisation du bois légal par les artisans de la seconde transformation du bois et d'assurer l'approvisionnement en bois légal de la coopérative. Cette opportunité peut être saisie par les opératrices impliquées dans l'approvisionnement et l'achat ainsi que les gestionnaires de forêts communautaires.

➤ **Le projet système de vérification communautaire de la légalité des bois des forêts communautaires au Cameroun (SVCL) : SAILD**

Le SVCL est un ensemble de procédés d'assurance de la légalité du bois des forêts communautaires basé sur le suivi de la légalité de l'entité forestière et la traçabilité des bois qui en sont issus. Dans le cadre de la mise en place de ce système, deux applications informatiques ont été développées par le SAILD, chacune avec une version mobile et web. La version mobile permet de collecter les informations sur le terrain et la version web permet de centraliser et gérer les informations collectées.

La Deuxième phase du projet, en cours actuellement, vise à implémenter le SVCL comme un véritable outil pour les communautés. A cet effet, SAILD accompagne 05 forêts communautaires basées dans le Haut Nyong vers la légalité en vue d'améliorer la disponibilité du bois légal dans le MIB¹⁰.

Cette opportunité vient en réponse aux préoccupations des acheteurs sur les difficultés à trouver des sources d'approvisionnement en bois légal. Elle pourrait être saisie par les femmes impliquées dans la phase d'approvisionnement ou d'achat de la ressource.

➤ **Le projet « Essor des demandes publiques et privées en sciages d'origine légale au Cameroun » du CIFOR**

Financé par le programme FAO-UE FLEGT et mis en œuvre par le CIFOR, le projet ESSOR a permis l'élaboration d'un projet d'arrêté conjoint qui pourrait faire du Cameroun le premier pays d'Afrique centrale à utiliser obligatoirement du bois légal dans les marchés publics. L'atelier de clôture du projet, tenu au mois de février 2019 a donné l'occasion à une pléthore de parties prenantes : MINFOF, entreprises importantes du secteur Bâtiments et Travaux Publics (BTP) et représentants des marchés urbains de bois de Yaoundé, de réaffirmer leur engagement à approvisionner le marché domestique en bois légal ou encore, de se doter des politiques d'achat responsable. Des consommateurs ont aussi été sensibilisés sur l'importance de demander du bois légal (CIFOR, 2019). La signature de cet arrêté conjoint permettrait ainsi aux opérateurs du secteur bois d'accéder à un nouveau marché qui jusque-là s'approvisionnait en bois d'origine douteuse sur le territoire national ou encore en meubles pré fabriqués à l'étranger. Les femmes, opérateurs, pourraient saisir cette opportunité pour s'inscrire dans l'approvisionnement des marchés publics.

◆ **Le projet « Intégrer le suivi communautaire en temps réel pour maintenir les moyens de subsistance des communautés et forêts en Afrique Centrale et de l'Ouest » (Projet RTM2) mis en œuvre par Forêts et Développement Rural (FODER).**

Ce projet, mis en œuvre par FODER dans les régions de l'Est et du Sud vise à :

- ⇒ Accompagner les femmes dans un processus en faveur de leur meilleure implication dans le suivi communautaire des forêts en temps réel.
- ⇒ Accompagner les femmes dans les processus de plaidoyers communautaires pour la sécurisation des espaces forestiers d'où elles tirent les Produits Forestiers Non Ligneux
- ⇒ Encourager les détenteurs des titres de forêts communautaires à accorder une plus grande attention au volet PFNL, générateur de revenus

¹⁰ <https://www.lavoixdupaysan.net/cameroun-systeme-de-verification-communautaire-de-legalite-bois-presente-public/>

VII.2.2 Les opportunités liées aux réseaux/associations professionnelles existants de protection des opérateurs de la filière bois au Cameroun

Une association professionnelle est une organisation créée pour réunir et informer les personnes qui exercent le même métier. Dans le cadre des opérations d'exploitation forestière menée par les petits opérateurs au Cameroun, l'adhésion à des associations présente de nombreux avantages. En effet, les membres :

- ⇒ Sont liés ensemble alors qu'ils défendent leurs pairs et partagent leurs défis et leurs triomphes les uns avec les autres. Ils sont plus nombreux dans la défense de leurs positions.
- ⇒ Bénéficient d'un avantage concurrentiel, car ils deviennent des membres actifs et informés de leur secteur.
- ⇒ Sont informées des tendances importantes du secteur forestier, des nouvelles décisions législatives, des avancées technologiques, des opportunités de séminaires, d'ateliers avec des professionnels du même domaine ou des administrations, ce qui constitue une source d'idées et de collaboration Nouvelles
- ⇒ Ont des possibilités de mise en réseau avec des pairs et des personnes ressources

Au niveau national, on retrouve un nombre important de réseaux et d'associations ouverts aux opérateurs de la filière Bois. Il s'agit entre autres : d'ANCOVA (Association Nationale du Collectif des Vendeurs et Assimilés de Bois), FECAPROBOIS (Fédération Camerounaise des Associations et des Professionnels de la seconde transformation du Bois) avec des antennes dans les régions de l'Est et du Sud, ANTAVBDC (Association Nationale des Transformateurs Artisanax et Vendeurs de Débités du Cameroun), GIPA (Groupement Inter Professionnel des Artisans du Cameroun), SYNABOIS (Syndicat National de Bois du Cameroun), ATBO (Association des Techniciens de Bois d'Olezoa), ANAEFNTB (Association Nationale des exploitants forestiers négociateurs et Transformateurs des Bois du Cameroun) ; AEFN (Association des Jeunes Exploitants Nationaux), GTAFCAM (Groupement Interprofessionnel pour la Transformation et l'aménagement de la Forêt du Cameroun), CBWN (Cameroon Business Women's Network)...

Dans la région du Sud, on retrouve entre autres : ATRADEBOK (Association des Producteurs de Bois de Kribi), AMESDJAL (Association des Menuisiers, Ebénistes et Sculpteurs du Dja et Lobo) et ASA-Sud (Association des Artisans du Sud) ...

Dans la Région de l'Est Cameroun, on retrouve ASTRABOIS (Association des Transformateurs de Bois de la Région de l'Est) qui dispose d'une antenne à Bertoua et à Yokadouma.

L'adhésion à cet ensemble d'associations ou

réseaux d'associations est ouverte aux opérateurs des deux sexes.

Concernant les instruments de promotion du rôle de la femme dans la gestion des forêts, on retrouve des instruments étatiques d'encadrement des opérateurs (APME, BC_PME...) principalement localisés dans les grandes villes et chefs-lieux de régions. Cependant, ces derniers n'offrent pas de programmes spécifiquement dédiés aux femmes.

Les centres de formation offrent aussi des opportunités excellentes en faveur des jeunes filles. Les SAR sont répandus en zone rurale et ouvertes aux personnes des deux sexes. Toutefois, le ratio Garçon/Fille y demeure en faveur des garçons. D'après Tsala Tsala (2004), l'aspect « viril » de certaines filières telles que la maçonnerie, la menuiserie, la plomberie, la mécanique auto, etc., qui sont pourtant les plus courantes dans les établissements techniques pourraient être à l'origine du peu de motivation qu'éprouvent les filles à l'égard de l'Enseignement Secondaire et Technique Professionnel (ESTP). Les stéréotypes sociaux sont également en partie responsables du peu d'engouement des filles à l'égard des filières techniques.

On retrouve aussi de nombreux réseaux et associations de protection des opérateurs mais ces réseaux sont le plus souvent peu connus de certains opérateurs.

VIII. LES CONTRAINTES A UNE MEILLEURE PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE MARCHE INTERIEUR DU BOIS

Les contraintes relatives à l'implication des femmes dans le MIB peuvent être classées en deux catégories distinctes : les contraintes liées à la chaîne de valeur et les contraintes transversales au MIB.

VIII.1 Les contraintes relatives à la place occupée par les femmes dans la chaîne de valeur du MIB

Au rang de cette catégorie, figurent essentiellement les contraintes liées à chaque maillon de la chaîne de valeur du bois à destination du MIB.

VIII.1.1 Les contraintes liées à l'approvisionnement

L'approvisionnement est une activité qui se déroule en forêt et est contraignante sur le plan physique. Elle est généralement caractérisée par des horaires et des conditions de travail difficiles et précaires. Ce secteur d'activité est également fortement dominé par les hommes. De plus, cette activité nécessite une force physique importante et de ce fait, la quasi-totalité des travailleurs permanents dans les chantiers d'approvisionnement sont principalement des hommes. L'activité d'exploitation est aussi souvent une source de tensions entre les femmes opératrices et leurs employés de sexe masculin. La quasi-totalité des opératrices interrogées ont évoqué des conflits d'autorité avec ces derniers. Pour mitiger ces contraintes, elles sont souvent obligées dans certains cas de recruter des chefs de chantier qui serviront de relais entre elles et les travailleurs, ce qui représente un coût additionnel. Dans d'autres cas, elles sont obligées de faire preuve de beaucoup d'autorité. Les échanges avec les opérateurs ont révélé que la plupart des femmes opératrices sont considérées comme « différentes » ou encore « des hommes » par ces derniers. Ces éléments emmènent la plupart des hommes à montrer de la réticence à voir leur compagne s'impliquer dans l'activité.

VIII.1.2 Les contraintes liées à la production/ transformation

La transformation est une phase essentielle de la chaîne de valeur du bois. Elle nécessite de disposer de moyens de transformation et de recruter du personnel. La plupart des usines de transformation appartenant à des femmes disposent de personnel à 100% de sexe masculin. Comme pour l'approvisionnement, cette situation est souvent à l'origine de nombreux conflits d'autorité entre les opératrices et leur personnel.

Le recrutement des femmes dans les unités de transformation du bois est aussi limité par des préjugés. En effet ; la plupart des transformateurs de sexe masculin considèrent les femmes comme une source de distraction des travailleurs et donc favorisant la baisse de rendement. La faible constitution physique des femmes intervient en seconde position des facteurs limitant le recrutement des femmes dans les unités de transformation. En sus de la faible constitution physique des femmes, elles sont considérées par les transformateurs de sexe masculin comme une source de distraction pour les travailleurs et donc pouvant potentiellement favoriser une baisse de rendement. Cette situation expliquerait l'absence de femmes dans les unités de transformation visitées.

VIII.1.3. Les contraintes liées au transport

Le transport du bois vers les grandes villes est une activité fastidieuse et les femmes convoient souvent leur chargement jusqu'à destination. Tracasseries routières entraînant des surcoûts importants, l'absence d'intimité pendant le voyage, des conditions de transport difficiles, le caractère inconnu du temps nécessaire au voyage du fait de possibles pannes, surtout en saison de pluies, sont autant de contraintes qui contribuent à augmenter le stress des femmes opérateurs. Ces contraintes trouvent un écho particulier chez les femmes en raison de l'obligation pour elles de concilier les charges familiales à celles professionnelles.

VIII.1.4 Les contraintes liées à la commercialisation

Les entretiens avec les propriétaires de dépôt ont permis de constater que beaucoup de femmes embrassent le métier de vendeuses de bois ou encore de fournisseuses auprès de dépôt de bois sans réellement posséder des bonnes connaissances sur les différents choix de bois disponibles (premier, deuxième et troisième choix) ainsi que la filière. Cette situation ouvre la voie à de nombreuses arnaques (de la part des partenaires) et à de nombreuses démissions de certaines propriétaires de dépôts. Cette situation a été observée chez plusieurs propriétaires de dépôts basées à Bertoua et sur le site de GVI, et recensées lors de la mise en œuvre de RELEMDOT I.

D'autres contraintes liées à la commercialisation existent et sont transversales aux opérateurs des deux sexes mais sont plus exacerbées chez les opérateurs de sexe féminin. Il s'agit essentiellement des abus multiples de la part de certains partenaires et clients.

La place occupée par les femmes au sein de la chaîne de valeur de MIB est importante certes, mais entachée d'un certain nombre de contraintes qui en limitent la visibilité. Considéré comme le « sexe faible » et surtout comme « celle qui prend soin de la famille », beaucoup d'acteurs ont encore des difficultés à accepter les différentes positions qu'occupent actuellement les femmes dans la chaîne de valeur du bois. L'existence de ces préjugés combinés aux conflits d'autorité avec les employés dans les sites et unités de transformation, les harcèlements divers et la nécessité de concilier vie famille et vie professionnelle sont autant de facteurs qui emmènent de nombreuses femmes à se décourager et démissionner, limitant ainsi leur pleine participation de la femme dans l'opérationnalisation du MIB.

VIII.2 Les contraintes transversales au secteur forestier

Dans ce groupe, on retrouve entre autres les contraintes socio culturelles liées à la place de la femme dans la société, les contraintes liées à une faible application des lois, les contraintes liées à une faible visibilité des initiatives féminines dans le secteur, les contraintes liées à un faible taux d'information des femmes...

➤ Les contraintes socioculturelles

Dans les sociétés traditionnelles de l'Est et du Sud Cameroun, les femmes sont culturellement dévouées à l'agriculture vivrière, la pêche, et la collecte des Produits Forestiers Non Ligneux (PFNL). Les hommes par contre, sont impliqués dans l'exploitation forestière, l'agriculture de rente, la chasse et la pêche.

De l'avis de 100% des formatrices, les femmes sont faiblement acceptées par les hommes dans le secteur de l'exploitation forestière. Cette situation combinée au fait que le rôle premier de la femme est de prendre soin de sa famille, emmène ces dernières à se mettre en second plan et à recruter des

hommes chargés de la recherche et de la négociation des contrats avec les gestionnaires de forêt. Ces dispositions ouvrent parfois la route à des abus divers de la part des « chefs chantiers ». De manière générale, les femmes sont plus sujettes aux arnaques de toutes sortes : ruptures de contrat, vol de bois, conflit d'autorité, mépris, concurrence déloyale, le scepticisme des hommes concernant les capacités managériales de la femme, la méfiance de certains partenaires financiers vis-à-vis des femmes, les abus divers de la part des partenaires/acheteurs. Le faible pouvoir décisionnaire de la femme au sein des sociétés traditionnelles et la réticence des hommes à voir leurs conjointes s'impliquer dans l'activité semblent aussi contribuer à limiter la participation efficace des femmes dans l'opérationnalisation du MIB. Les droits reconnus à la femme dans la société traditionnelle affectent donc considérablement la manière dont elles sont prises en compte dans les structures de gestion de forêt.

Par ailleurs, le préjugé selon lequel les femmes sont *le sexe faible* est très présent. A titre d'exemple, dans la région de l'Est Cameroun, les femmes ne sont pas encouragées à pratiquer la carbonisation du bois ; ce métier jugé très contraignant sur le plan physique est exclusivement réservé aux hommes, les femmes n'y jouant que de petits rôles (remplissage des sacs...). Cette situation est complètement inverse dans la région du sud où on retrouve près d'une cinquantaine de femmes disposant de fours de fabrication de charbon.

Les freins socioculturels, corollaires d'une organisation sociale patriarcale, véhiculent ainsi des stéréotypes qui influencent fortement la place et l'importance qui sont données à la femme au Cameroun. De plus, ces considérations socioculturelles influencent négativement l'atteinte des objectifs de l'égalité des sexes dans tous les domaines (République du Cameroun, 2015).

➤ **Une faible application des lois forestières intégrant le genre**

Le décret de 1995 qui met en place les forêts communautaires préconise la prise en compte de toutes les composantes de la société au sein des structures de gestion des forêts communautaires. Les différents entretiens effectués ont permis de constater que deux sur douze des forêts communautaires évaluées dans le cadre de cette étude ne disposent pas de femmes au sein de leur bureau exécutif. Cette information a été confirmée par l'administration des forêts qui affirme que dans la réalité, seules environ 40% des forêts communautaires existantes satisfont à cette exigence légale.

➤ **Les contraintes liées à une faible prise en compte de la femme dans les textes de lois**

En 1994, le Cameroun s'est doté d'une loi forestière qui est depuis quelques années en cours de révision. A l'origine de cette révision, qui a engendré la mobilisation de nombreux acteurs, figurent de nombreux manquements observés dans le cadre de la mise en œuvre de cette loi. Dans sa note succincte adressée au MINFOF en 2012, UICN et le REFADD ont soulevé des insuffisances de la loi de 1994 relatives à la prise en compte des femmes. Il s'agit entre autres du fait que le rôle et la place de la femme ne sont pas explicitement pris en compte, ni dans le document de politique forestière, ni dans la loi et ses textes d'application. Les deux organisations soulèvent aussi le fait qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'impose une équité de genre au sein des institutions communautaires ayant une certaine responsabilité dans la gestion des ressources forestières et que la représentativité des

femmes au sein de ces institutions ne sont pas formellement recommandées, ni dans les institutions de gestion des forêts communautaires, ni dans les comités de gestion des redevances forestières ou même dans les Comités Paysans-Forêt (CPF). Enfin, elles attirent l'attention sur le fait qu'aucune disposition légale et réglementaire n'impose une équité de genre dans la répartition des bénéfices générés par l'exploitation des ressources forestières. Au final, il en résulte que les femmes sont très souvent marginalisées et les projets lorsqu'ils sont initiés et réalisés ne tiennent aucun compte de leurs besoins spécifiques (UICN, REFADD ; 2012).

➤ **Les contraintes liées à une faible connaissance et une mise en œuvre insuffisante de la politique nationale sur le genre**

Malgré l'existence d'un Document de Politique Nationale sur le genre en 2010 ainsi que celle d'un plan multisectoriel de mise en œuvre dudit plan depuis 2016, le DPNG reste peu connu des différents acteurs et de nombreux textes législatifs et réglementaires du secteur forestier n'ont pas encore intégré cette volonté politique d'amélioration de la prise en compte du genre.

➤ **Le faible accès des femmes à l'information**

Malgré la volonté affichée de l'administration des forêts d'accompagner les femmes dans leur démarche d'accès à la légalité, 90% des femmes interviewées demeurent encore sceptiques sur le fait que des relations de partenariat puissent exister entre administration et opérateurs. Ce scepticisme ajouté à l'éloignement des sites d'approvisionnement en bois des grandes villes est de nature à limiter l'accès des femmes à l'information, aux réseaux d'entrepreneurs et aux structures d'accompagnement.

➤ **Le faible niveau de scolarisation des femmes comme un facteur limitant à leur véritable intégration dans les instances de décision des forêts communautaires**

De l'avis de 90 % des responsables des forêts communautaires interviewés, le faible niveau de scolarisation des femmes en zone rurale ainsi que leur faible intérêt pour les questions relatives à l'exploitation forestière constituent d'importants freins limitant leur intégration dans les activités d'exploitation forestière.

➤ **La faible connaissance des outils de prise en compte du genre dans le cadre de la mise en œuvre des projets MIB**

La plupart des ONG interrogées avouent ne pas disposer de connaissances importantes sur les outils permettant une prise en compte du genre dans les projets. Cette situation ne va pas toujours sans conséquences. En effet, dans le programme FAO/EU FLEGT par exemple, presque tous les bénéficiaires (Organisations de la société civile, du secteur privé...) disposent presque tous dans leur document de projet d'une section décrivant la prise en compte du genre. Cependant, dans le cadre de la mise en œuvre desdits projets, des efforts sont faits afin de réellement permettre une meilleure prise en compte des femmes mais les résultats restent mitigés : on note entre autres une faible implication des femmes lors des réunions de sensibilisation sur le MIB, une faible valorisation des résultats spécifiques aux femmes dans les rapports, une faible visibilité des initiatives féminines d'entrepreneuriat réussies dans le secteur forestier.

Le milieu de l'exploitation forestière est encore de nos jours fortement dominée par les hommes mais ; les femmes occupent une part non négligeable du secteur. Toutefois, ces femmes restent encore dans l'ombre et leurs initiatives en faveur de l'opérationnalisation du MIB demeurent peu connues.

➤ La faible intégration des femmes dans les réseaux d'opérateurs

Il existe un nombre important d'associations et de réseaux d'opérateurs présents dans les régions de l'Est et du Sud Cameroun et même au niveau national. Dans la plupart de ces réseaux, on retrouve peu de femmes. En effet, au sein des réseaux et associations d'opérateurs, aucune femme n'a été retrouvée. Toutefois, il convient de préciser que ASTRABOIS disposait de deux membres de sexe féminin aujourd'hui décédées. Dans la région du Sud, la participation des femmes aux associations et réseaux d'opérateurs est plus importante : On retrouve environ 07 femmes au sein d'ASTRADEBOK, 63 femmes sur 114 membres au sein du Regroupement des charbonniers d'Ebolowa.

Les raisons évoquées sont liées au fait que la plupart des femmes opérateurs ne connaissent pas les réseaux existants ou alors rechignent à y adhérer car, à leur sens, cela contribuerait à augmenter leur visibilité et à leur faire connaître des services de l'administration des forêts et des finances. Cette situation serait de nature à les exposer à une augmentation des charges liées au paiement des taxes. Toutefois, Il convient tout de même de noter qu'on observe une plus grande adhésion des femmes de la région du Sud aux associations et réseaux d'opérateurs, comparés à la région de l'Est. Cette différence serait peut-être due à une meilleure disponibilité des voies d'accès dans la région du Sud qui contribue à améliorer l'accès aux voies de communication



IX. RECOMMANDATIONS EN VUE D'UNE MEILLEURE IMPLICATION DES FEMMES DANS LE MIB

Au terme de cette étude portant sur l'implication des femmes des régions de l'Est et du Sud dans le marché intérieur du bois, il apparaît qu'un certain nombre de contraintes limitent la pleine participation des femmes au MIB. Dans le but de contribuer à une meilleure participation des femmes à l'opérationnalisation du MIB, un certain nombre de recommandations sont émises.

Au MINFOF

- ⇒ Améliorer la prise en compte des femmes dans le cadre de la révision de la loi forestière et de ses décrets d'application pour une meilleure internalisation des instruments juridiques internationaux et régionaux relatifs aux droits de la femme. Ceci permettrait que les droits, besoins, préoccupations et intérêts de la femme soient entendus et pris en compte dans le cadre de la gestion des forêts et des initiatives y afférentes.
- ⇒ Améliorer la mise en œuvre du Document de Politique Nationale sur le Genre (DPNG) au MINFOF afin de contribuer à une meilleure prise en compte des femmes dans le secteur forestier et une meilleure implication de ces dernières dans les projets visant l'opérationnalisation du MIB.
- ⇒ Identifier, développer et mettre en œuvre des mécanismes/stratégies visant à encourager les concessionnaires forestiers à mettre à disposition les tiges résiduelles au profit des opératrices
- ⇒ Publier, actualiser et mettre à disposition des petites opératrices la liste des sources légales d'approvisionnement.

Au MINPMEESA

- ⇒ Vulgariser auprès des femmes opératrices, les différentes initiatives de financement mises en place par ce département ministériel en faveur des entrepreneurs.
- ⇒ Rapprocher les initiatives en faveur des opérateurs dans les régions cibles

Au MINPROFF

- ⇒ Renforcer la sensibilisation des parties prenantes à la gestion des forêts sur la politique genre du Cameroun afin d'améliorer l'appropriation de cette politique par ces dernières.

Aux Bailleurs de Fonds

- ⇒ Organiser des ateliers visant à renforcer les capacités des différentes parties prenantes impliquées (administration, ONGs, détenteurs de titres...) dans le MIB sur les mécanismes de prise en compte et d'intégration du genre afin que ces dernières puissent disposer des outils nécessaires à une meilleure prise en compte des femmes dans les projets.
- ⇒ Améliorer la prise en compte de l'aspect genre dans le cadre de la mise en œuvre des projets visant l'opérationnalisation du MIB. Cette mesure devrait conduire à la mise en place d'outils d'intégration et de participation spécifiques aux femmes et une meilleure prise en compte des femmes opérateurs lors des réunions sur le MIB.
- ⇒ Veiller à ce que les résultats spécifiques aux femmes soient pris en compte dans le cadre des rapports d'activités et d'évaluation des projets MIB.

ASD

ASD devra dans le cadre de son projet RELEMDOT, mettre un accent particulier sur :

- ⇒ L'accompagnement des femmes dans la structuration et la légalisation. Ceci pourrait se faire par l'appui à la constitution des dossiers administratifs et fiscaux (carte de contribuable, registre de commerce etc...);
- ⇒ La formalisation du cadre de collaboration entre les détenteurs de la matière première (scierie de CUF, GVI, SFIL, forêts communautaires, ventes de coupe, etc...) et les opératrices (transformatrices, vendeuses, charbonnières);
- ⇒ Mener cette étude dans les Régions du centre, du grand Nord et du littoral car bien que les régions du Sud et de l'Est soient les grands bassins de production du bois au Cameroun, celles suscitées sont des grands bassins de transition, vente et de consommation de bois dans lesquels les femmes exercent et interviennent à d'autres niveaux de la chaîne de valeur avec des contraintes et des opportunités différentes.

Aux forêts communautaires

- ⇒ Les gestionnaires des forêts communautaires devraient agir en faveur d'une meilleure participation/implication des femmes dans les processus de prise de décision au sein des entités de gestion des forêts communautaires.
- ⇒ Les gestionnaires des forêts communautaires devraient agir en vue de permettre aux femmes de connaître et jouer pleinement leurs rôles.

Aux Femmes opérateurs

- ⇒ Les femmes opérateurs, devraient se rapprocher des différentes administrations et organisations de la société civile afin de se tenir au courant des opportunités visant à améliorer leur autonomie;
- ⇒ Les femmes opérateurs devraient faire des efforts en vue d'intégrer les réseaux d'entrepreneurs afin de mieux s'intégrer dans la profession.

Aux ONG impliquées dans l'opérationnalisation du MIB

Les ONG impliquées dans la mise en œuvre des projets MIB devront :

- ⇒ Sensibiliser les différents acteurs cibles sur les avantages liés à une meilleure prise en compte de la femme dans les questions forestières;
- ⇒ Prendre en compte les femmes dans toutes les phases du cycle de vie du projet;
- ⇒ Intégrer les autres administrations (MINFOF, MINPROFF et MINPMEESA) dans le cadre des réunions de sensibilisation en vue d'informer les femmes opératrices sur le MIB mais aussi, sur les opportunités de financement et de facilités en leur faveur;
- ⇒ Faire des efforts en vue d'améliorer la participation des femmes dans les ateliers d'échange entre les demandeurs et les détenteurs de la ressource. Ces mesures permettront d'améliorer l'accès des femmes aux sources d'approvisionnement en bois légal;
- ⇒ Sensibiliser les femmes sur les réseaux d'opérateurs existants et l'intérêt d'y adhérer;
- ⇒ Informer les femmes sur les opportunités de financements disponibles afin de leur permettre de les saisir plus efficacement.

CONCLUSION

Dans le cadre de l'opérationnalisation du MIB, une étude sur les femmes et le Marché Intérieur du Bois a été menée dans les régions forestières de l'Est et du Sud Cameroun entre les mois de Janvier et de février 2019. L'objectif général de cette étude était d'analyser la situation des femmes parmi les opérateurs et plus largement dans la filière, afin d'identifier les contraintes et opportunités de leur implication dans la formalisation de leurs activités. De manière spécifique, il s'agissait de :

- ⇒ Décrire les niveaux d'intervention des femmes dans la filière ;
- ⇒ Analyser le niveau de maîtrise des procédures et/ou exigences réglementaires du MIB par des femmes ;
- ⇒ Comprendre, relever les contraintes et opportunités pouvant permettre d'améliorer la participation des femmes dans la chaîne d'approvisionnement du MIB en bois légale ;
- ⇒ Proposer des stratégies ciblées et transversales, à traduire en actions concrètes pour mieux accompagner les femmes dans le processus de formalisation de leurs activités dans le MIB.

Cette étude a concerné les départements du Haut Nyong, du Lom et Djerem, de la Kadey et de la Boumba et Ngoko dans la Région de l'Est ainsi que ceux de l'Océan, de la Mvila et du Dja et Lobo dans la Région du Sud.

Les résultats de cette étude montrent que :

- ⇒ Dans la chaîne de valeur du Marché Intérieur du Bois, les femmes interviennent au niveau de l'approvisionnement, de la transformation/production, du transport (convoyeuses), de la vente, ainsi que dans la production du charbon
- ⇒ Les femmes interviennent aussi au sein des bureaux exécutifs des organisations en charge de la gestion des forêts communautaires en qualité présidente, vice-présidente, trésorière, commissaires aux comptes, conseiller, animatrice, représentante des villages...
- ⇒ La connaissance des procédures MIB par les femmes opérateurs est extrêmement faible et parcellaire
- ⇒ Il existe aussi des opportunités en faveur d'une meilleure implication des femmes dans l'opérationnalisation du MIB. Il s'agit entre autres des initiatives mises en place par le MINPMEESA (APME, BC_PME, CFCE...), des projets ponctuels mis en œuvre par les ONG ainsi que les réseaux et associations d'opérateurs.
- ⇒ De nombreuses contraintes limitent la pleine participation des femmes dans le MIB. Au rang des contraintes liées à la chaîne de valeur du MIB, on retrouve les conditions difficiles et précaires du travail en forêt, les conflits d'autorité avec le personnel, la faible volonté des transformateurs à recruter les femmes du fait de leur « faible constitution physique ». D'autres contraintes non liés à la chaîne de valeur existent. Il s'agit en l'occurrence des facteurs socio culturels qui « imposent » une répartition des activités en forêt selon le sexe, la faible volonté des hommes de laisser leurs compagnes s'engager dans cette voie, la faible connaissance des opportunités de financement destinées aux femmes par ces dernières, le faible accès des femmes à l'information et aux réseaux d'entrepreneurs ; la faible prise en compte

des femmes non seulement dans la loi forestière et ses décrets d'application mais aussi, dans les initiatives visant l'opérationnalisation du MIB, la faible connaissance des mécanismes de prise en compte du genre dans les projets par l'administration et les ONG, la faible participation des femmes dans la gestion des questions forestières au sein des forêts communautaires. Tous ces éléments sont aussi de nature à limiter la visibilité des femmes dans le MIB.

Dans le but de pallier ces manquements, de nombreuses recommandations ont été émises à l'endroit des principaux acteurs du MIB, notamment :

- ⇒ L'administration devrait saisir l'opportunité de révision de la loi forestière de 1994 pour intégrer la dimension genre,
- ⇒ Les Bailleurs de fonds devraient renforcer les capacités des ONG sur les mécanismes d'intégration et de prise en compte du genre, améliorer le degré de participation des femmes opératrices aux ateliers visant l'opérationnalisation du MIB,
- ⇒ ASD devrait dans le cadre de son projet RELEMDOT 2, mettre un accent particulier sur l'accompagnement des femmes dans la structuration et la légalisation. Ceci pourrait se faire par l'appui à la constitution des dossiers administratifs et fiscaux (carte de contribuable, registre de commerce etc...);
- ⇒ Les ONG devraient sensibiliser les femmes opératrices sur les opportunités de financement et de renforcement des capacités existantes,
- ⇒ Les gestionnaires des forêts communautaires devraient agir en faveur d'une meilleure participation/ implication des femmes dans les processus de prise de décision au sein des entités de gestion des forêts communautaires.

BIBLIOGRAPHIE

Bandiaki & Tianni A M, 2010. Genre, représentativité et Participation dans la gestion décentralisée des forêts : Etude des cas du Cameroun et du Sénégal. In Gouverner les forêts africaines à l'ère de la mondialisation. PP 157-169.

CEEAC, 2004. Déclaration sur l'Égalité Entre les Hommes et les Femmes. 4 P.

CIFOR, 2013. L'analyse du genre dans la recherche forestière, ce que les décideurs devraient savoir. In Factsheet, n°25. 2P.

COMIFAC., 2014. Plan de convergence 2015- 2025. 32 P.

Cuny P, 2011. Etat des lieux de la foresterie communautaire et communale au Cameroun. Tropenbos International Programme du bassin du Congo. 67 P.

Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

<http://cm.one.un.org/content/unct/cameroon/fr/home/notre-action/les-agences-de-l-onu/onufemmes.html>.

FAO, 2017. Lignes directrices pour les demandes d'assistance directe. 18 P.

FAO, 2019. FAO au Cameroun.

<http://www.fao.org/cameroun/fao-au-cameroun/fr/>. Yaoundé.

Ferrari M, 2010. Les femmes influencent-elles la performance des entreprises ? Une étude des entreprises du CAC 40 sur la période de 2002 à 2006. Travail, genre et sociétés n°23. PP 181-191.

GIC MPEMOG, 04 juin 2015. Procès-Verbal de l'Assemblée Générale électorale du GIC Mpemog.

Guillaume E, 2019. La Foresterie Communautaire, opportunité ou chimère pour les femmes du bassin du Congo. Fern. 28 P.

<Http://www.apme.cm/index.php/formations>

Kamdem E et Ikwele R, 2011. Management de la diversité et genre au Cameroun : Une approche en termes d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin. Humanisme et entreprise, vol. 5, n° 305. PP. 49-64.

Kamkuimo P et Nkuintchua.2018. Effets induits de l'accès à la légalité pour les petits transformateurs du marché domestique du bois de la région de l'Est : Rapport d'analyse. 18 P.

Le pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966. 66 P.

Le système de vérification communautaire de la légalité du bois présenté au public.

<https://www.lavoixdupaysan.net/cameroun-systeme-de-verification-communautaire-de-legalite-bois-presente-public/>

Loi 90/53 du 19 décembre 1990 portant sur la liberté d'association

Loi n° 96 / 06 du 18 janvier 1996 portant révision de la constitution du 02 juin 1972

Manfre C et Rubin D, 2013. Intégrer le genre en recherche forestière : Guide pour les scientifiques et les administrateurs du programme du CIFOR. 116 P.

MINFOF, 2014. Manuel de procédures des modalités de transaction/manutentions des produits bois au sein des sites physiques du Marché Intérieur du Bois. Version 2.0. Yaoundé.

MINFOF, 2016. Rapport atelier de concertation avec les différentes parties prenantes en vue d'élaborer les procédures de mise à disposition des transformateurs artisanaux de bois abandonnés (Rébuts, Coursons, Branches, etc.) et des tiges résiduelles provenant des DFP et des DFNP, Bertoua

MINFOF, 2016. Rapport atelier de concertation avec les différentes parties prenantes en vue d'élaborer les procédures de mise à disposition des transformateurs artisanaux de bois abandonnés (Rébuts, Coursons, Branches, etc.) et des tiges résiduelles provenant des DFP et des DFNP, Ebolowa2.

MINFOF, 2016. Rapport atelier de concertation avec les différentes parties prenantes en vue d'élaborer les procédures de mise à disposition des transformateurs artisanaux de bois abandonnés (Rébuts, Coursons, Branches, etc.) et des tiges résiduelles provenant des DFP et des DFNP, Bertoua 1.

MINFOF, 2016.Rapport atelier de concertation avec les différentes parties prenantes en vue d'élaborer les procédures de mise à disposition des transformateurs artisanaux de bois abandonnés (Rébuts, Coursons, Branches, etc.) et des tiges résiduelles provenant des DFP et des DFNP, Ebolowa1.

MINFOF, 2018. Rapport d'activités consolidé annuel de la Délégation Départementale des Forêts et de la Faune du Dja et Lobo.

MINFOF. 2017. Décision N°0042/D/MINFOF/SG/DPT/SDTB du 15 février 2017 fixant les modalités de valorisation des rebuts de l'exploitation forestière. 3 P. Yaoundé.

OHADA. 1997. Acte uniforme révisé relatif au droit des sociétés commerciales et du Groupement d'Intérêt Economique. 209 P. Ouagadougou.

ONU, 1948. Déclaration Universelle des droits de l'Homme. 72 P.

ONU, 1994.La convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF). 18 P.

ONU, 2000. La Résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité. 2000. 4P.

REFACOF, 2014. Les questions du genre dans la gouvernance forestière et contribution des femmes au déboisement et à la dégradation des forêts en Afrique centrale et de l'Ouest. Rapport des synthèses des études réalisées au Cameroun, Gabon, Libéria et RCA, Yaoundé. 25 P.

République du Cameroun, 2015.Examen national du Cameroun dans la mise en œuvre de la déclaration et du programme d'action de Beijing (1995) et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'assemblée générale (2000) dans le contexte du 20^{ième} anniversaire de la quatrième conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la déclaration et du programme d'action de Beijing en 2015. 28 P.

Tobith C. Cuny P. 2006. Genre et Foresterie Communautaire au Cameroun. Quelles perspectives pour les femmes ?.In bois et forêts des tropiques, 2006, n° 289 (3) . Cameroun. 10 P.

TsalaTsala J P. 2004. L'enseignement technique au Cameroun : Le parent pauvre du système ? Paru dans Cairn.Info n°18 PP 176 – 193.

UICN, REFADD, 2012. Prendre en compte les droits, les préoccupations stratégiques et les besoins spécifiques des femmes dans le processus de relecture de la loi forestière.

Annexe : Guides d'entretien

Administration des forêts

Taux de participation des femmes dans le MIB

Facteurs limitant la participation des femmes dans le MIB

Connaissance des procédures MIB par les femmes opératrices

Initiatives nationales en faveur d'une meilleure implication des femmes dans le MIB

Recommandations en vue d'une meilleure implication des femmes dans le MIB

ONG

Taux de participation des femmes dans les projets MIB

Facteurs limitant la participation des femmes dans le MIB

Connaissance des procédures MIB par les opératrices

Connaissance des procédures MIB par les femmes opératrices

Initiatives nationales en faveur d'une meilleure implication des femmes dans le MIB

Recommandations en vue d'une meilleure implication des femmes dans le MIB

Femmes dans les structures de gestion des forêts

Tranche d'âge

Depuis quand êtes-vous membre de ce groupe ?

Combien d'hommes y a-t-il dans cette organisation ?

Combien de femmes y a-t-il dans cette organisation ?

Depuis quand occupez-vous ce poste ?

Comment avez-vous accédé à ce poste ?

Avez-vous liens avec un des responsables de cette organisation ?

Quelles sont vos tâches/responsabilités ?

Avez-vous l'impression de réellement participer au processus de prise de décision ?

Si oui, Pourquoi ? Citez des exemples

Comment voyez-vous votre futur au sein de l'organisation ? Pourquoi ?

Avez-vous de recommandations pour améliorer votre participation au sein de l'organisation ?

Destination de vos produits

Femmes autonomes

Tranche d'âge niveau d'instruction

Depuis quand êtes-vous dans l'exploitation du bois ?

A quel niveau de la chaîne de valeur vous situez vous ?

Connaissez-vous le MIB ?

Procédure MIB

Les femmes représentent quel pourcentage de vos clients ?

Quels sont les avantages que vous rencontrez en tant que femme ?

Participez-vous souvent aux ateliers relatifs à la gestion forestière ? si oui à quelle fréquence ?

Quels sont les contraintes auxquels vous faites face en tant que femme ?

Avez-vous l'impression de réellement participer au processus de prise de décision ?

Avez-vous de recommandations pour améliorer la participation des femmes à l'exploitation forestière ?