

PRENDRE LE BON CHEMIN



Kristen Evans
Iliana Monterroso
Douglas B. Ombogoh
Nining Liswanti
Ade Tamara
Harlem Mariño
Juan Pablo Sarmiento
Anne M. Larson

UN GUIDE POUR AMÉLIORER L'INCLUSION
DANS LES FORUMS MULTIPARTITES



PROGRAMME DE
RECHERCHE SUR
les Forêts, les Arbres et
l'Agroforesterie



RESEARCH
PROGRAM ON
Policies,
Institutions,
and Markets

Led by IFPRI



GENDER
Platform

PRENDRE LE BON CHEMIN

**Kristen Evans
Iliana Monterroso
Douglas B. Ombogoh
Nining Liswanti
Ade Tamara
Harlem Mariño
Juan Pablo Sarmiento
Anne M. Larson**

**UN GUIDE POUR AMÉLIORER L'INCLUSION
DANS LES FORUMS MULTIPARTITES**

PRENDRE LE BON CHEMIN

UN GUIDE POUR AMÉLIORER
L'INCLUSION DANS LES FORUMS
MULTIPARTITES

© 2021 Centre de recherche forestière internationale (CIFOR).
Tous droits réservés.



Le contenu de cette publication est sous licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0),
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>

ISBN: 978-602-387-168-1
DOI: 10.17528/cifor/008331

Evans K, Monterroso I, Ombogoh DB, Liswanti N, Tamara A, Mariño H, Sarmiento JP et Larson AM. 2021. *Prendre le bon chemin, un guide pour améliorer l'inclusion dans les forums multipartites*. Bogor, Indonésie : CIFOR.

Traduction de : Evans K, Monterroso I, Ombogoh DB, Liswanti N, Tamara A, Mariño H, Sarmiento JP and Larson AM. 2021. *Getting it right, a guide to improve inclusion in multi-stakeholder forums*. Bogor, Indonesia: CIFOR.

Coordinatrice éditoriale et graphique du CIFOR : Yoly Gutierrez
Graphisme : Negrapata S.A.C.

Centre de recherche forestière internationale (CIFOR)
Jl. CIFOR, Situ Gede Bogor Barat 16115 Indonésie
T +62 (251) 8622-622;
F +62 (251) 8622-100;
E cifor@cgiar.org

cifor.org

Toutes les opinions exprimées dans cette publication n'engagent que les auteurs. Elles ne représentent pas nécessairement la position officielle du CIFOR, des éditeurs, des relecteurs, des institutions auxquelles appartiennent les auteurs ou des soutiens financiers de cette publication.

REMERCIEMENTS

Ces travaux ont été entrepris dans le cadre de deux programmes de recherche du CGIAR : celui sur les politiques, les institutions et les marchés (PIM), conduit par l'Institut International de Recherche sur les Politiques Alimentaires (IFPRI), et celui sur les forêts, les arbres et l'agroforesterie (FTA) qui est dirigé par le CIFOR. Cette publication a fait l'objet d'une relecture par des pairs selon la procédure habituelle du CIFOR. Nous remercions l'Initiative des droits et ressources (*Rights and Resources Initiative* ou RRI) qui a financé ce travail de recherche et à ses collaborateurs pour leur profonde implication pendant toutes les phases de l'étude. Ce projet est lié à un travail soutenu par l'Agence norvégienne de coopération au développement (Norad).

Nous adressons nos plus vifs remerciements aux organisations qui ont participé à cette étude et qui nous ont communiqué de précieuses informations sur leurs difficultés et leurs réussites, nous permettant ainsi de généraliser la prise en compte des questions de genre et de l'inclusion sociale dans les forums multipartites. Les personnes qui ont relu le texte pour nous faire part de leur avis et commentaires sont les suivantes : Asiku Micah (*Community Development and Conservation Agency* ou CODECA), Abraham Nkuruna (*Narok County Natural Resource Network* ou NCNRN), Adam Ole Mwarabu, (*Parakuiyo Pastoralists Indigenous Community Development Organisation* ou PAICODEO), Albert Katako (*Civic Response*), Anne Kamau, et Rahma Kivugo (Mikoko Pamoja), Bernard Baha (*Tanzania Land Alliance* ou TALA), Cécile Bibiane Ndjebet (Réseau des femmes africaines pour la gestion communautaire des forêts ou REFACOF), Concepta Mukasa (*Association of Uganda Professional Women in Agriculture and Environment* ou AUPWAE), Daniel Kobei (*Ogiek Peoples Development program* ou OPDP), Daniel Ouma (*Tanzania Natural Resource Forum* ou TNRF), Gerald Ngatia (*National Alliance of Community Forest Associations* ou NACOF), John Leckie (*Development Alternatives Incorporated* ou DAI), Zake Joshua (*Environment Alert*), Steven Cole (*International Institute of Tropical Agriculture* ou IITA), Suzane Irau (*Land and Equity Movement Uganda* ou LEMU), Tereza Getahun (*Pastoralist Forum Ethiopia* ou PFE), Álvaro Acevedo (*Red Nacional de Agricultura Familiar* ou RENAF), Breny Herrera (*Red Centroamericana de Mujeres Rurales, Indígenas y Campesinas* ou RECMURIC), Eileen Mairena Cunningham (*Organización de Mujeres Indígenas Wanki Tangni*), Fany Kuiru Castro (*Organización Nacional*

de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana ou OPIAC), Gustavo Sánchez (Réseau mexicain d'organisations forestières ou Red MOCAF), Judith Walcott (ONUREDD+), Luisa Lozano (*Confédération des nationalités autochtones d'Équateur* ou CONAIE), María Alejandra Rodríguez Acha (*Fondo Feminista Joven FRIDA*), Margarita Florez (*Environment and Society Association*), María Teresita Chinchilla Miranda (*Asociación de Unidades Forestales de Petén* ou ACOFOP), Melania Canales (Organisation nationale de femmes autochtones des Andes et d'Amazonie du Pérou ou ONAMIAP), Telma Taurepang (*Union of Indigenous Women of the Brazilian Amazon* ou UMIAB), Valeria Urbina (Droit, environnement et ressources naturelles ou DAR), Wilma Mendoza (Confédération nationale de femmes autochtones de Bolivie ou CNAMIB), Yohanka Valdés (Programme Justice de genre et droits des femmes, Oxfam), Andhika Vega Praputra (Samdhana Institute), Bharati Pathak (FECOFUN Nepal), Dr Kevin Jeanes, Chanthaphone Thammavong, Sitthideth Abhay, Pany Vanmanivong [Projet « Climate Change Adaptation in Wetlands Areas in Lao PDR » (CAWA) au Laos de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), financé par le *Global Environment Facility* (GEF)], Dharm Raj Joshi (*International Land Coalition*, NES Nepal), Dian Ekowati (CIFOR), Ellen Dictaan Bangoa (*Indigenous Peoples' International Centre for Policy Research and Education* ou Tebtebba), Gamma Galudra (RECOFTC), Ishan Agrawal (*Foundation for Ecological Security* ou FES), Ly Thi Minh Hai (RECOFTC), Mia Siscawati (Université d'Indonésie), Pasang Dolma (*Center for Indigenous Peoples' Research and Development* ou CIPRED Nepal), Pratiti Priyadarshini (FES), Reonaldus Paembonan (Dewan Daerah Perubahan Iklim ou DDPI), Shambu Dangal (RECOFTC), Subekti Rahayu (ICRAF), Swapna Sarangi (FES), Tini Gumartini (Banque mondiale), Tran Nhat Lam Duyen (École d'études interdisciplinaires, Université nationale du Vietnam, Hanoï – VNU), Agnieszka Kroskowska (Helvetas), Alain Frechette (Initiative des droits et ressources), David Alejandro Rubio (*International Land Coalition*), Elisabetta Cangelosi (*International Land Coalition*), Joao Montalvao (Laboratoire d'innovation de la Banque mondiale pour l'égalité des sexes en Afrique), Margaux Granat (EnGen Collaborative), Mathurin Zida (CIFOR), Natalie Elwell (*World Resources Institute* ou WRI), Patricia Van de Velde (Banque mondiale, Pratiques alimentaires et agricoles), Ruth Meinen-Dick (Institut international de Recherche sur les Politiques Alimentaires ou IFPRI), et Sylvia Cabus (*U. S. Agency for International Development* ou USAID).



INDICE

TERMES CLÉS/GLOSSAIRE

p. 6

1

INTRODUCTION

p. 8 - 23

À quoi sert ce guide ?

À qui s'adresse ce guide ?

Comment ce guide a-t-il été créé ?

Un guide inscrit dans une démarche axée sur les droits

2

LES OUTILS

p. 24 - 41

Outil pour Mobiliser les structures

Outil pour libérer les capacités

3

OBJECTIF RÉUSSITE

p. 42 - 48

Comment organiser un MSF inclusif

Aide et formation pour les femmes leaders et les groupes de femmes

Formation, préparation et renforcement des capacités

Communication et technologie

Produire un impact

4

AUTRES OUTILS ET RESSOURCES

p. 49

5

RÉFLEXIONS

p. 52 - 53

Ce que nous avons appris sur l'inclusion

Étapes suivantes

RÉFÉRENCES

p. 55

ANNEXES

p. 56 - 65

Annexe 1. Liste des articles étudiés pour rédiger ce guide

Annexe 2. Liste des personnes interrogées et consultées pour rédiger ce guide

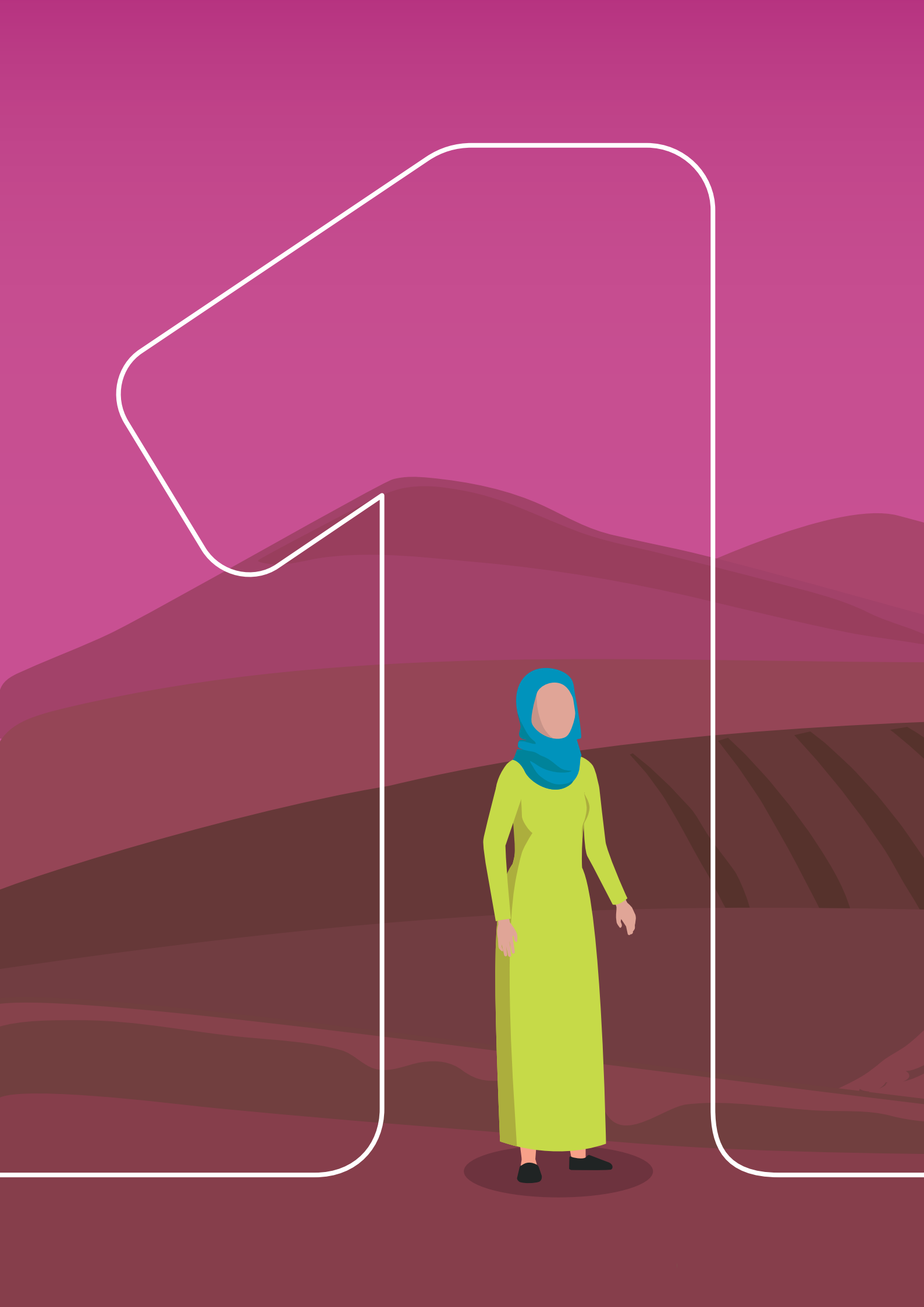
TERMES CLÉS/GLOSSAIRE

- **Un forum multipartite (*multi-stakeholder forum* ou MSF)** est « un espace interactif organisé spécifiquement pour rassembler un éventail de parties prenantes afin qu'elles puissent participer au dialogue, à la prise de décisions et/ou à la mise en œuvre d'actions en vue de remédier à un problème commun ou d'atteindre un objectif pour le bénéfice de tous » (Sarmiento Barletti et al. 2020b, 2).
- Le **genre** renvoie aux relations sociales fondées sur le sexe biologique, ainsi qu'à leur construction, à leur acceptation totale, et à leur contestation (Nightingale 2011). Nous traitons dans ce guide des expériences genrées individuelles et collectives des femmes dans les forums multipartites.
- **L'inclusion** est « le processus d'amélioration des conditions de participation dans la société, en particulier des personnes défavorisées, en leur ouvrant des perspectives, en leur permettant d'accéder aux ressources et de s'exprimer, dans le respect de leurs droits » (Nations Unies 2016, 17). Dans le contexte des MSF, l'inclusion évite que les institutions, les normes culturelles ou les catégories identitaires n'influencent de manière partielle les processus décisionnels ou n'empêchent des personnes de s'engager ou de participer effectivement à toute décision qui les affecte.
- En vertu de la reconnaissance qu'elles ont obtenue au niveau international, il est naturel que les **populations autochtones**¹ demandent à être représentées dans divers espaces publics où se prennent des décisions, de l'échelle locale à l'échelle mondiale (UNPFII 2020). Ces droits ont été officialisés par l'adoption en 1989 de la Convention n° 169 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en 2007 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA), deux textes qui plaident en faveur de la reconnaissance de ces peuples dans les espaces officiels de gouvernance.
- Les **groupes sous-représentés** sont des sous-groupes qui n'ont pas jusqu'ici eu la possibilité de peser sur les décisions dans un contexte spécifique en raison d'un traitement inéquitable. Il s'agit notamment des femmes, des populations autochtones, des pauvres, des personnes âgées, des jeunes, des descendants d'Africains, des pasteurs, des personnes LGBTQ+, des personnes en situation de handicap, des personnes appartenant aux basses castes, aux minorités religieuses. Il convient de noter qu'il existe différents degrés de sous-représentation qui vont de la représentation symbolique à l'exclusion totale.
- Les **facteurs de succès** sont les conditions propices, les caractéristiques, les activités, les attitudes ou les événements qui favorisent véritablement l'inclusion des femmes et d'autres personnes sous-représentées, ainsi que la prise en compte de leurs idées, valeurs, savoirs et priorités dans les MSF, notamment dans les décisions et les travaux.
- Une **démarche axée sur les droits** part du principe que tous les individus sont nés avec des droits : droit à la dignité, à la liberté, à l'égalité, à la sécurité et à un niveau de vie acceptable (Shankor 2014). Ce type de démarche place les personnes et les groupes sous-représentés au centre des actions de développement, en les positionnant comme agents dans les processus qui affectent leur vie (Broberg and Sano 2018). C'est ainsi que cette démarche rebat les cartes en transformant, d'une part, le rôle des États qui passent de partenaires pour le développement à acteurs ayant des devoirs, tenus de rendre des comptes en toute transparence

1 Pour les besoins de ce guide, nous n'avons pas jugé utile de définir le terme « populations autochtones », car le sujet est complexe. Pour plus d'informations sur l'identité autochtone, veuillez consulter la fiche du Forum permanent des Nations Unies sur les questions autochtones (UNPFII 2020).

et, d'autre part, celui des citoyens qui, jusqu'ici bénéficiaires passifs, acquièrent des droits et obtiennent des moyens pour agir (Hamm 2001 ; Molyneux and Lazar 2003 ; Nelson and Dorsey 2018).

- Dans une démarche axée sur les droits, les **titulaires de droits et les acteurs ayant des devoirs** doivent promouvoir leurs droits et les droits d'autrui en veillant à ce qu'ils soient respectés. Les titulaires de droits doivent s'employer à faire valoir, à défendre et à exercer leurs droits, notamment leur droit à la liberté. Les détenteurs de devoirs sont les personnes, groupes et organisations chargés de reconnaître le bien-fondé des droits et de rendre possible leur exécution ; ils ont l'obligation de protéger, de respecter et de mettre en œuvre les droits d'autrui (Sen 2004 ; Broberg and Sano 2018). Tous les êtres humains détiennent des droits et peuvent être à la fois titulaires de droits et détenteurs de devoirs, en fonction du contexte, des enjeux et des relations concernées.
- Les **capacités** qui concernent les titulaires de droits comprennent leur prise de conscience, leur faculté et leur motivation à exercer ceux-ci. Il s'agit de la capacité des détenteurs de devoirs à mettre en œuvre les droits d'autrui.
- Les **structures** sont les structures sociales, les processus politiques, économiques et institutionnels qui déterminent si l'environnement est propice ou contraignant pour les détenteurs de devoirs à remplir, ainsi que les processus qui définissent la représentation des titulaires de droits, la reconnaissance et la redistribution des droits et des bénéfices.
- La **théorie du changement (TdC)** est une méthode structurée qui permet de définir des objectifs afin d'imaginer des stratégies pour les réaliser.



INTRODUCTION

The background features a stylized landscape with rolling hills. The upper portion is a solid magenta color, while the lower portion consists of dark brown and maroon hills with diagonal stripes. A white line graphic starts from the left edge, curves down, then up, and then horizontally across the top of the lower section.

À QUOI SERT CE GUIDE ?

Ce guide explique comment réaliser l'inclusion des femmes, des peuples autochtones et d'autres groupes sous-représentés dans les forums multipartites (MSF). Les MSF ont été présentés et adoptés dans le monde entier comme des plateformes de consultation, de dialogue et de prise décisionnelle à tous les échelons, qu'il s'agisse de statuer sur l'utilisation des forêts locales ou de négociations internationales sur le changement climatique (Hart et al. 2014 ; Sarmiento Barletti et al. 2020b). Les MSF peuvent prendre des formes diverses : réunions, conférences, congrès et sommets. Ils peuvent également porter diverses appellations : plateformes, processus, partenariats, groupes de travail et réseaux sectoriels. Les MSF peuvent se réunir une ou plusieurs fois. En général, ils aspirent à rassembler diverses parties prenantes pour partager idées et opinions, prendre des décisions de manière plus ouverte et équitable, et promouvoir un dialogue plus inclusif et horizontal que dans les espaces de décision et de coordination conventionnels (Kusters et al. 2018).

D'après les études, les organisateurs et militants des MSF pensent que leur forum encourage l'équité simplement en invitant davantage d'acteurs sous-représentés

autour de la table ; ils font peu d'effort cependant pour aplanir les disparités de pouvoir entre les participants et accroître la qualité de la participation et la représentation de groupes historiquement sous-représentés (Sarmiento Barletti et al. 2020b). Il est sans doute peu surprenant d'observer que les femmes, les populations autochtones et les communautés locales sont fréquemment sous-représentées, exclues ou sans influence sur les processus et les résultats importants des MSF. Si leur représentation est inopérante, leurs opinions, leurs valeurs et leur savoir ne sont pas pris en compte dans les forums qui peuvent alors prendre des décisions désavantageuses pour elles. Leur participation peut servir à légitimer des résultats ou des accords qui ne servent pas leurs priorités. Elles peuvent même être lésées si les inégalités persistent. D'un autre côté, les forums multipartites présentent une occasion unique de mettre à profit l'influence des personnes sous-représentées et d'avoir un effet transformateur dans de vastes domaines. C'est un enjeu de taille si nous voulons exploiter le potentiel qui existe pour viser des processus et des résultats plus équitables. Comment améliorer l'inclusion et l'impact des femmes, des populations autochtones et d'autres groupes sous-représentés dans les MSF ?



Prendre le bon chemin répond à cet enjeu en proposant plusieurs outils conçus pour réaliser l'inclusion en des points précis où l'action est la plus efficace.

Prendre le bon chemin répond à cet enjeu en proposant plusieurs outils conçus pour réaliser l'inclusion en des points précis où l'action est la plus efficace. Ce guide est destiné aux organisateurs, aux pilotes, aux participants et aux soutiens financiers des MSF aux niveaux nationaux et sous-nationaux (ces approches pouvant aussi s'appliquer localement et au niveau international). Il s'adresse aussi aux membres de groupes sous-représentés et leur apporte des informations et des moyens pour qu'ils puissent demander des comptes aux praticiens et aux organisateurs des MSF quand ils cherchent à exercer leurs droits et à avoir plus d'influence dans les forums. Nous savons que les acteurs et les organisations sont souvent impliqués dans plusieurs forums à différents niveaux, et que les personnes occupent souvent plusieurs fonctions au sein du même forum. Ce guide est conçu pour doter ces acteurs d'outils leur permettant d'amorcer le changement dans leurs diverses fonctions. Avec ce guide, notre objectif est de présenter des idées, pas des solutions : les défis liés à l'inclusion sont complexes et propres à chaque forum.

Différences entre les forums multipartites (MSF)

Objectifs

Les forums multipartites (MSF) peuvent avoir toute une série d'objectifs, comme par exemple : définir des objectifs, concevoir des plans d'actions, mettre sur pied des stratégies, formuler des orientations politiques, échanger des informations, renforcer des réseaux, consulter des parties prenantes.

Échelle temporelle

La durée des forums peut aller d'une réunion unique et ponctuelle à des engagements impliquant un certain nombre de réunions sur plusieurs années. Si certaines stratégies d'inclusion prennent du temps, il est toutefois possible même lors d'une seule réunion de susciter cette inclusion de nombreuses manières.

Échelle de gouvernance

Les MSF peuvent impliquer des parties prenantes à tous les niveaux : local, sous-national, national, régional et international. Dans certains forums conçus comme des structures multiniveaux, ces parties interviennent à n'importe quel niveau.

Étapes

En général, les travaux des MSF se déroulent en plusieurs étapes : conception, planification, mise en œuvre et évaluation. À chacune de ces étapes, des possibilités existent pour agir sur l'inclusion.

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Nombreux sont les groupes et les personnes qui n'ont pas voix égale et ne peuvent pas peser ni sur les mécanismes décisionnels, ni sur les processus de consultation des forums. Il s'agit des femmes, des populations autochtones, des pauvres, des personnes âgées, des jeunes, des descendants d'Africains, des pasteurs, des personnes transgenres, des personnes en situation de handicap, des castes défavorisées et des populations rurales. Ces différentes identités se conjuguent également, une femme peut appartenir à une caste inférieure, ou un autochtone est également descendant d'Africain. L'identité est complexe et unique pour chaque personne. La problématique d'inclusion de chaque MSF, selon ses objectifs et ses parties prenantes, lui sera spécifique et correspondra au contexte dans lequel il s'inscrit.

Prendre le bon chemin s'attache à l'inclusion des femmes et des populations autochtones dans la gestion des ressources naturelles et dans la gouvernance. Nous avons analysé en particulier les modalités de participation et/ou de représentation des acteurs dans des espaces tels que les comités d'usagers des forêts, les groupes de cogestion ou les tables rondes sur les produits forestiers. Parmi

tous les groupes sous-représentés possibles, nous avons choisi les femmes et les populations autochtones parce que leurs problèmes représentent bon nombre des difficultés qui se posent aux MSF pour parvenir à une inclusion équitable. Si d'autres acteurs ont aussi leurs problèmes particuliers, ils peuvent aussi rencontrer des obstacles et des opportunités semblables s'agissant de l'inclusion. Nous avons aussi le sentiment que le fait d'examiner l'inclusion des femmes et des populations autochtones peut braquer le projecteur sur ces deux échelles d'identité. L'angle du genre peut permettre de comprendre ce que vit une personne au sein du ménage et dans l'espace public. Le fait de s'intéresser aux populations autochtones met en lumière l'expérience et le traitement d'un groupe, qui comporte aussi une dynamique de genre. Par ailleurs, ces deux identités ne sont pas traitées pareillement par la loi et leur expérience de l'exclusion des processus décisionnels leur est propre. Nous espérons que la présentation de cas de femmes et de populations autochtones éclairera la question du croisement de différentes catégories sociales en pratique, en nous incitant à regarder de plus près ces différentes échelles et à nous informer sur d'autres groupes sous-représentés.



Prendre le bon chemin s'intéresse aux femmes et aux populations autochtones parce que leurs problèmes représentent bon nombre des difficultés qui se posent aux MSF pour parvenir à une inclusion équitable.

Des femmes de la communauté Shipibo-Conibo de Loreto au Pérou participent à un atelier sur la décentralisation. *Photo : Marlon del Águila/CIFOR.*

ÉQUITÉ?



ÉQUITÉ

OBSTACLES QUE RENCONTRENT FRÉQUEMMENT LES FEMMES



Normes sociales

Les structures sociales découragent les femmes de prendre la parole en réunion, ou même le leur interdisent, surtout devant les hommes.

Relations femmes-hommes

Les femmes sont souvent débordées par l'intendance de la maison, les enfants dont elles s'occupent, le ramassage des ressources, ce qui leur laisse peu de temps pour assister à des réunions.

Restrictions de déplacement

Les femmes ne peuvent pas se déplacer soit à cause des obligations familiales, soit d'un manque de ressources, soit parce que les hommes ne les y autorisent pas. Sans accès à la technologie, elles n'ont pas la possibilité de s'engager par internet.

Alphabétisation et niveau d'instruction

Le fait qu'elles soient peu instruites et disposent de peu de compétences empêche les femmes de se mobiliser pour les enjeux et mine leur confiance.

Manque de confiance

Les femmes restent silencieuses par crainte, même si elles ont une opinion et des savoirs importants.



Prendre le bon chemin vient compléter et enrichir les précédents travaux qui ont permis de développer un outil de suivi des MSF (Sarmiento Barletti and Larson 2019 ; Sarmiento Barletti et al. 2020a), avec des versions élaborées, plus précisément pour les comités de cogestion des aires protégées (Sarmiento Barletti et al. 2020c) et pour la participation des femmes autochtones à la gouvernance communautaire (CIFOR and ONAMIAP 2020).

OBSTACLES QUE RENCONTRENT FRÉQUEMMENT LES POPULATIONS AUTOCHTONES



----- **Déplacement et accès**

Sans soutien financier pour se déplacer, les populations autochtones en sont réduites à l'immobilité, en particulier parce qu'elles sont en général isolées géographiquement. L'absence d'accès à internet a exacerbé la situation pendant la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19).

----- **Droits qui ne sont pas connus, reconnus et respectés**

Les gouvernements ne reconnaissent pas toujours les droits des populations autochtones qui, parfois, ne les connaissent même pas elles-mêmes.

----- **Différences culturelles**

Les populations autochtones ont souvent des procédures et des façons de faire différentes pour organiser les réunions et prendre des décisions. Elles peuvent se sentir stigmatisées lorsque d'autres groupes s'attendent à ce qu'elles se comportent d'une certaine manière. La barrière de la langue peut aussi être importante, car les interprètes en langue locale sont rares.

----- **Résistance face au savoir autochtone**

À cause de préjugés scientifiques, le savoir, les systèmes de connaissances et les points de vue des autochtones sont souvent mis de côté.

----- **Exclusion des populations autochtones par les gouvernements**

Les populations autochtones ne sont pas toujours invitées dans les délégations officielles, une place n'est pas toujours réservée à la table des réunions pour leurs représentant-e-s et des lignes directrices ou orientations n'existent pas toujours pour les faire participer ou reconnaître leurs droits.

COMMENT CE GUIDE A-T-IL ÉTÉ CRÉÉ ?

Pour créer ce guide, nous avons choisi de puiser dans un certain nombre de contextes et d'enseignements dégagés par des praticiens dans le monde entier. Nous avons commencé par une étude documentaire de 155 articles scientifiques² concernant des initiatives multipartites sur la gestion des ressources naturelles dans le monde, y compris des MSF. Il y avait entre autres des groupes de foresterie communautaire, des projets de cogestion et des initiatives de paiements pour services environnementaux.

Nous avons identifié les facteurs de réussite : les conditions propices, caractéristiques, activités, attitudes ou événements qui favorisent véritablement l'inclusion des femmes et d'autres personnes sous-représentées,

ainsi que la prise en compte de leurs idées, valeurs, savoirs et priorités dans les MSF, notamment dans les décisions et les travaux.

Nous avons synthétisé ces facteurs de réussite en les regroupant pour cerner les actions susceptibles de déclencher un changement positif. Ces données ont permis de rédiger un questionnaire semi-structuré que nous avons utilisé pour interroger 61 praticiens locaux, nationaux et internationaux en Afrique, Amérique latine, et en Asie afin de nous informer sur leurs expériences des MSF et de définir le type d'outils qui leur serait le plus utile (Figure 1). C'est à partir de nos observations que nous avons pu concevoir les outils de ce guide.

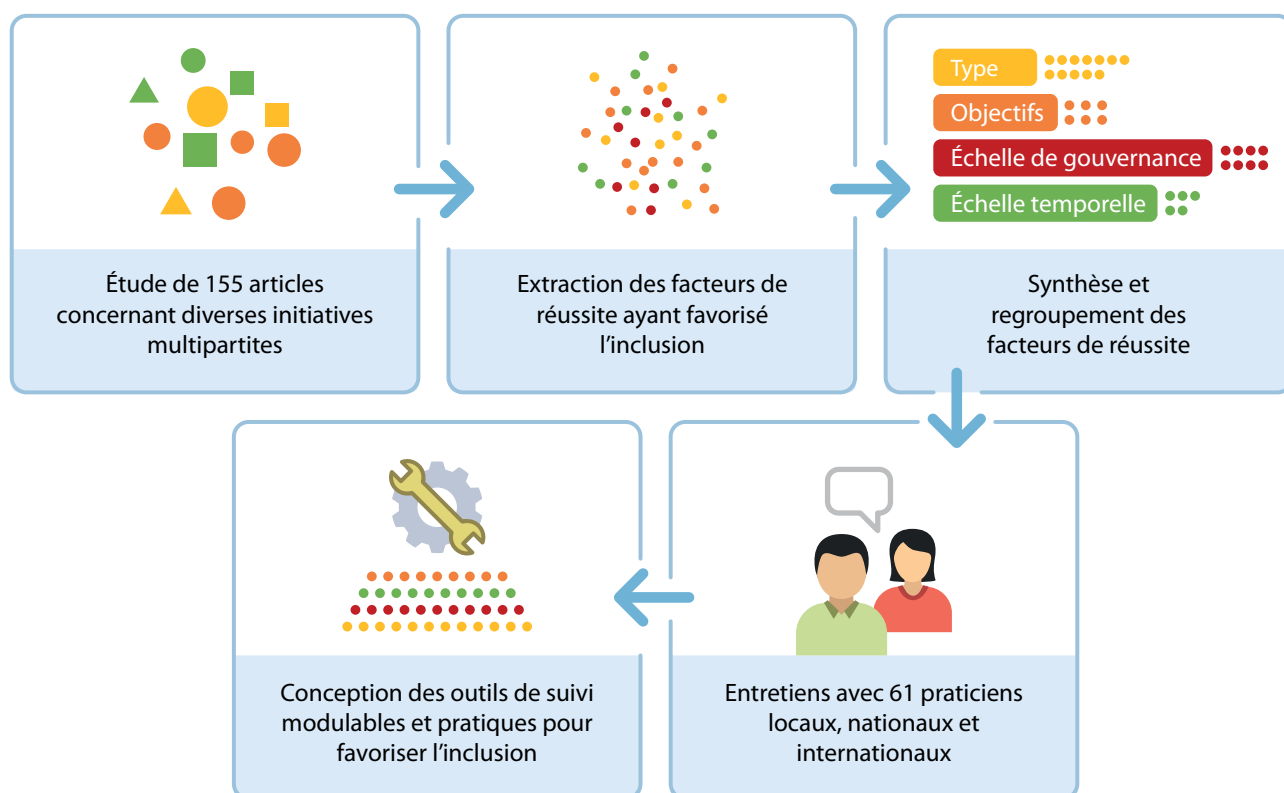


Figure 1. À partir des enseignements d'expériences diverses, conception d'outils pour encourager l'inclusion

² Nous avons commencé avec une base de données de 984 articles qui a été constituée pour la synthèse réaliste de Sarmiento Barletti et al. (2020b). Nous avons ensuite fait une recherche à l'aide des mots clés « women », « gender », « indigenous », « marginalized » ou « local communities » (c'est-à-dire femmes, genre, autochtone, marginalisé, ou communautés locales) pour sélectionner des articles de la base de données d'origine qui traitent précisément de questions d'inclusion sociale. Cela a permis d'extraire 261 articles dont 155 portaient en particulier sur les initiatives multipartites.

UN GUIDE INSCRIT DANS UNE DÉMARCHE AXÉE SUR LES DROITS

Prendre le bon chemin s'inscrit dans une démarche axée sur les droits qui part du principe que tous les individus sont nés avec des droits : droit à la dignité, à la liberté, à l'égalité, à la sécurité et à un niveau de vie acceptable (Shankor 2014). Ces droits humains sont universels : ils ne peuvent être ni retirés, ni achetés, ni gagnés, et il n'est pas possible d'en hériter (UNFPA 2010). Ces droits fondamentaux de l'individu comprennent aussi le droit de s'associer et de constituer des groupes qui sont aussi des entités dotées de droits.

Une démarche axée sur les droits découle en partie d'un vaste ensemble de référentiels nationaux et internationaux encadrant les droits humains, allant de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (Nations Unies 1948) aux Objectifs de développement durable (OHCHR 2015). Certains textes importants protègent les droits des populations autochtones, comme la Convention relative aux peuples indigènes et tribaux (OIT 1989) et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) (Nations Unies 2007), tandis que d'autres traitent des droits des femmes en général comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, Nations Unies 1979). En plus de ces textes internationaux, les pays disposent de leurs propres législations sur les droits humains ou d'une constitution garantissant les droits de la personne, qui peuvent inspirer et éclairer une démarche axée sur les droits dans le cadre des MSF.

Une telle démarche redéfinit le développement qui n'est plus un acte de charité, mais devient une obligation juridique (Broberg and Sano 2018). C'est ainsi que cette démarche rebat les cartes en transformant, d'une part, le rôle des États qui passent de partenaires pour le développement à acteurs ayant des devoirs, tenus de rendre des comptes en toute transparence et, d'autre part, celui des citoyens qui, jusqu'ici bénéficiaires passifs, acquièrent des droits et obtiennent des moyens pour agir (Hamm 2001 ; Molyneux and Lazar 2003 ; Nelson and Dorsey 2018).

Par ailleurs, cette démarche place les personnes et les groupes sous-représentés au centre des actions de

développement, en les positionnant comme agents dans les processus qui affectent leur vie. Elle insiste sur la défense des intérêts, la mobilisation sociale et la consolidation des organisations et groupes locaux (Broberg and Sano 2018). Un certain nombre d'agences et d'organisations de développement dans différents secteurs ont adopté et encouragé des démarches axées sur les droits (voir p. ex. PNUD 1998 ; Nations Unies 2003 ; UNESCO 2006 ; UNDO 2013 ; Banque mondiale et OCDE 2016). Cette vision se retrouve dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 publié il y a quelques années (Nations Unies 2015).

Au cours de nos entretiens, divers praticiens du développement nous ont fait savoir qu'un cadre de travail sur les droits leur serait très utile quand ils travaillent dans des MSF. Nous avons également opté pour une démarche axée sur les droits parce qu'elle comporte des principes de justice sociale, d'autonomisation, de responsabilisation et d'inclusion. Par ailleurs, des expériences dans divers MSF (Hamm 2001 ; Broberg and Sano 2018 ; Nelson and Dorsey 2018) révèlent qu'une démarche axée sur les droits peut conduire à des résultats plus efficaces, efficients et équitables parce qu'elle :

- ✓ **développe la capacité des acteurs** à dialoguer avec l'État et à lui demander des comptes ;
- ✓ **renforce la cohésion sociale** en recherchant un consensus grâce à des processus participatifs et en dirigeant les interventions sur des secteurs exclus de la société nationale ;
- ✓ **codifie le consensus social et politique** en fonction des responsabilités inscrites dans des lois, des politiques et des programmes alignés sur les conventions internationales ;
- ✓ **encadre les droits de la personne** par des lois et des institutions ;
- ✓ **institutionnalise les processus démocratiques** ;
- ✓ **comporte des voies de recours.**

Principaux concepts d'une démarche axée sur les droits : les titulaires de droits et les détenteurs de devoirs

Une démarche axée sur les droits est fondée sur les relations et les obligations des titulaires de droits et des détenteurs de devoirs. Tous les êtres humains sont titulaires de droits. Les titulaires de droits doivent s'employer à faire valoir, à défendre et à exercer leurs droits, notamment leur droit à la liberté. Les détenteurs de devoirs sont les personnes et les groupes chargés

de reconnaître le bien-fondé des droits et de rendre possible leur exercice. Ces acteurs ont obligation de mettre en œuvre, de protéger et de respecter les droits d'autrui (Sen 2004 ; Broberg and Sano 2018). Nous sommes tous titulaires de droits et détenteurs de devoirs, en fonction du contexte, des enjeux et des relations concernées. La figure 2 présente les obligations dans les MSF des titulaires de droits et des détenteurs de devoirs pour faire progresser l'autonomie et l'inclusion des femmes, des populations autochtones et d'autres personnes historiquement sous-représentées.

RIGHTS-HOLDERS



DUTY-BEARERS



Figure 2. Les forums multipartites : obligations des titulaires de droits et des détenteurs de devoirs

Dans le cadre d'un forum multipartite, les acteurs ayant des devoirs peuvent être les concepteurs, les organisateurs et les pilotes du forum ainsi que les pouvoirs publics, les ONG et les bailleurs de fonds. Les parties prenantes d'un forum sont les titulaires de droits auxquels s'intéresse un mouvement qui s'amplifie afin qu'elles soient considérées ainsi (Ooft 2008 ; Rantala et al. 2013). Dans de nombreux cadres juridiques nationaux, on peut aussi trouver des arguments expliquant que les MSF ont le devoir d'inclure des personnes et des groupes sous-représentés. Partant de là, remédier aux inégalités n'est pas qu'un détail pour remplir des conditions, mais plutôt une obligation de reconnaître les droits des groupes sous-représentés. La figure 3 illustre les objectifs d'un MSF, organisés par échelle temporelle et par niveaux de contrôle et d'influence. Elle met en lumière certaines difficultés, les processus susceptibles d'accroître la reconnaissance et l'exercice des droits, ainsi que les espaces qui permettent l'action collective et le renforcement des capacités.

Selon ce guide, les processus de transformation qui conduisent à des résultats plus équitables exigent que les MSF travaillent à la fois avec les titulaires de droits et avec les détenteurs de devoirs.

Qu'est-ce que ce guide peut apporter à un forum multipartite ?

Voici ce que peut apporter ce guide aux concepteurs et aux organisateurs d'un forum multipartite :

- **Des réflexions sur l'organisation d'un MSF**, avec un processus structuré permettant aux organisateurs d'envisager des actions et des objectifs concrets qui améliorent l'inclusion au début de la planification de leur forum.
- **Des outils pour suivre le processus**, grâce à une grille permettant de faire un bilan régulier des actions.
- **Des conseils pour réfléchir aux progrès**, avec des questions pour encourager le débat et promouvoir l'apprentissage auto-réflexif et organisationnel.
- **Des idées pour une feuille de route** qui peuvent guider les actions d'un MSF vers ses objectifs.

Problèmes rencontrés par les femmes dans les forums multipartites

De nombreux chefs et présidents de communautés rabaissent les femmes parce qu'ils considèrent qu'elles n'ont pas leur place dans ces espaces multipartites. Cela signifie qu'il n'y a pas de soutien social pour garantir la participation des femmes aux processus décisionnels.

— *ONG environnementale au Pérou*

Je n'ai pas rencontré beaucoup de forums où l'on accorde aux femmes des postes à responsabilités. Les femmes sont là, elles sont présentes, personne ne dit qu'elles ne peuvent pas venir, mais je n'en ai pas vu beaucoup où l'on donnait aux femmes un poste de décisionnaire ou de dirigeante. Cependant, dans les quelques forums où on leur avait donné des responsabilités, elles excellaient et montraient l'exemple.

— *Swapna Sarangi, Foundation for Ecological Security (FES), Inde*

Faisons-nous des femmes les architectes et artisanes de leur propre avenir ?

— *Alain Frechette, Initiative des droits et ressources*

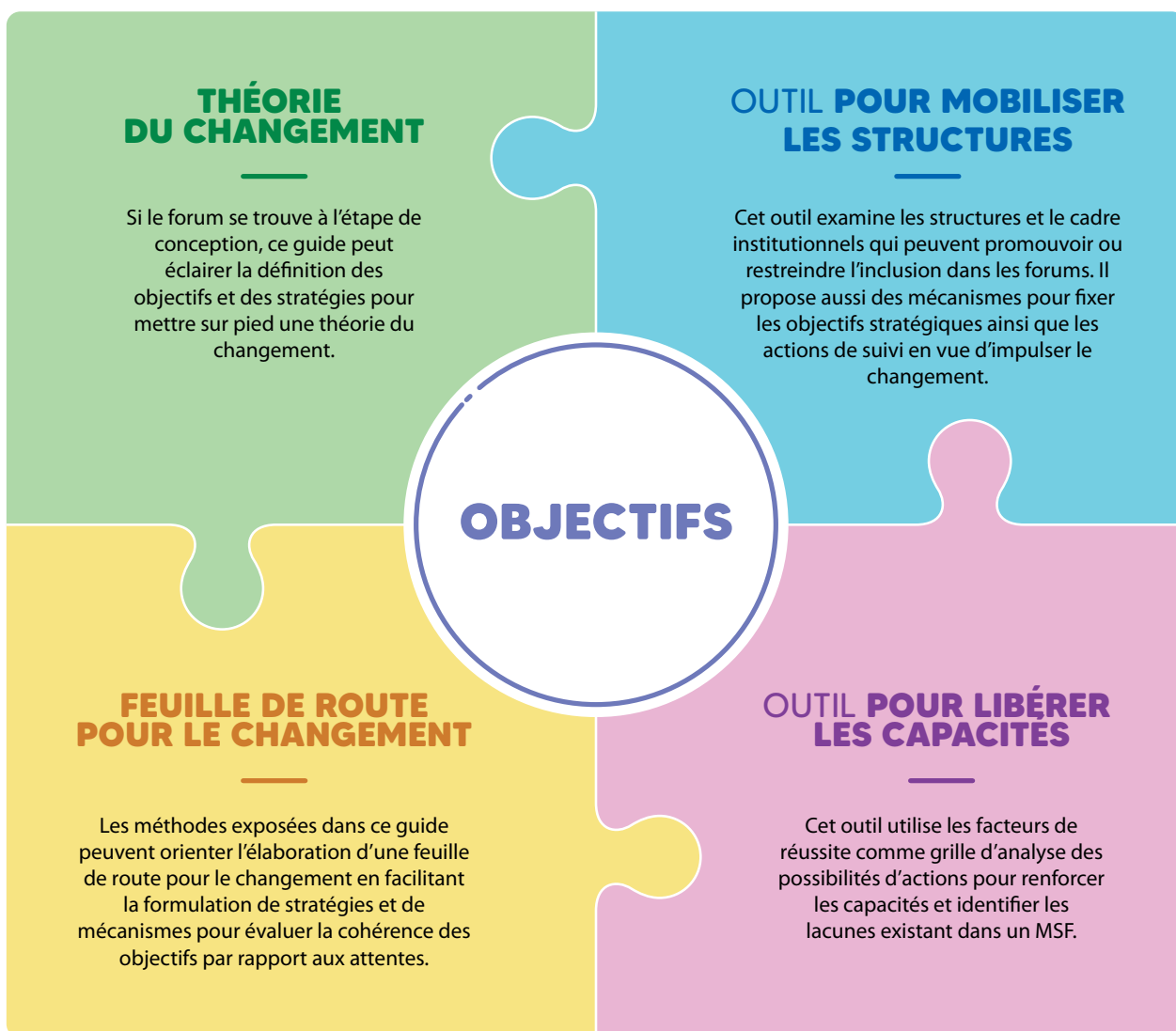


Figure 3. Finalités potentielles de ce guide



Chacun de ces processus peut être lancé indépendamment, mais nous pouvons aussi les conjuguer et les appliquer de manière répétée. Il est également possible de les réexaminer si cela s'avère nécessaire.

Présentation de la théorie du changement

La théorie du changement (TdC) est un processus structuré pour définir des objectifs puis des stratégies pour les atteindre (Belcher and Hughes 2020 ; Belcher et al. 2020). La théorie du changement sert souvent à préciser les pistes qui permettront à un MSF d'aboutir aux résultats visés (réalisations, effets et impacts), c'est-à-dire dans le cas présent, ce qui doit se produire pour faire progresser l'égalité entre les sexes et l'inclusion sociale. Nos conclusions nous ont permis d'élaborer une TdC, notamment en synthétisant les expériences de MSF passées en revue. Dans le cadre de cette théorie du changement, nous avons identifié cinq axes d'action pour promouvoir l'inclusion. À chaque axe d'action correspondent des objectifs.

1 S'ORGANISER POUR L'INCLUSION

Les concepteurs et les pilotes des MSF peuvent améliorer l'inclusion lors de l'organisation concrète de leur forum, par exemple en mettant en place une structure qui offre plus d'opportunités de participer et d'exercer des responsabilités, en trouvant des animateurs bien formés et sensibles à l'équité, en conduisant les rencontres dans la ou les langue(s) locale(s), en expliquant les termes techniques d'une manière conviviale et appropriée à la culture locale, et en assurant un suivi de leur forum pour veiller à ce que l'inclusion soit véritable et pour encourager l'apprentissage réflexif.

On observe fréquemment un problème de mobilité pour accéder aux ressources, mais aussi pour se déplacer compte tenu des normes sociales qui n'autorisent pas les voyages. Il est par conséquent indispensable d'aider les participants, en prévoyant un mode de garde pour leurs enfants, qui soit adapté à la culture locale, en trouvant un espace de réunion où elles/ils se sentiront totalement en sécurité et leur fournissant une aide financière suffisante pour leur permettre de voyager en sécurité et d'une façon appropriée à leur culture. Il convient aussi de tenir compte des normes sociales contraignantes qui empêchent souvent les personnes de participer, comme les interdictions de parler en public, de voyager ou de prendre part à un groupe composé de personnes des deux sexes.

2 AMÉLIORER L'INFLUENCE

En ce qui concerne l'influence, il ne s'agit pas simplement de s'assurer de la présence de femmes et de peuples autochtones. L'influence est synonyme de meilleure représentation, de davantage de membres, de temps de parole garanti, de faculté de fixer l'ordre du jour et de sièges dans l'équipe d'encadrement ou au comité exécutif. Cela se traduit aussi par une représentation parmi les intervenants, les panels, les experts et les modérateurs. La pression des pouvoirs publics, des ONG et des bailleurs de fonds est efficace. Et par ailleurs, l'efficacité de ces institutions en matière d'inclusion est d'autant plus grande lorsqu'elles comptent des femmes ou des peuples autochtones à l'échelon de direction.

3 RENFORCER, LES CAPACITÉS

Le renforcement des capacités et la formation des titulaires de droits et des acteurs ayant des devoirs dans les domaines techniques, de l'encadrement et de la sensibilisation aux droits

ainsi que le développement de compétences en présentation orale/prise de parole/communication/ organisation leur permettent d'acquérir des connaissances et de gagner en confiance. La sensibilisation et l'accès à l'information et à la formation renforcent les capacités des personnes, ce qui contribue à leur autonomisation. Le développement des capacités crée une boucle vertueuse sur le plan de la participation et de la confiance : au fur et à mesure que les participants acquièrent des compétences, elles/ils font preuve de plus d'assurance et participent davantage, ceci amplifiant leur confiance dans leurs propres aptitudes.

4 CONSOLIDER L'ACTION COLLECTIVE

Dans les réseaux de la société, les organisations, les collectifs et la confiance du public se trouvent des moyens, une somme d'expériences et un capital social favorisant l'inclusion des femmes et des peuples autochtones dans les prises de décisions. En aidant les femmes et les organisations autochtones et en investissant dans la consolidation de ces réseaux et de ces groupes, on encourage l'autonomisation et l'inclusion lors de la prise de décisions. On facilite aussi la mise en place de partenariats et de réseaux qui renforcent leur capacité à négocier.

5 VISER L'IMPACT

Quand le chemin à suivre pour aboutir à un impact est clairement défini, les personnes y voient un motif pour participer. Dans les MSF, les impacts souhaités ne sont pas tous les mêmes, mais ils doivent être liés à des résultats tangibles sur le plan des politiques publiques, de la gouvernance, des moyens de subsistance, de la gestion des ressources, des droits humains et d'autres domaines du développement. L'autonomisation, le renforcement de l'action collective et des capacités peuvent aussi être des objectifs. Il est capital que le forum multipartite et les organisations locales aient une véritable légitimité et rendent des comptes afin de produire un impact.



Les axes d'action peuvent être organisés en théorie du changement qui définit le niveau d'influence du MSF sur ces axes. Cela peut mettre en évidence les secteurs sur lesquels le forum a le plus prise et ceux où il est nécessaire qu'il développe des stratégies avec d'autres pour travailler en vue de buts communs plus vastes. Veuillez vous référer à la figure 4 qui présente un exemple d'organisation de ces axes d'action en théorie du changement.

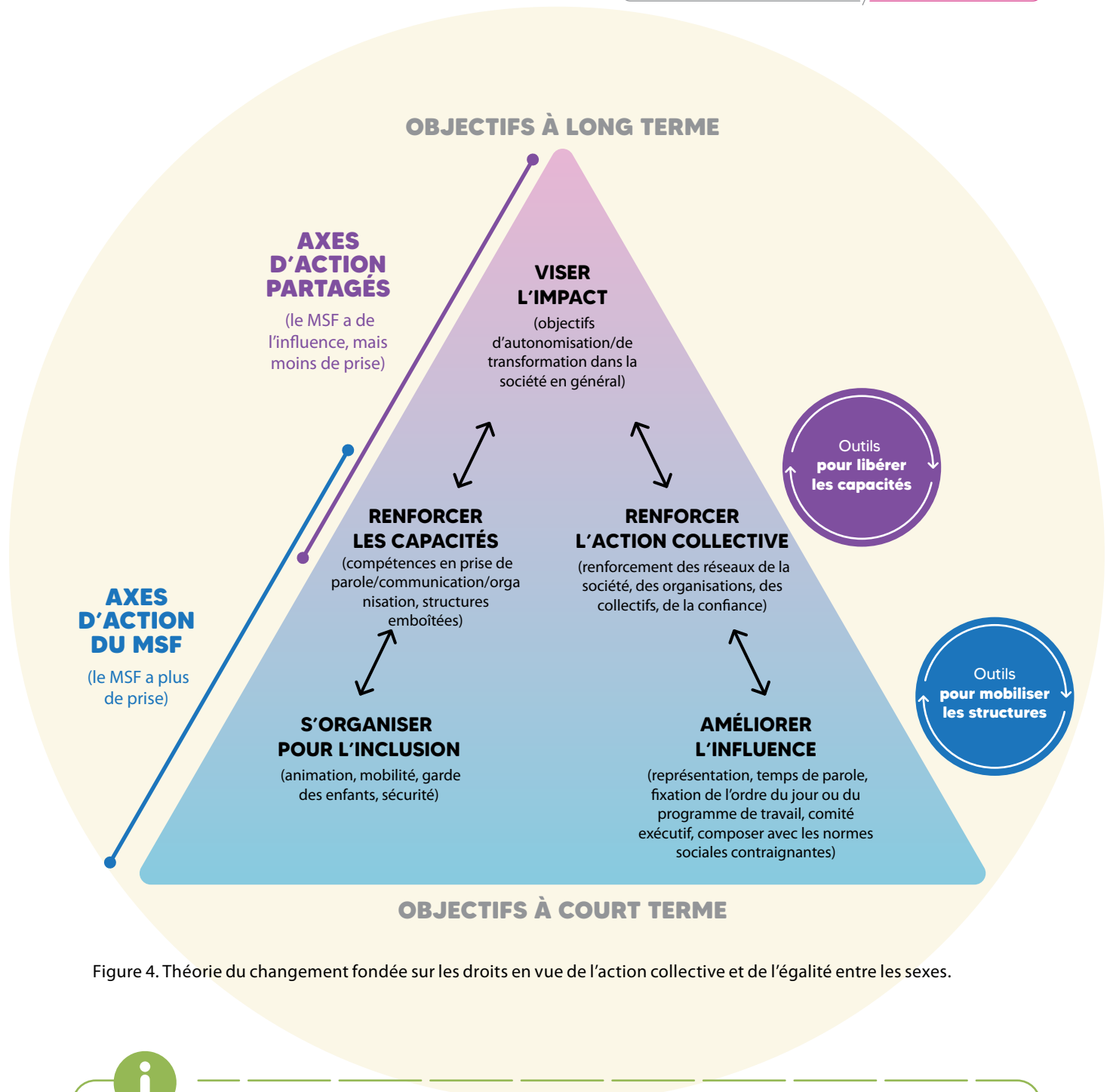


Figure 4. Théorie du changement fondée sur les droits en vue de l'action collective et de l'égalité entre les sexes.



Les axes d'action sont des domaines où il est possible d'impulser le changement et où les objectifs peuvent être réalisés. Ces axes d'action s'influencent et se renforcent aussi mutuellement. Par exemple, le renforcement des capacités sur le plan de la prise de parole confortera les efforts entrepris pour améliorer l'influence des parties prenantes.

Nous avons également créé deux outils pour réaliser l'inclusion dans le cadre de la théorie du changement. La figure 4 montre aussi comment ces outils (décrits dans la partie suivante) servent à susciter ces changements. Dans la partie suivante, nous décrivons pas à pas comment ces outils peuvent être appliqués dans le cadre d'un MSF.



LES OUTILS



Ces outils peuvent être appliqués n'importe quand, car chaque phase d'un MSF comporte un potentiel d'amélioration. Cependant, la possibilité d'aboutir à un impact est sans doute plus importante quand ils sont lancés lors de la phase initiale de conception d'un forum.

Grâce à notre revue documentaire et aux entretiens réalisés, nous avons identifié les facteurs de succès qui contribuent à la véritable inclusion des femmes et des peuples autochtones dans les MSF, ainsi que les obstacles qui les en empêche.

Observés du point de vue des droits, ces facteurs de succès peuvent être organisés en deux axes d'action : les capacités et les structures. Les capacités comprennent la faculté, la prise de conscience et la motivation des titulaires de droits à les exercer. Cela concerne aussi la capacité des détenteurs de devoirs à s'employer à mettre en œuvre les droits d'autrui. Le second axe correspond aux structures juridiques, civiles, politiques, sociales et économiques qui favorisent ou bien empêchent l'inclusion.

Nous sommes convaincus que ces axes sont des leviers d'action grâce auxquels les détenteurs de devoirs comme les titulaires de droits peuvent prendre des mesures précises pour améliorer l'inclusion. Nous avons développé deux outils qui ciblent ces axes d'action. Dans cette partie, nous décrivons les outils, expliquons comment les utiliser et donnons pour chacun des exemples d'utilisation pour améliorer l'inclusion. La figure 5 donne un aperçu des outils et de leur articulation. Dans la dernière partie de ce guide, nous présentons les enseignements dégagés, les exemples et les réussites des praticiens sur le terrain.

L'outil baptisé « Mobiliser les structures » examine les structures et le cadre institutionnels qui peuvent favoriser ou restreindre l'inclusion dans les forums. Il propose aussi des mécanismes pour fixer les objectifs stratégiques et pour suivre les actions en vue d'impulser le changement. L'outil dénommé « Libérer les capacités » utilise les facteurs de réussite comme grille d'analyse des possibilités d'action pour renforcer les capacités et identifier les lacunes existant dans un MSF. Ces outils peuvent être appliqués n'importe quand, car chaque étape d'un MSF comporte un potentiel d'amélioration. Cependant, la possibilité d'aboutir à un impact est sans doute plus importante quand ils sont lancés lors de l'étape initiale de conception d'un forum.

Ces outils sont des moyens au service des organisateurs et des pilotes des MSF afin d'améliorer véritablement l'inclusion.

À quels utilisateurs ces outils sont-ils destinés ?

Pour que l'application de ces outils porte ses fruits, les parties prenantes essentielles d'un MSF (les titulaires de droits et les détenteurs de devoirs) doivent être représentées au cours du processus, que le forum soit à l'étape de conception ou de mise en œuvre.

Si le forum dispose d'un comité exécutif, l'implication de ses membres est très précieuse. Il peut être utile de désigner un sous-comité ou de créer des sous-groupes pour les charger d'appliquer les outils et d'en assurer le suivi. Il est important qu'il y ait au moins un responsable de ces outils pour en assurer le suivi et observer leur déroulement.

Chacun invite ses usagers à réfléchir à deux questions essentielles : Où en sommes-nous ? Et sommes-nous sur la bonne voie ? Ces outils sont les plus utiles quand on s'en sert pour cadrer les débats et les prises de décisions, idéalement en groupe.

Ils sont adaptables et peuvent s'appliquer de plusieurs façons. Par exemple, **Mobiliser les structures** peut servir d'exercice pour fixer les objectifs, ce qui peut s'avérer utile avant l'analyse des opportunités et des contraintes à l'aide de **Libérer les capacités**. Cependant, ces outils peuvent aussi s'utiliser indépendamment et/ou simultanément ; il n'est pas nécessaire de les utiliser tous les deux ou dans cet

ordre. En fait, nous recommandons de les appliquer de manière répétée ou cyclique, en réexaminant les méthodes, en les ajustant et en les adaptant à chaque fois (voir la figure 5). Cette approche tient compte du fait que le contexte est en évolution constante, tout comme les aspirations du MSF ; l'engagement dans un apprentissage de groupe, délibéré et répété, permet de s'adapter à la nature dynamique de la participation d'un certain nombre de personnes à un projet concernant les ressources naturelles. Les forums multipartites de courte durée, qui ne se réunissent qu'une seule fois ou quelques fois seulement, ne peuvent pas suivre tous les cycles, mais la démarche n'en reste pas moins intéressante.

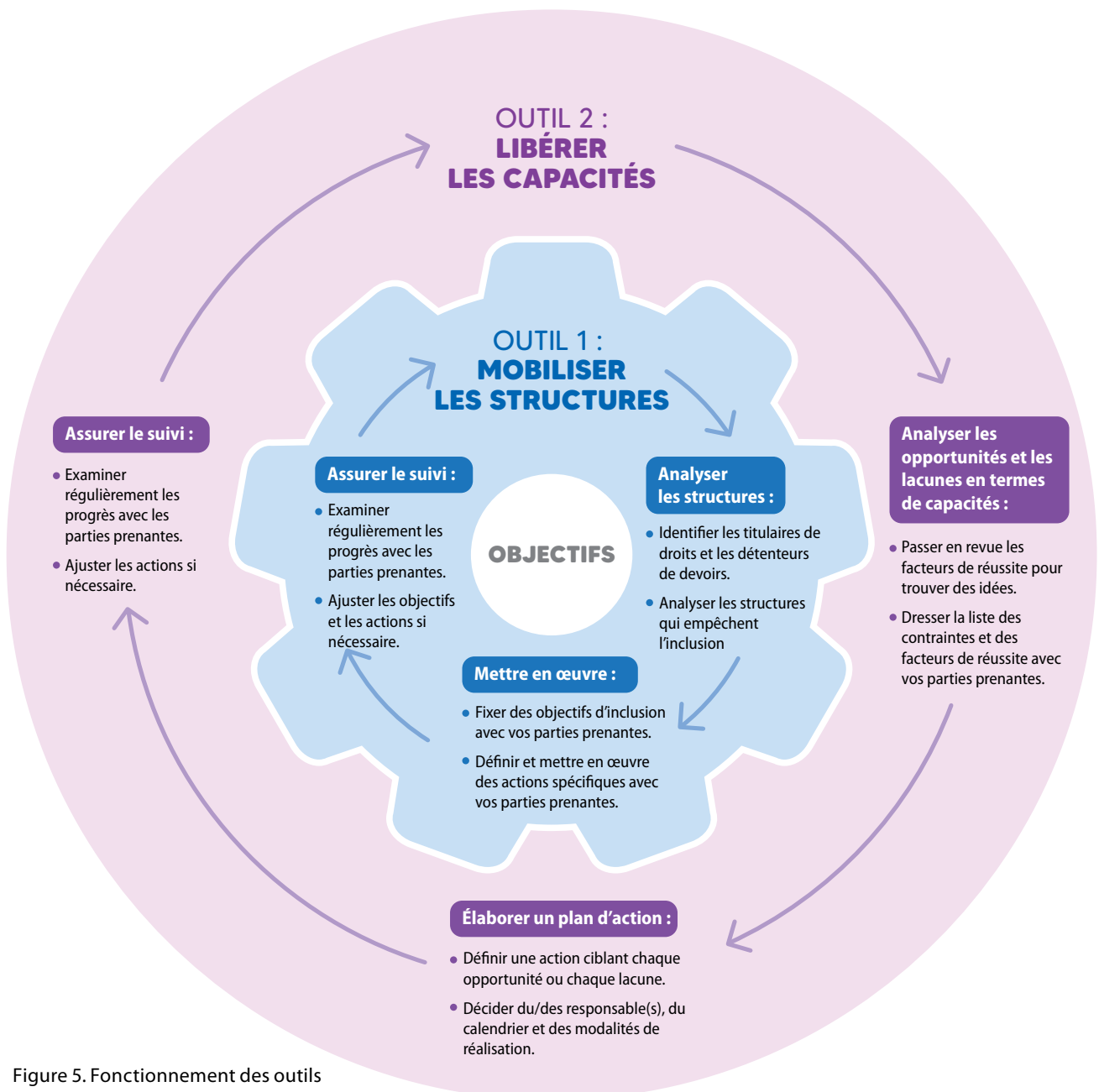


Figure 5. Fonctionnement des outils

OUTIL POUR MOBILISER LES STRUCTURES

L'objet de cet outil **Mobiliser les structures**, est d'aider les MSF à définir leurs objectifs en matière de genre et d'inclusion sociale. Ces objectifs doivent être ancrés dans les structures sociales, les processus politiques, économiques et institutionnels qui déterminent si l'environnement est propice ou contraignant pour les acteurs ayant des devoirs à remplir, ainsi que dans les processus qui déterminent la représentation des titulaires de droits et la reconnaissance et la redistribution des droits et des bénéfices.

« Mobiliser les structures » permet d'évaluer l'environnement et les conditions du contexte qui motivent ou empêchent l'inclusion, de déterminer des stratégies de changement, et constitue par ailleurs un point de départ pour suivre les progrès. On y trouvera des conseils de suivi et un cadre de travail pour fixer les objectifs collectifs et déterminer les stratégies. Cet outil peut aussi servir à préparer une feuille de route du changement.

Il s'articule en trois phases, chacune comportant plusieurs étapes qui seront exposées en détail dans les pages suivantes.



L'outil Mobiliser les structures vise à aider les forums multipartites à définir leurs objectifs en matière d'inclusion sociale et d'égalité entre les sexes. Photo : Un atelier de cartographie à Nakhon dans le district de Kassena Nankana au Ghana (Axel Fassio/CIFOR).

1

Analyser les structures

ÉTAPE 1

Identifier les titulaires de droits et les détenteurs de devoirs dans le cadre de l'enjeu traité par votre forum : Qui sont les principaux titulaires de droits ? Quelles sont les capacités qui leur font défaut pour participer de manière effective ? Qui sont les détenteurs de devoirs ? Quelles sont les capacités qui leur font défaut pour remplir leurs obligations ? (Adapté de UNFPA 2010).

ÉTAPE 2

Analyser les structures qui favorisent ou empêchent l'inclusion. Voir la figure 2 qui expose les capacités, les structures et les obligations des titulaires de droits et des détenteurs de devoirs. Étudier chaque catégorie par rapport à votre forum ou à votre enjeu.

ÉTAPE 3

Fixer des objectifs d'inclusion avec vos parties prenantes.

Nous avons identifié cinq objectifs pour lesquels les capacités des titulaires de droits et des détenteurs de devoirs peuvent être renforcées (voir la figure 4).

ÉTAPE 4

Définir des stratégies spécifiques avec vos parties prenantes. Les participants du forum définissent chacun des objectifs ci-dessus, déterminent les stratégies et suivent les progrès (voir l'exemple exposé au tableau 1).

2

Mettre en œuvre

3

Assurer le suivi

ÉTAPE 5

Examiner les progrès régulièrement avant, pendant et après le forum avec les parties prenantes. Le suivi incombera à une personne précise ou à un comité qui sera responsable des activités y afférentes, des discussions sur les résultats, de leur diffusion et de leur prise en compte dans la planification des travaux du forum. Le suivi doit permettre de répondre à des questions fondamentales afin de savoir si l'on progresse. Vous pouvez vous reporter à l'outil intitulé « *Où en sommes-nous ?* »³, qui a été développé par le CIFOR pour réfléchir et assurer un suivi participatif. Vous pouvez aussi consulter les autres outils de suivi indiqués dans ce document (voir page 39).

ÉTAPE 6

Ajuster les objectifs et les stratégies si c'est nécessaire.

Organiser une réunion avec le comité exécutif, les principaux titulaires de droits et les autres parties prenantes pour débattre des résultats du suivi. Il est indispensable que les titulaires de droits soient invités à cette activité et qu'ils l'animent. Les échanges peuvent commencer par une simple question : Que nous apprennent ces résultats ? Ensuite, revoir les objectifs et les stratégies pour déterminer ce qu'il faut moduler.

3 Voir l'outil de suivi des MSF « *Où en sommes-nous ?* » ? (Sarmiento Barletti et al. 2020a) consultable à l'adresse suivante : <https://www.cifor.org/knowledge/publication/7796>.

CONSEILS POUR LE SUIVI

— **Le suivi n'a pas besoin d'être compliqué.** Cela se résume simplement à une collecte systématique d'informations et à des échanges réguliers.

— **Commencez d'abord par définir les questions auxquelles vous souhaitez répondre,** et déterminez ensuite les informations les plus utiles qu'il faudrait réunir pour y répondre.

— **Impliquez vos parties prenantes dans le processus ;** elles peuvent aider à définir les questions de suivi et ensuite à rassembler les informations. Vous pourriez mettre en place un sous-comité de suivi.

— **Diffusez les résultats du suivi grâce aux canaux d'information** pour que le processus soit transparent et que les acteurs puissent donner leur avis.

— **Le suivi doit permettre de détecter les conséquences imprévues du processus,** comme une violence sexiste et d'autres effets négatifs éventuels. Il est important d'être vigilant pour déceler de possibles conflits afin de les régler rapidement.

— **Il existe de nombreux outils interactifs pour rendre le suivi plus attractif et visuel (voir page 39).** Demandez aussi à vos parties prenantes si elles ont des suggestions à faire.

Tableau 1. Exemple de cadre de travail comportant des objectifs et des stratégies (avec exemples de stratégie)

OBJECTIF	STRATÉGIES
S'ORGANISER POUR L'INCLUSION	Un service gratuit de garde d'enfants sera proposé à tous les participants chaque jour où le forum se réunira.
RENFORCER LES CAPACITÉS	Trois ateliers de préparation seront proposés à tous les participants pour développer leurs compétences en prise de parole.
AMÉLIORER L'INFLUENCE	Le comité exécutif du forum sera composé de femmes au moins à 50 %.
CONSOLIDER L'ACTION COLLECTIVE	Quatre organisations locales de femmes seront mises en valeur et leurs représentantes modéreront les échanges.
VISER L'IMPACT	Le MSF produira deux recommandations concernant les questions de genre. Le gouvernement national a indiqué son accord pour écouter nos recommandations qui seront transmises à tous les candidats briguant un siège de représentation.

OUTIL POUR LIBÉRER LES CAPACITÉS

1

Analyser les opportunités et les lacunes en termes de capacités

La stratégie fondamentale d'une démarche axée sur les droits est d'accroître les capacités des titulaires de droits et des détenteurs de devoirs. Cet outil intitulé « Libérer les capacités » propose une méthode structurée pour évaluer les opportunités et les lacunes d'un forum et élaborer des stratégies pour agir.

Il doit être utilisé en groupe : principales parties prenantes, organisateurs du MSF ou groupe spécifiquement désigné pour ces activités.

Il se divise en trois phases qui seront exposées en détail dans les pages suivantes.

ÉTAPE 1

Pour commencer, passer en revue les listes de facteurs de réussite et de contraintes. Les tableaux 2 et 3 présentent, en les organisant par axe d'action, les facteurs de réussite identifiés dans la littérature pour les femmes et les peuples autochtones.

Ils sont censés constituer le point de départ des échanges. Cependant, tous les facteurs de réussite identifiés ne sont pas forcément applicables et des facteurs supplémentaires peuvent être ajoutés par les parties prenantes. Il peut s'avérer utile de se concentrer sur un petit nombre de facteurs de succès essentiels par axe d'action (par exemple trois à quatre). D'autres facteurs de réussite pourront être retenus à l'avenir au fur et à mesure des progrès.

Nous avons découvert que, si les facteurs de réussite des femmes et des peuples autochtones se recoupaient en partie, ils étaient en général assez différents. L'examen des deux groupes peut permettre de repérer des facteurs de réussite éventuellement oubliés concernant les femmes et les peuples autochtones. Dans certains cas, il est possible que les facteurs de réussite soient aussi en conflit (par exemple, lorsque les normes culturelles sont un frein à la participation des femmes autochtones), ces questions importantes pouvant faire l'objet d'un débat et de résolutions.

ÉTAPE 2




Évaluez chacun des facteurs de succès de votre MSF. L'étape suivante est de débattre de chaque facteur de réussite et de définir collectivement des critères spécifiques afin de déterminer si le facteur de réussite est constaté ou non, et où se place le forum en fonction de ces critères. Ce processus ne sera pas simple et peut nécessiter de longs débats. Cependant, ces échanges constituent une occasion précieuse d'un apprentissage en groupe et il est utile de prendre des notes en vue de les partager avec d'autres personnes.

La méthode des feux tricolores est un outil d'évaluation, les couleurs suivantes correspondant à chaque facteur de succès :

- Non, peu ou pas de progrès, pas en place
- Un peu, quelques progrès, pas complètement en place
- Oui, mis en œuvre, en place

Tableau 2.

Facteurs de succès pour l'inclusion des femmes, organisés par objectif

S'organiser pour l'inclusion				N/A
Les femmes ont le droit de se déplacer et disposent de ressources pour cela. Elles peuvent se réunir avec d'autres personnes.				
Les femmes et les hommes peuvent interagir et parler ensemble.				
Les processus d'organisation, les discours et les cultures sont examinés et transformés pour encourager la participation des femmes, permettre la gestion efficace des désaccords, la mise en place de petits groupes ou de groupes composés uniquement de femmes, de structures emboîtées pour la prise de décisions et l'emploi d'un langage inclusif.				
Les femmes sont aidées par un soutien extrafamilial, notamment en prévoyant un service de garde d'enfants qui soit adapté à leur culture.				
Il existe des systèmes d'autosuiivi et des méthodes d'apprentissage pour améliorer la gouvernance et la surveillance, y compris pour suivre les questions de genre aux niveaux local (p. ex. la communauté), régional et national (p. ex. politiques sectorielles, interventions du gouvernement et des ONG).				
Du personnel extérieur, formé et sensibilisé à la question de l'équité, ou des chercheurs observent, animent et facilitent l'apprentissage grâce à une remise en cause des pratiques du groupe et de ses présupposés, qui feront l'objet d'un débat.				
L'espace où se prennent les décisions est un lieu social accessible qui offre la sécurité. La sécurité des personnes est prise au sérieux, que ce soit lors des déplacements ou pendant la participation à l'évènement.				
Cet espace où se prennent les décisions est propice à la participation, dans un climat de collaboration, de coopération, de confiance, de respect et de réciprocité. Les conflits sont réglés en suivant une stratégie.				
La langue locale est utilisée et, lorsque cela n'est pas possible, l'interprétation et la traduction des supports sont prévues.				
Les conflits sont gérés en repérant les dénominateurs communs et sans confrontation.				
On veillera particulièrement à l'inclusion dans le groupe des femmes pauvres ou appartenant à une basse caste. Il convient de tenir compte des disparités d'instruction, notamment de l'analphabétisme afin d'y remédier.				

Améliorer l'influence



N/A

Les pouvoirs publics, les bailleurs de fonds et les ONG font pression pour l'inclusion des femmes (politiques publiques, lignes directrices, dispositions, quotas).				
Le rôle des femmes et leur connaissance des ressources naturelles sont reconnus, appréciés et pris en compte.				
Les femmes prennent part aux décisions sur les questions importantes et stratégiques.				
Tous les membres peuvent inscrire des sujets à l'ordre du jour ; les femmes sont impliquées dans la définition de l'ordre du jour des réunions qui comporte les questions liées au genre afin d'y réfléchir.				
Tous les membres participent à la prise de décisions en disposant d'un véritable pouvoir de décision.				
Les femmes et les personnes pauvres sont activement invitées à participer au débat avant de prendre des décisions.				
Il existe des occasions d'échanger de manière informelle avec les autres parties prenantes, en se rendant à pied aux réunions, en parlant avec des amis et en recueillant des informations.				
La représentation des femmes aux comités exécutifs est équitable et leur présence est obligatoire lors de l'approbation de changements de procédure et de projets importants.				
Les femmes sont équitablement représentées parmi les intervenants, les panels, les experts et les modérateurs.				
La structure de gouvernance du forum est organisée en plusieurs niveaux, ce qui augmente le nombre total de fonctions d'encadrement et ouvre davantage d'opportunités et d'espaces pour les femmes à tous les niveaux (notamment les comités exécutifs, les sous-comités et les commissions), en veillant à ce que celles-ci puissent gagner en confiance et acquérir des compétences en encadrement et en leadership afin d'exercer des responsabilités. Ces structures favorisent aussi l'apprentissage et la diffusion des informations dans toutes les directions.				

Renforcer les capacités



N/A

Les personnes gagnent en autonomie grâce à la sensibilisation et à la connaissance de leurs droits au cours des formations et des ateliers où l'on insiste sur l'équité et les droits.				
Des activités de renforcement des capacités permettent de consolider les compétences techniques et les connaissances et d'instaurer la confiance.				
Le renforcement des capacités vise aussi à consolider l'encadrement et la gouvernance.				
Pour tenir compte du fait que la confiance des femmes augmente en fonction de leur niveau d'instruction, des programmes d'éducation et d'alphabétisation sont prévus dans le processus quand c'est possible.				

Consolider l'action collective

N/A

Les parties prenantes peuvent appliquer des stratégies précises pour instiller dans le groupe une mission et un objectif communs et susciter un « langage commun ».				
Les réseaux sont consolidés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la communauté ; la confiance et la réciprocité se développent ainsi que le capital social et les compétences. L'accès aux ressources est facilité.				
Concernant les femmes, leurs organisations, réseaux, collectifs et mouvements sociaux sont renforcés. Ils reçoivent l'aide nécessaire pour que les femmes s'engagent effectivement, acquièrent l'expérience de l'action collective, gagnent en confiance, puissent faire part des informations dont elles disposent, instaurent des partenariats, assurent la coordination d'activités et participent à la négociation.				

Viser l'impact

N/A

Les institutions locales sont démocratiques, participatives et inclusives et la prise décisionnelle s'effectue de manière ascendante.				
Des femmes leaders actives, visionnaires et pragmatiques sont présentes et épaulées.				
L'accent est mis à dessein sur l'apprentissage social, notamment pour réfléchir aux processus et à la culture de la prise décisionnelle afin de faire évoluer les normes, les comportements et les attentes.				
On crée un environnement porteur pour les femmes dans les ménages et la communauté.				
Le rôle des femmes dans l'agriculture et leurs connaissances des ressources naturelles sont reconnus et pris en compte.				
Les organisations locales ont une légitimité et une responsabilité véritables.				
Les avantages et les effets de la participation sont évidents.				

Tableau 3.

Facteurs de succès pour l'inclusion des peuples autochtones, organisés par objectif

S'organiser pour l'inclusion	●	●	●	N/A
Dès le départ, les attentes et les conditions sont claires en ce qui concerne le pouvoir décisionnel, les questions fiscales et le calendrier.				
L'intérêt et la légitimité du savoir autochtone sont acceptés. Un certain nombre de systèmes de connaissances sont abordés, coordonnés et compris : pratiques traditionnelles, réglementations des pouvoirs publics, attentes de la communauté scientifique internationale et attentes sur le plan de la gestion.				
Les ateliers et les réunions d'information ont lieu dans les langues locales, sinon une traduction est disponible.				
Les processus décisionnels ne laissent pas les minorités de côté (p. ex. vote à la majorité).				
L'organisation de la prise de décisions à plusieurs niveaux et les structures de gouvernance emboîtées permettent d'élargir la participation, notamment grâce aux groupes de travail, aux sous-comités et aux réunions de planification				
La reconnaissance des droits des populations autochtones est une composante fondamentale des processus décisionnels : entre autres, le droit à l'autodétermination, les droits à la terre, au consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause, droit de ne pas être expulsé de leur territoire.				
Les peuples autochtones peuvent participer aux réunions, aux processus et aux diverses instances. Elles ont le droit de se déplacer et disposent de ressources pour cela. Elles participent aux délégations officielles.				
Les peuples autochtones sont équitablement représentés parmi les intervenants, les panels, les experts, les modérateurs et le comité exécutif.				
Les organisations autochtones tiennent des réunions préparatoires entre les séances.				
Un conseil autochtone est constitué spécialement afin de donner un avis sur les questions liées aux ressources naturelles.				
La discussion est libre sur les facteurs historiques, les relations avec la puissance coloniale et les échecs du passé (notamment la méfiance et la résistance à l'égard du développement et de la conservation en mode participatif à cause du manque de moyens de subsistance et d'autres bénéfices), et le fait que les agences ou les gouvernements n'honorent pas leurs engagements.				
Un temps suffisant est prévu pour que les peuples autochtones négocient leurs conditions de participation.				
Il existe un processus pour résoudre les conflits d'intérêts et ceux dus à des modes traditionnels de gouvernance qui ont induit des frustrations à l'égard des règles de participation et de délibération.				
Le forum dispose de suffisamment de temps, de ressources et d'expertise pour travailler avec succès dans un milieu multiculturel et dans des zones reculées.				

Améliorer l'influence



N/A

Les gouvernements, les ONG et les bailleurs de fonds font pression pour l'inclusion des peuples autochtones et des partenariats avec des ONG internationales existent pour protéger leurs droits.				
Les droits des peuples autochtones sont reconnus dans les politiques publiques et garantis ; les politiques et les lois prévoient également l'autonomie culturelle et l'inclusion des minorités dans l'exercice de responsabilités. Il y a des garanties et des mécanismes pour régler les conflits entre les lois et les coutumes, les pratiques et les droits des autochtones.				
Les façons de faire et les valeurs autochtones sont respectées et prises en compte dans les cadres de travail de co-gestion, p. ex. les méthodes de gestion des conflits, en conférant un pouvoir de décision aux institutions autochtones, en transférant le contrôle aux communautés locales et en intégrant le contrôle social.				
Le gouvernement dispose de politiques et de lignes directrices, assorties de garanties, pour impliquer les populations autochtones dans les décisions locales et pour mettre en œuvre leurs droits.				
Le gouvernement est disposé à renforcer les démarches participatives en gestion forestière.				
Les parties prenantes sont considérées comme étant « titulaires de droits » sur les ressources naturelles, que ces droits soient coutumiers ou inscrits dans la loi. Les lois sur les ressources naturelles tiennent compte de l'inclusion sociale.				
Le gouvernement affecte un budget à l'amélioration de la participation des populations autochtones.				
On sait qu'il est possible de recourir à des acteurs externes, comme les tribunaux ou la pression internationale et l'on est prêt à le faire.				
Les valeurs et les décisions des populations autochtones sont respectées et prises en compte ; on leur confère un pouvoir de décision.				
La représentation des peuples autochtones est équitable dans les conseils locaux et les instances gouvernementales qui reflètent leur diversité et leur réservent des sièges.				

Renforcer les capacités

N/A


Les peuples autochtones sont dotées de droits et comprennent comment fonctionne un cadre de travail basé sur ceux-ci.				
Il existe des leaders autochtones actifs, visionnaires et pragmatiques et une gouvernance autochtone qui encouragent des processus justes et équitables.				
Les capacités se renforcent dans la gestion des bénéfiques et des mesures incitatives, ainsi que dans les mécanismes qui améliorent la transparence et luttent contre la corruption.				
Les ONG renforcent la gouvernance locale et apportent l'assistance que les organismes publics ne peuvent fournir.				
Les capacités s'étoffent aussi grâce à la professionnalisation et à la formation à la négociation, notamment l'habileté des communautés autochtones à négocier avec les institutions publiques.				
Les peuples autochtones s'engagent avec des objectifs précis.				
L'apprentissage est encouragé dans les deux sens afin que les peuples autochtones et les scientifiques apprennent de leurs systèmes de connaissances respectifs.				

Consolider l'action collective

N/A

Des mécanismes existent pour surmonter les rivalités et régler les revendications de groupes autochtones portant sur les mêmes ressources.				
Il existe des réseaux communautaires, des institutions coutumières ou informelles et un dialogue plus général avec les institutions dans une optique d'apprentissage, d'échanges et de confiance.				
L'idéologie autochtone est utilisée pour renforcer la communauté et les traditions.				
Il existe localement des institutions et des organisations de la société civile (OSC) actives, qui n'hésitent pas à s'exprimer et qui mettent en commun leurs informations, ce qui favorise la production et la gestion de données permettant le développement de capital social, de la confiance et de la transparence.				
On constate que les parties prenantes ont des priorités, des méthodes et des objectifs, parfois communs parfois divergents. Les problèmes sont reconnus comme étant partagés.				

Viser l'impact

 N/A

Les bénéfices pour la communauté sont garantis, comme d'autres mesures incitant à participer (p. ex. des avantages économiques, le renforcement des capacités), notamment le partage des bénéfices et/ou des coûts. C'est également vrai quand l'accès à la terre est restreint en raison de certaines actions de conservation.				
On parvient à une situation où les droits fonciers sont garantis et bien définis.				
On passe d'une table autour de laquelle plusieurs parties prenantes planifient des projets, à un forum « gouvernement à gouvernement » (G2G) avec des relations plus étroites.				
Les bénéfices et les compensations sont répartis aussi équitablement et largement que possible.				

2

Élaborer un plan d'action

ÉTAPE 3

Pour chaque opportunité ou lacune en termes de capacité, rouge ou jaune, discuter des actions possibles

Que peut-on faire pour améliorer la situation ou y remédier ?

Où et quand peut-on agir sur la situation ?

Parmi les titulaires de droits et les détenteurs de devoirs, qui devrait agir ?

Opportunité ou lacune en termes de capacité	Que peut-on faire ?	Quand ?	Qui doit s'en charger ?

3

Assurer le suivi

ÉTAPE 4

Examiner régulièrement les progrès avec les parties prenantes pendant le déroulement du forum, par exemple un mois avant un événement et ensuite une semaine après celui-ci. Voici quelques questions utiles pour amorcer la discussion : Avons-nous amélioré l'inclusion, et si oui, comment ? Quels sont les trois enseignements les plus importants qui se dégagent ? Quels sont nos trois grands enjeux sur lesquels il faut travailler ? Comment allons-nous faire ? Vous pouvez vous reporter à l'outil intitulé « Où en sommes-nous ? »³, qui a été développé par le CIFOR pour réfléchir et assurer un suivi participatif, et consulter aussi les autres outils de suivi qui figurent à droite sous le rectangle vert.

ÉTAPE 5

Adapter au besoin la liste de contrôle. Organiser une réunion avec le comité exécutif et d'autres parties prenantes pour débattre des résultats du suivi. Les échanges peuvent commencer par ces questions simples : Que nous apprennent ces résultats ? Où en sommes-nous ?

Ensuite, revoir les objectifs et les stratégies pour déterminer ce qu'il faut moduler. Ces décisions devront ensuite être validées par les titulaires de droits.

OUTILS DE SUIVI

— Gender Avenger Tally

Cette application interactive permet de suivre en temps réel le temps de parole en réunion des femmes, des hommes et d'autres groupes.

<https://www.genderavenger.com/tally>

— Scorecards

La création d'une fiche ou d'un tableau de bord est une méthode visuelle pour voir si vous êtes en train de réaliser vos objectifs.

<https://www.seaf.com/womens-economic-empowerment-and-gender-equality/gender-equality-scorecard/>

— Enquêtes et sondages interactifs

Il existe un certain nombre d'enquêtes et de sondages interactifs pour obtenir des informations auprès des parties prenantes avant, pendant et après le forum. Essayez

<http://Mentimeter.com> ou un sondage WhatsApp.

— Feux tricolores

La méthode des feux tricolores, simple et visuelle, permet aux personnes d'évaluer les progrès : vert (oui, mis en œuvre, en place), jaune (un peu, quelques progrès, pas complètement en place), rouge (non, pas de progrès, pas en place).

3 Voir l'outil de suivi des MSF « Où en sommes-nous ? » (Sarmiento Barletti et al. 2020a) consultable à l'adresse suivante : <https://www.cifor.org/knowledge/publication/7796>.

Libérer les capacités

Les femmes et le genre

Les contraintes



Les normes sociales empêchent les femmes de participer aux affaires publiques ; la timidité ou la docilité sont des comportements considérés « appropriés » pour les femmes.



Peu de considération pour l'avis des femmes en réunion ; quand elles s'expriment, leurs opinions pèsent peu, ou elles doivent attendre pour parler ou bien elles sont exclues des réunions.



Le manque d'attention au niveau local pour les questions relatives à l'égalité entre les sexes renforce l'indifférence nationale à l'égard de ces enjeux.



Les femmes sont toujours peu représentées dans les instances forestières et celles qui y sont présentes ont peu d'influence.



Les femmes sont mises à l'écart par leur situation socioéconomique et leur parcours personnel (inégalité dans l'accès aux ressources productives, aux informations, à l'instruction, aux compétences, notamment pour exercer des responsabilités).



L'idée que les femmes ne sont pas aptes à participer est renforcée par leur manque de confiance.



Chez les bailleurs de fonds internationaux, les femmes n'occupent pas des postes de direction.



À cause de l'absence d'actifs personnels et de relations politiques, les opinions des femmes pèsent peu.



L'intendance de la maison (garde des enfants) empêche la participation des femmes.



Les connaissances propres aux femmes ne sont pas prises en compte dans les débats.

Les facteurs de réussite



Les femmes peuvent se déplacer et assister à des réunions hors de la maison.



L'épanouissement des femmes locales grâce à une structure emboîtée dans une autre leur donne confiance et les dote de compétences pour animer des réunions et exercer des responsabilités à haut niveau.



Quand les femmes peuvent étudier, cela porte un coup aux normes sociales régressives sur les questions de genre et elles acquièrent plus de confiance.



La présence des femmes est obligatoire au comité exécutif pour approuver les changements de procédure et les projets importants.



Les organisations locales ont une légitimité et une responsabilité véritables.



Les bailleurs de fonds accordent de l'importance à la prise en compte des questions de genre et à l'inclusion sociale, ce qui contribue à la mise en place de politiques attentives au genre. Parmi les stratégies, on peut faire appel à des experts sur le genre et encourager les femmes à postuler.



Quand les femmes sont soutenues en réunion, il y a moins de confrontation et l'ambiance est plus détendue. Les animateurs insistent sur l'importance de la collaboration à toutes les phases du processus et encouragent toutes les contributions, y compris les avis divergents.



Les hommes chefs de famille qui ont fait des études acceptent davantage les femmes dans les prises de décisions concernant la forêt.



Les personnes acquièrent des droits.



La présence de réseaux est fortement corrélée avec une participation accrue.

Figure 6. Exemples de capacités identifiées grâce à l'outil « Libérer les capacités ».



OBJECTIF RÉUSSITE





Dans cette partie, nous exposons un choix d'exemples pratiques, de réussites et d'enseignements pour que certaines expériences et observations éclairent d'autres praticiens. Au cours de notre étude, nous avons interviewé 61 praticiens (en Afrique, en Amérique latine, en Asie et au niveau international) qui ont constaté en participant à des MSF ce qui fonctionne ou non pour améliorer l'inclusion.

COMMENT ORGANISER UN MSF INCLUSIF

Ces praticiens ont évoqué plusieurs méthodes pour organiser un forum afin d'améliorer l'inclusion et l'influence des femmes et des peuples autochtones.



Structures emboîtées

Le fait de structurer un forum en plusieurs niveaux ayant un pouvoir de décision, avec des sous-groupes, tels que des groupes de travail ou des sous-comités, qui apportent leur contribution au grand groupe, présente plusieurs avantages. C'est ainsi que non seulement on crée plus d'opportunités de participation, mais aussi plus de postes à responsabilités, ce qui renforce les capacités dans ce domaine. En petit groupe, les personnes peuvent se sentir plus à l'aise pour participer. Et ces sous-groupes peuvent choisir de se réunir dans le village, ce qui facilite la participation des personnes pour lesquelles se déplacer est un problème.



Animation

Les praticiens nous ont dit que le fait de choisir des animateurs formés, sensibilisés à la question du genre et de la culture était un facteur de succès essentiel pour l'inclusion. **Un bon animateur connaît la culture locale et peut remédier à un déficit de participation :**

« [Lors d'un] MSF au niveau sous-national (...) pendant la pause, l'animateur a invité les femmes à converser en langue locale, et c'est ainsi qu'il a réussi à ce qu'elles s'expriment et donnent leur avis. »

— Responsable dans une institution internationale de développement, Indonésie

Les facteurs de succès pour notre forum sont nos choix d'animation : programmer les réunions à une heure et en un lieu appropriés, demander aux femmes de mobiliser d'autres femmes qu'elles connaissent, encourager verbalement la participation lors des réunions, réunir parfois uniquement les femmes et recourir à des stratégies impliquant à la fois les femmes et les hommes. Dans le domaine de la préparation, nous considérons qu'il est très important que des groupes précis, comme les jeunes et les femmes, disposent de connaissances suffisantes du paysage politique ainsi que de leurs droits.

— Suzane Irau, Land and Equity Movement Uganda (LEMU), Ouganda

Il y a beaucoup de gens qui n'aiment pas parler en grand groupe. La façon dont vous organisez une réunion a été définie par des personnes qui sont au pouvoir depuis longtemps. Le fait d'inviter des personnes dans cet espace ne leur permet pas pour autant de participer effectivement.

— Natalie Elwell, World Resources Institute (WRI)

Engagements en faveur de l'inclusion dans toutes les directions

Le fait de faire partie d'un réseau peut aider à définir les objectifs d'inclusion et à imaginer une feuille de route pour y parvenir. Par exemple, l'International Land Coalition (ILC) est un réseau multipartite d'organisations locales qui vise à sécuriser les droits fonciers des petits exploitants agricoles, surtout des femmes, des peuples autochtones et d'autres groupes sous-représentés. Les organisations membres ont conçu une grille pour l'inclusion qu'elles s'engagent à utiliser. Le Secrétariat de la Coalition a ensuite été chargé de veiller à ce que les membres appliquent cette grille. Ce type d'approche avec une prise décisionnelle à la base et un responsable en haut chargé de veiller à leur application a permis de renforcer et d'améliorer l'inclusion.

« Étant donné que cette grille a été décidée par l'assemblée des membres, il est plus facile pour nous d'encourager les membres à l'appliquer. Si la décision était venue d'en haut, ce serait plus difficile. Mais cette grille est le résultat d'un débat entre les membres qui a abouti à un accord. »

— Membre du Secrétariat de l'ILC

Groupes séparés

Selon le contexte, on créera ou non des groupes séparés pour les femmes et les personnes autochtones. Dans les cultures où les normes découragent les femmes de parler, un groupe séparé peut être un espace où celles-ci s'exprimeront librement. Cela permet d'aider les groupes et réseaux de femmes. Cependant, il faut éviter que le groupe séparé soit un moyen pour mettre un groupe sous-représenté à l'écart.

Taille et format d'un forum

Le format, la taille et les règles de décision d'un forum peuvent privilégier l'influence des personnes qui savent bien se présenter dans cet espace. Les populations autochtones ont souvent des normes différentes concernant le déroulement d'une réunion. Les femmes peuvent avoir moins d'expérience, et donc moins de confiance dans certains environnements. En s'attelant aux inconvénients d'un format et en discutant d'alternatives ou d'autres solutions, il est possible de trouver une organisation plus équitable.

Ordre du jour

La participation à la définition de l'ordre du jour ou du programme de travail est un acte d'influence déterminant.

« (...)La présence d'un groupe de femmes dans le forum est essentielle, mais ne garantit pas la qualité de leur participation. L'espace doit garantir un dialogue horizontal et une méthodologie d'inclusion afin que ces groupes prennent part à la définition de l'ordre du jour ou du programme de travail avec leurs responsables. »

— Responsable d'un programme Genre et justice, ONG internationale, Cuba.

Quotas

Le fait d'exiger qu'il y ait des femmes ou des peuples autochtones parmi les membres (p. ex. 30 % au minimum) a généré de bons résultats dans de nombreux contextes. Dans les cas où elles sont peu représentées, des quotas peuvent permettre d'amorcer le processus de changement et d'instaurer des modèles à suivre pour les jeunes participants. Cependant, le contre-argument consiste à affirmer que les quotas créent l'illusion que le problème du genre a été résolu et minent parfois les efforts déployés en vue de l'égalité.

Garde des enfants

Pour améliorer la participation des femmes, l'une des meilleures solutions est de prévoir un mode de garde pour leurs enfants, qui soit adapté à la culture locale. Non seulement la garde des enfants libère les femmes qui peuvent assister à une réunion, mais cela signifie que leur participation est importante :

« Les limites de notre réalité ne nous permettent pas de payer une garderie pour nos enfants (...). J'ai même emmené mes enfants avec moi en réunion parce que je n'avais personne à qui les confier. »

— Responsable d'une fédération de populations autochtones, Équateur

Qu'en est-il des quotas ?

Qu'est-ce qui fonctionne ? Donner un siège aux femmes autour de la table. Demander aux femmes d'être présentes lors des échanges. Notre expérience de la délivrance de titres de propriété en Ouganda montre que cela a véritablement fait une différence.

— *Économiste, institution internationale de développement*

En Inde, il y a des quotas de représentation dans les conseils de village. Cela a eu un impact considérable à long terme ; quand les chercheurs sont retournés dans ces villages pour interroger les adolescentes, leur niveau d'instruction avait progressé et leurs aspirations avaient changé.

— *Beaman et al. 2012*

Ce n'est pas parce que nous inviterons le même nombre de femmes et d'hommes que les questions d'égalité entre les sexes se résoudre immédiatement. Il faut aussi garantir l'équilibre et la justice.

— *Point focal pour les populations autochtones, réseau international défendant les droits fonciers*

AIDE ET FORMATION POUR LES FEMMES LEADERS ET LES GROUPES DE FEMMES

Un certain nombre de praticiens ont souligné qu'il était important d'investir à long terme dans l'épanouissement de femmes leaders : même s'il n'y en a qu'une ou deux, cela peut transformer l'ambiance. Il est tout aussi important de travailler avec les hommes pour les encourager à se rallier à cette cause.

FORMATION, PRÉPARATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

La formation, la préparation et le renforcement des capacités sont essentiels pour développer les compétences et les connaissances, améliorer l'autonomie et donner confiance aux femmes, aux peuples autochtones et à d'autres groupes sous-représentés, afin que leur participation aux forums soit effective. Au Burkina Faso, l'intégration de cours d'alphabétisation dans un projet de gestion des ressources naturelles avec des femmes en milieu rural a permis de combler ces lacunes. Il est également important de former les organisateurs des forums à l'animation, aux questions de genre et d'inclusion.

Dans les forums multipartites et autres programmes de développement, les principaux obstacles à la prise en compte des questions de genre et à l'inclusion sociale sont des compétences et une expertise insuffisantes. C'est la raison pour laquelle les questions de genre et l'inclusion sociale sont évoquées superficiellement sans y travailler de façon progressive, ce qui explique pourquoi une évolution positive n'a pas encore été observée. Des compétences et une expertise véritables en matière de genre et d'inclusion sociale permettent d'aborder ces problématiques dans les forums multipartites et d'autres programmes de développement.

— *Tran Nhat Lam Duyen, École d'études interdisciplinaires, Université nationale du Vietnam (VNU), Hanoï, Vietnam*

COMMUNICATION ET TECHNOLOGIE

En ce qui concerne les ressources, les capacités et l'accès en matière de technologie, les femmes et les peuples autochtones sont nettement désavantagés. Les praticiens ont réussi à toucher les femmes et les peuples autochtones en milieu rural grâce aux émissions de radio et aux plateformes de messagerie comme les groupes WhatsApp.

Aujourd'hui, beaucoup d'informations importantes circulent sur internet, mais tout le monde n'y a pas accès. L'autre défi est de formuler les messages clairement sans termes techniques ou savants, afin que toutes les femmes puissent comprendre.

— *Responsable d'un réseau de femmes autochtones et en milieu rural, El Salvador, Guatemala, Nicaragua*

PRODUIRE UN IMPACT

Les praticiens sont de plus en plus impatients face à des MSF qui ne sont que de simples consultations. Ils considèrent que les forums devraient s'efforcer davantage de trouver des solutions pour générer un vrai changement positif pour les femmes et les peuples autochtones.

Leur influence reste marginale(...). Nous avons besoin de réseaux plus solides, de liens plus forts, pour que des femmes soient élues en politique, pour qu'elles puissent exercer leurs droits, pour qu'elles aient une reconnaissance sur le plan mondial.

— *Alain Frechette, Initiative des droits et ressources*

Il est important de mettre sur pied des stratégies pour que les instances politiques ou autres inscrivent les droits des femmes au rang de leurs priorités.

— *Responsable d'un programme Genre et justice, ONG internationale, Cuba*



La formation, la préparation et le renforcement des capacités sont essentiels pour développer les compétences et les connaissances, améliorer l'autonomie et donner confiance aux femmes, aux peuples autochtones et à d'autres groupes sous-représentés, afin que leur participation aux forums soit effective.

Photo : Atelier REDD+ dans la communauté Mencoriari au Pérou (Marlon del Águila/CIFOR).

Quelques exemples de réussites :

Accompagner les femmes leaders

J'ai été élue vice-présidente de ma communauté à l'âge de 23 ans et j'avais très peur de parler. De nombreuses femmes ont des tas de stéréotypes en tête. Elles pensent qu'elles ne peuvent pas occuper des postes importants, soit parce qu'elles n'en sont pas capables, soit parce qu'elles ont des enfants. Il est indispensable que les femmes n'aient plus peur. C'est la raison pour laquelle nous les épaulons et nous les formons. Si elles ne surmontent pas cet obstacle, elles auront du mal à atteindre leurs objectifs.

— Responsable d'une fédération de populations autochtones, Équateur

Dans les régions rurales du Mexique, le [conseil de village] est dirigé par une personne. Ces dernières années, des femmes ont occupé cette fonction et inspiré de nombreuses consœurs. Il est capital que les maris de ces femmes soient solidaires et les soutiennent afin qu'elles puissent continuer à tenir ces postes essentiels.

— Responsable d'un réseau de propriétaires forestiers au Mexique

Préparer le forum avec les parties prenantes

Les Forest Forums rassemblent diverses parties prenantes telles que les sociétés forestières, les représentants de personnalités, les hommes politiques et les chefs locaux. Avant d'inviter les communautés à ces forums, nous repérons plusieurs organisations communautaires et renforçons leurs capacités afin de les sensibiliser à leurs droits comme aux droits et obligations d'autres groupes d'intérêt dans le domaine des ressources naturelles. C'est important parce que nous les amenons à rencontrer des personnes qui font plutôt partie de l'élite. Pour avoir confiance, elles doivent connaître les enjeux qu'elles présenteront au forum, comme l'application de la loi et la production de rapports.

— Albert Katako, Civic Response, Ghana

Produire un impact

Au Laos, nous avons pu accompagner le tout premier forum « Women in Agriculture » (Femmes dans l'agriculture) au niveau national. Cette action a abouti à un Code de conduite et à la reconnaissance par le gouvernement du rôle des femmes dans l'agriculture. Elle a aussi incité des femmes à prendre la direction de groupements de producteurs, et des agricultrices à gérer des marchés de producteurs certifiés bio avec l'aide des secteurs public et privé (ainsi que de leur mari).

— Agnieszka Kroskowska, Helvetas

4

AUTRES OUTILS ET RESSOURCES

Gender Training Resources, CGIAR

<https://gender.cgiar.org/cgiar-training-materials/>

Women's Empowerment in Agriculture Index, IFPRI

<https://www.ifpri.org/project/weai>

Resources sur le genre, FAO

<http://www.fao.org/gender/resources/publications/fr>

The Gender Box, CIFOR

<https://www.cifor.org/knowledge/publication/4026/>

Gender Evaluation Criteria – International Land Coalition

<https://learn.landcoalition.org/fr/e-learning-courses/e-learning-gender-evaluation-criteria-gec/>

GALS - Gender Action and Learning Systems

<https://dev.ckm.ilri.org/cgiar-gender/gals-for-qualitative-research/>

GESI - Gender Equality and Social Inclusion

https://uganda.oxfam.org/policy_paper/gender-action-learning-system-methodology

FIDA - Étude de cas : Le système d'apprentissage interactif entre les sexes

<https://www.ifad.org/en/web/knowledge/publication/asset/39435857>

Brouwer JH, Woodhill AJ, Hemmati M, Verhoosel KS and van Vugt SM. 2018. The MSP guide: How to design and facilitate multi-stakeholder partnerships. Wageningen: Wageningen Centre for Development Innovation. <https://edepot.wur.nl/358948>

Estrella M and Gaventa J. 2001. Who counts really? Participatory monitoring and evaluation: A literature review. IDS Working Paper 70. Brighton, UK: Institute of Development Studies.

<https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/3388/Wp70.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guijt I. 2014. Approches participatives, *Notes méthodologiques, Évaluation d'impact n° 5*, Centre de recherche Innocenti. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/MB5FR.pdf>

Evans K, Larson AM, Mwangi E, Cronkleton P, Maravanyika T, Hernandez X, Müller P, Pikitle A, Marchena R, Mukasa C, Tibazalika A and Banana A. 2014. Collaborative management and improving women's participation. Bogor, Indonesia: CIFOR. <https://www.cifor.org/knowledge/publication/5085/>

Kusters K, De Graaf M and Buck L. 2016. Guidelines: Participatory planning, monitoring and evaluation of multi-stakeholder platforms in integrated landscape initiatives. Working paper. Wageningen, The Netherlands: Tropenbos International and EcoAgriculture Partners. <https://ecoagriculture.org/publication/guidelines-participatory-planning-monitoring-and-evaluation-of-multi-stakeholder-platforms-in-integrated-landscape-initiatives/>

Larson AM and Sarmiento Barletti JP. 2020. La participation au centre du montage : Quelques pistes pour l'équité et la résilience des forums multipartites. Infobrief du CIFOR 309. Bogor, Indonésie : CIFOR. https://www.cifor.org/publications/pdf_files/infobrief/7864-infobrief.pdf

Ratner B and Smith W. 2016. Collaborating for resilience: A practitioner's guide. Washington DC: CoRe. [French and Spanish versions also available at <https://www.coresilience.org/resources#manuals>
https://static1.squarespace.com/static/5a81b4800abd04ce727dc1aa/t/5b2d3eef03ce640f4e3d8e73/1529691905985/CORE+practitioners+guide_Francais.pdf

Sarmiento Barletti JP and Larson AM. 2020. Modèles de participation dans les forums multipartites : Résultats d'une synthèse réaliste. Infobrief du CIFOR 310. Bogor, Indonésie : CIFOR.
https://www.cifor.org/publications/pdf_files/infobrief/7865-infobrief.pdf

Sarmiento Barletti et al. 2020a. Où en sommes-nous ? Outil pour réfléchir au processus, aux progrès et aux priorités de votre forum multipartite. Bogor, Indonésie : Centre de recherche forestière internationale (CIFOR).
https://www.cifor.org/publications/pdf_files/Books/BSarmientoBarletti2101.pdf

5

RÉFLEXIONS

Notre objectif avec ce guide est de présenter des idées, pas des solutions ; les problèmes de l'inclusion sont complexes et propres à chaque forum.



L'inclusion ne se fera pas du jour au lendemain : il faut du temps, de la confiance, de la persévérance et de l'implication pour y parvenir.

Un facteur de réussite est l'effort constant des femmes autochtones parce que c'est grâce à cela que nous avons pu donner de la visibilité à nos demandes. Il est très difficile d'obtenir de l'État qu'il vous ouvre les portes pour dialoguer. Alors nous avons décidé de nous organiser et de nous battre. Dans notre lutte, nous représentons les femmes autochtones depuis plus de 25 ans auprès de différents ministères : celui de la Culture, des Femmes et de l'Agriculture.

— *Melania Canales, Organisation nationale des femmes autochtones des Andes et d'Amazonie du Pérou (ONAMIAP)*

Dans notre cas, ce sont les femmes qui ont contribué à unifier la communauté. Elles ont utilisé la culture : tout au long des 20 années pendant lesquelles nous avons attendu [un jugement sur les droits], elles ont chanté des chansons traditionnelles qui soudaient la communauté. Une femme était témoin au procès et a pu s'exprimer clairement au tribunal d'Addis Abeba. Les personnes [étaient étonnées] de ses capacités à l'oral.

— *Daniel Kobei, Ogiek Peoples' Development Program (OPDP), Kenya*

CE QUE NOUS AVONS APPRIS SUR L'INCLUSION

Nous avons découvert que les facteurs de réussite permettant de promouvoir l'inclusion ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les peuples autochtones. Nous avons constaté que le débat sur les droits concerne plus fréquemment les populations autochtones alors que les réflexions sur les contraintes individuelles admises sont plus souvent entendues à propos des femmes. Il peut être intéressant pour les deux groupes d'appliquer les facteurs de réussite et les enseignements dégagés pour l'autre groupe, ceci permettant éventuellement de repérer des zones d'ombre et des problèmes étant passés inaperçus jusque-là.

Dans certains cas, les facteurs de réussite pour les femmes et ceux pour les peuples autochtones peuvent même être en conflit, comme lorsque les coutumes et pratiques d'un groupe autochtone empêchent la participation effective des femmes, leur interdisant par exemple de parler devant les hommes ou de se déplacer hors de la communauté. Pour avancer sur le chemin complexe de l'inclusion pour les deux groupes, un processus de réflexion et de débat est nécessaire pour trouver des solutions.

ÉTAPES SUIVANTES



Nous avons choisi de concentrer nos efforts sur les femmes et les peuples autochtones pour développer des outils afin d'améliorer l'inclusion.

Cependant, les expériences de tous les groupes sous-représentés sont uniques et les MSF bénéficieraient d'une meilleure compréhension du traitement de certains groupes, tels que les pasteurs, les descendants d'Africains et les basses castes.



Nous espérons que cette publication sera appliquée dans divers forums multipartites, que nous invitons à nous faire part de leur expérience afin de pouvoir compléter nos connaissances et améliorer notre guide.

RÉFÉRENCES

Beaman L, Duflo E, Pande R and Topalova P. 2012.

Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India. *Science* 335(6068):582–586.

<https://doi.org/10.1126/science.1212382>

Belcher BM, Davel R and Claus R. 2020. A refined method for theory-based evaluation of the societal impacts of research. *MethodsX*, Volume 7, Article100788. <https://doi.org/10.1016/j.mex.2020.100788>

Belcher BM and Hughes K. 2020. Understanding and evaluating the impact of integrated problem-oriented research programmes: Concepts and considerations. *Academic.Oup.Com*.

<https://doi.org/10.1093/reseval/rvaa024>

Broberg M and Sano HO. 2018. Strengths and weaknesses in a human rights-based approach to international development – An analysis of a rights-based approach to development assistance based on practical experiences. *International Journal of Human Rights* 22(5):664–680. <https://doi.org/10.1080/13642987.2017.1408591>

Hamm BI. 2001. A human rights approach to development. *Human Rights Quarterly* 23. <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/hurq23&id=1017&div=&collection=>

Hart AK, Milder JC, Estrada-Carmona N, DeClerck FAJ, Harvey CA, Dobie P et al. 2014. Integrated landscape initiatives in practice: assessing experiences from 191 landscapes in Africa and Latin America. In *Climate-smart landscapes: Multifunctionality in practice*. Nairobi: World Agroforestry Centre (ICRAF). Pages 89–101. https://www.biodiversityinternational.org/fileadmin/user_upload/online_library/publications/pdfs/Integrated_landscape_initiatives_in_practice_1987.pdf

[OIT] Organisation Internationale du Travail. 1989. Convention (n° 169) relative aux rogres indigènes et tribaux. Convention de l'OIT n° 169. Genève: OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312314,fr

Kusters K, Buck L, de Graaf M, Minang P, van Oosten C and Zagt R. 2018. Participatory planning, monitoring and evaluation of multi-stakeholder platforms in integrated landscape initiatives. *Environmental Management* 62(1):170–181. <https://doi.org/10.1007/s00267-017-0847-y>

Molyneux M and Lazar S. 2003. Doing the rights thing: Rights-based development and Latin American NGOs. Rugby, UK: ITDG Publishing.

Nelson PJ and Dorsey E. 2018. Who practices rights-based development? A progress report on work at the nexus of human rights and development. *World Development*, vol.104, pages 97–107. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.11.006>

Nightingale AJ. 2011. Bounding difference: Intersectionality and the material production of gender, caste, class and environment in Nepal. *Geoforum*, volume 42(2), pages153–162. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2010.03.004>

[HCDH] Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme . 2015. Les droits de l'homme et le Programme de développement durable à l'horizon 2030. New York : HCDH. <https://www.ohchr.org/fr/Issues/SDGS/Pages/The2030Agenda.aspx>

Ooft M. 2008. Indigenous peoples are rights-holders, not only stakeholders in sustainable forest management. *Global Watch* 3:21–35. <http://eds.b.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/eds/detail/detail?vid=0&sid=515e7319-f838-4133-9178-83d7fd7e0e76%40sessionmgr120&bdata=Jmxbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZS5zY29wZT1zaXRI#AN=36381842&db=bth>

Rantala S, Vihemäki H, Swallow B and Jambiya G. 2013. Who gains and who loses from compensated displacement from protected areas? The case of the

Derema corridor, Tanzania. *Conservation and Society*, volume 11(2), pages 97–111.
<https://www.conservationandsociety.org.in/article.asp?issn=0972-4923;year=2013;volume=11;issue=2;spage=97;epage=111;aurlast=Rantala>

Sarmiento Barletti JP and Larson AM. 2019. The role of multi-stakeholder forums in subnational jurisdictions: Framing literature review for in-depth field research. In *The role of multi-stakeholder forums in subnational jurisdictions: Framing literature review for in-depth field research*. Bogor, Indonesia: Center for International Forestry Research (CIFOR).
<https://doi.org/10.17528/cifor/007150>

Sarmiento Barletti JP, Larson AM, Cisneros N, Heise N, Liswanti N, Mariño H and Tamara A. 2020a. Où en sommes-nous ? Outil pour réfléchir au processus, aux progrès et aux priorités de votre forum multipartite. Bogor, Indonésie : Centre de recherche forestière internationale (CIFOR).
<https://doi.org/10.17528/cifor/007796>

Sarmiento Barletti JP, Larson AM, Hewlett C and Delgado D. 2020b. Designing for engagement: A realist synthesis review of how context affects the outcomes of multi-stakeholder forums on land use and/or land-use change. *World Development*, volume 127:104753
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104753>

Sarmiento Barletti JP, Gonzales Malca G, Arenas Aspilicueta M, Mariño Saavedra H, Larson AM, Heise Vigil N, Cisneros N, Canales Campos W and Valezuela Quevedo E. 2020c. *Cómo vamos? Una herramienta para reflexionar sobre los procesos, los avances y las prioridades de nuestros Comités de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas*. Documento de Trabajo No. 45. Lima, Peru: SERNANP and Center for International Forestry Research (CIFOR).
<https://hdl.handle.net/10568/112576>

Sen A. 2004. Elements of a theory of human rights. *Philosophy and Public Affairs*, volume 32(4), pages 315–356.
<https://doi.org/10.1111/j.1088-4963.2004.00017.x>

Shankor P. 2014. *Training Manual on Human Rights and Local Governance*. Dhaka, Bangladesh: Concern Universal.

[UN] United Nations. 2016. Leaving no one behind: The imperative of inclusive development. Report on the World Social Situation. New York: UN.
<https://www.un.org/esa/socdev/rwss/2016/full-report.pdf>

[UN] Nations Unies. 2015. Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (A/RES/70/1). New York : ONU.
https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F

[UN] United Nations. 2007. Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. (A/RES/61/295). New York : ONU.
<https://undocs.org/fr/A/RES/61/295>

[UN] United Nations. 1979. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes . New York : ONU.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

[UN] United Nations. Déclaration universelle des droits de l'homme. 1948. Résolution 217 A (III). New York : ONU.
<https://www.ohchr.org/FR/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx>

[UNFPA] United Nations Population Fund. 2010. A Human Rights–Based Approach to Programming: Practical Implementation Manual and Training Materials. New York: UNFPA.
<https://www.unfpa.org/fr/node/8599>

[UNPFII] United Nations Permanent Forum on Indigenous Issues. 2020. UNPFII Fact Sheet. New York: UNPFII.
https://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/5session_factsheet1.pdf

ANNEXES

ANNEXE 1. LISTE DES ARTICLES ÉTUDIÉS POUR RÉDIGER CE GUIDE

* Seuls les premiers auteurs sont indiqués.

Premier auteur	Titre	Revue Scientifique	Année
Adhikari, Sunit	Incentives for community participation in the governance and management of common property resources: The case of community forest management in Nepal	Forest Policy and Economics	2014
Agarwal, Bina	Participatory exclusions, community forestry, and gender: An analysis for South Asia and a conceptual framework	World Development	2001
Agarwal, Bina	Conceptualising environmental collective action: Why gender matters	Cambridge Journal of Economics	2000
Ahebwa, WM	Conservation, livelihoods, and tourism: A case study of the Buhoma-Mukono community-based tourism project in Uganda	Journal of Park and Recreation Administration	2013
Akamani, Kofi	Determinants of the process and outcomes of household participation in collaborative forest management in Ghana: A quantitative test of a community resilience model	Journal of Environmental Management	2015
Alashi, Silas A	National parks and biodiversity conservation: Problems with participatory forestry management	Review of African Political Economy	1999
Ali, Tanvir	Impact of participatory forest management on vulnerability and livelihood assets of forest-dependent communities in northern Pakistan	International Journal of Sustainable Development and World Ecology	2007
Amare, Dagninet	Willingness and participation of local communities to manage communal grazing lands in the Lake Tana Biosphere, Ethiopia	Society and Natural Resources	2017
Andrade, Gustavo SM	Protected areas and local communities: An inevitable partnership toward successful conservation strategies?	Ecology and Society	2012
Appiah, Mark	Co-partnership in forest management: The Gwira-Banso joint forest management project in Ghana	Environment, Development and Sustainability	2001
Barbier, Edward B	Can REDD+ save the forest? The role of payments and tenure	Forests	2012
Barry, Janice	Indigenous state planning as inter-institutional capacity development: The evolution of 'government-to-government' relations in coastal British Columbia, Canada	Planning Theory and Practice	2012

Premier auteur	Titre	Revue Scientifique	Année
Bastakoti, Rishi R	Framing REDD+ at national level: Actors and discourse around Nepal's policy debate	Forests	2017
Bayrak, Mucahid Mustafa	Ten years of REDD+: A critical review of the impact of REDD+ on forest-dependent communities	Sustainability (Switzerland)	2016
Bekele, Tsegaye	Do interventions from participatory action research improve livelihood and reduce conflicts over forest resources? A case study from South Central Ethiopia	Small-scale Forestry	2015
Bellfield, Helen	Case study report: Community-based monitoring systems for REDD+ in Guyana	Forests	2015
Biggs, Duan	Developing a theory of change for a community-based response to illegal wildlife trade	Conservation Biology	2017
Boissière, M	Can engaging local people's interests reduce forest degradation in Central Vietnam?	Biodiversity and Conservation	2009
Boissière, Manuel	The feasibility of local participation in measuring, reporting and verification (PMRV) for REDD+	PLOS ONE	2017
Boissière, Manuel	Participating in REDD+ measurement, reporting, and verification (PMRV): Opportunities for local people?	Forests	2014
Bollig, Michael	Fragmentation, cooperation and power: Institutional dynamics in natural resource governance in North-Western Namibia	Human Ecology	2014
Booth, Annie L	'There's a conflict right there': Integrating indigenous community values into commercial forestry in the Tl'azt'en First Nation	Society and Natural Resources	2011
Bottazzi, Patrick	Carbon sequestration in community forests: Trade-offs, multiple outcomes and institutional diversity in the Bolivian Amazon	Development and Change	2014
Bourgoin, Jeremy	Engaging local communities in low emissions land-use planning: A case study from Laos	Ecology and Society	2013
Bridgewater, Peter	Implementing SDG 15: Can large-scale public programs help deliver biodiversity conservation, restoration and management, while assisting human development?	Natural Resources Forum	2015
Burgoyne, Christopher N	'The Mkuze River it has crossed the fence' (1) – Communities on the boundary of the Mkuze protected area	Bulletin of Geography. Socio-economic Series	2014
Butler, JRA	Priming adaptation pathways through adaptive co-management: Design and evaluation for developing countries	Climate Risk Management	2016a
Butler, JRA	Scenario planning to leap-frog the Sustainable Development Goals: An adaptation pathways approach	Climate Risk Management	2016b
Carter, Jane	Recent experience in collaborative forest management: A review paper	CIFOR Occasional Paper	2005
Caruso, Emily	Co-management redux: Anti-politics and transformation in the Ashaninka Communal Reserve, Peru	International Journal of Heritage Studies	2011
Charnley, Susan	Community forestry in theory and practice: Where are we now?	Annual Review of Anthropology	2007

Premier auteur	Titre	Revue Scientifique	Année
Chernela, Janet	Limits to knowledge: Indigenous Peoples, NGOs, and the moral economy in the Eastern Amazon of Brazil	Conservation and Society	2014
Chettri, Nakul	Developing forested conservation corridors in the Kangchenjunga landscape, Eastern Himalaya	Mountain Research and Development	2007
Chomba, Susan W	Illusions of empowerment? Questioning policy and practice of community forestry in Kenya	Ecology and Society	2015
Chowdhury, Mohammad Shaheed Hossain	Community attitudes toward forest conservation programs through collaborative protected area management in Bangladesh	Environment, Development and Sustainability	2014
Coombes, Brad L	'Na whenua, na Tuhoe. Ko D.o.C. te partner' - Prospects for comanagement of Te Urewera National Park	Society and Natural Resources	2005
Coutinho-Sledge, Piper	Feminized forestry: The promises and pitfalls of change in a masculine organization	Gender, Work and Organization	2015
Cronkleton, Peter	Co-management in community forestry: How the partial devolution of management rights creates challenges for forest communities	Conservation and Society	2012
Danielsen, Finn	Community monitoring for REDD+: International promises and field realities	Ecology and Society	2013
Das, Nimai	Can gender-sensitive forestry programmes increase women's income? Lessons from a forest fringe community in an Indian province	Rural Society	2011
Davidson-Hunt, Iain J	Anishinaabe adaptation to environmental change in northwestern Ontario: A case study in knowledge coproduction for nontimber forest products	Ecology and Society	2013
Davies, Jocelyn	Innovation in management plans for community conserved areas: Experiences from Australian Indigenous protected areas	Ecology and Society	2013
De La Fuente, T	Do current forest carbon standards include adequate requirements to ensure indigenous peoples' rights in REDD projects?	International Forestry Review	2013
De Lopez, Thanakvaro Thyl	Deforestation in Cambodia: A stakeholder management approach	International Journal of Sustainable Development and World Ecology	2001
De Urioste-Stone, Sandra	Co-Administration in the Zunil Regional Municipal Protected Area, Guatemala	Journal of Park and Recreation Administration	2013
Dean, Erin	Birds of one tree: Participatory forestry and land claims in Tanzania	Human Organization	2011
Delgado-Serrano, Maria del Mar	Local perceptions on social-ecological dynamics in Latin America in three community-based natural resource management systems	Ecology and Society	2015
Dewulf, Art	How issues get framed and reframed when different communities meet: A multi-level analysis of a collaborative soil conservation initiative in the Ecuadorian Andes	Journal of Community and Applied Social Psychology	2004
Dhruba Bijaya, GC	Community forestry and livelihood in Nepal: A review	Journal of Animal and Plant Sciences	2016

Premier auteur	Titre	Revue Scientifique	Année
Egunyu, Felicitas	Learning through new approaches to forest governance: Evidence from Harrop-Procter Community Forest, Canada	Environmental Management	2016
Egunyu, Felicitas	Social learning by whom? Assessing gendered opportunities for participation and social learning in collaborative forest governance	Ecology and Society	2015
Everett, Yvonne	Participatory research for adaptive ecosystem management: A case of nontimber forest products	Journal of Sustainable Forestry	2001
Fache, Elodie	Caring for country, a form of bureaucratic participation: Conservation, development, and neoliberalism in Indigenous Australia	Anthropological Forum	2014
Fagerholm, Nora	Landscape characterization integrating expert and local spatial knowledge of land and forest resources	Environmental Management	2013
Funder, Mikkel	Reshaping conservation: The social dynamics of participatory monitoring in Tanzania's community-managed forests	Conservation and Society	2013
Gallemore, Caleb T	Discursive barriers and cross-scale forest governance in Central Kalimantan, Indonesia	Ecology and Society	2014
Galloway, Glenn E	Barriers to sustainable forestry in Central America and promising initiatives to overcome them	Journal of Sustainable Forestry	2007
García, Carolina	Fostering ethno-territorial autonomy: A Colombian case study of community-based conservation of mangroves	Journal of Latin American Geography	2014
Garcia, Claude A	Monitoring, indicators and community-based forest management in the tropics: Pretexts or red herrings?	Biodiversity and Conservation	2008
García-López, Gustavo A	Scaling up from the grassroots and the top down: The impacts of multi-level governance on community forestry in Durango, Mexico	International Journal of the Commons	2013
Gautier, D	The limits and failures of existing forest governance standards in semi-arid contexts	International Forestry Review	2015
Giri, Kalpana	Outmigrating men: A window of opportunity for women's participation in community forestry?	Scandinavian Journal of Forest Research	2010
Goldman, Mara	Partitioned nature, privileged knowledge: Community-based conservation in Tanzania	Development and Change	2003
Guillozet, Kathleen	Forest investments and channels of contestation in highland Ethiopia	African Identities	2014
Gunawan, Budhi	Community dependency on forest resources in West Java, Indonesia: The need to re-involve local people in forest management	Journal of Sustainable Forestry	2004
Gupte, Manjusha	Participation in a gendered environment: The case of community forestry in India	Human Ecology	2004
Haller, Tobias	Who gains from community conservation? Intended and unintended costs and benefits of participative approaches in Peru and Tanzania	Journal of Environment and Development	2008
Hennessey, Ryan	Leveraging community capacity for nature conservation in a rural island context: Experiences from Brier Island, Canada	Landscape Research	2014

Premier auteur	Titre	Revue Scientifique	Année
Hodgdon, Benjamin D	Community forestry in Laos	Journal of Sustainable Forestry	2010
Holmes, Ignacia	Early REDD+ implementation: The journey of an Indigenous community in Eastern Panama	Forests	2017
Johansson, KE	Community based forest groups in Eastern and Southern Africa – a study of prospects for capacity improvement	International Forestry Review	2013
Jum, Cyprain	Building broad-based partnership for sustainable forest management: The Model Forest experience in Cameroon	International Journal of Environmental Studies	2007
Karjala, Melanie K	Criteria and indicators for sustainable forest planning: A framework for recording Aboriginal resource and social values	Forest Policy and Economics	2004
Khadka, Manohara	Gender equality challenges to the REDD+ initiative in Nepal	Mountain Research and Development	2014
Klenk, Nicole Lisa	Models of representation and participation in Model Forests: Dilemmas and implications for networked forms of environmental governance involving Indigenous People	Environmental Policy and Governance	2013
Krause, Torsten	Evaluating safeguards in a conservation incentive program: Participation, consent, and benefit sharing in Indigenous communities of the Ecuadorian Amazon	Ecology and Society	2013
Kweka, Demetrius	The context of REDD+ in Tanzania: Drivers, agents and institutions		2015
Lawler, Julia H	A case for Indigenous community forestry	Journal of Forestry	2017
Leventon, Julia	Delivering community benefits through REDD+: Lessons from Joint Forest Management in Zambia	Forest Policy and Economics	2014
Leys, Andrea J	Stakeholder engagement in social learning to resolve controversies over land-use change to plantation forestry	Regional Environmental Change	2011
Lin, Pei-Shan	Towards sustainable community-based natural resource management in the indigenous Meqmegi community in Taiwan: Rethinking impacts of local participation	Natural Resources Forum	2011
Lund, Jens Friis	Are we getting there? Evidence of decentralized forest management from the Tanzanian Miombo woodlands	World Development	2008
Manyena, Siambabala Bernard	Are you serious to ask me about who owns wildlife? Politics of autonomy over wildlife resources in the Zambezi valley, Zimbabwe	Forum for Development Studies	2013
Martin, Adrian	Challenges for participatory institutions: The case of village forest committees in Karnataka, South India	Society and Natural Resources	2001
Matta, Jagannadha	Can environmental services payments sustain collaborative forest management?	Journal of Sustainable Forestry	2006
Matta, Jagannadha	Agency perspectives on transition to participatory forest management: A case study from Tamil Nadu, India	Society and Natural Resources	2005

Premier auteur	Titre	Revue Scientifique	Année
Mazur, Robert E	Prospects for enhancing livelihoods, communities, and biodiversity in Africa through community-based forest management: A critical analysis	Local Environment	2008
McDougall, Cynthia L	Engaging women and the poor: Adaptive collaborative governance of community forests in Nepal	Agriculture and Human Values	2013
Memon, P Ali	Contesting governance of indigenous forests in New Zealand: The case of the West Coast Forest Accord	Journal of Environmental Planning and Management	2007
Moritz, C	The Australian monsoonal tropics: An opportunity to protect unique biodiversity and secure benefits for Aboriginal communities	Pacific Conservation Biology	2013
Mulrennan, Monica E	Revamping community-based conservation through participatory research	Canadian Geographer	2012
Musavengane, Regis	Community-based natural resource management: The role of social capital in collaborative environmental management of tribal resources in KwaZulu-Natal, South Africa	Development Southern Africa	2016
Mustalahti, Irmeli	Can REDD+ reconcile local priorities and needs with global mitigation benefits? Lessons from Angai Forest, Tanzania	Ecology and Society	2012
Mutamba, Emmanuel	Community participation in natural resources management: Reality or rhetoric?	Environmental Monitoring and Assessment	2004
Mutune, Jane M	What rights and benefits? The implementation of participatory forest management in Kenya: The case of Eastern Mau Forest Reserve	Journal of Sustainable Forestry	2017
Mvondo, Samuel Assembe	An assessment of social negotiation as a tool of local management: A case study of the Dimako Council Forest, Cameroon	Scandinavian Journal of Forest Research	2004
Mvondo, Samuel Assembe	Decentralized forest resources and access of minorities to environmental justice: An analysis of the case of the Baka in southern Cameroon	International Journal of Environmental Studies	2006
Nawir, AA	Commercial community tree-growing inside state forests: An economic perspective from eastern Indonesia	International Forestry Review	2013
Newton, Adrian C	Forest landscape restoration in the drylands of Latin America	Ecology and Society	2012
Niedziałkowski, Krzysztof	Participation and protected areas governance: The impact of changing influence of local authorities on the conservation of the Białowieża Primeval Forest, Poland	Ecology and Society	2012
Nijnik, Maria	Afforestation and reforestation projects in South and South-East Asia under the Clean Development Mechanism: Trends and development opportunities	Land Use Policy	2013
Nuggehalli, Roshni K	Motivating factors and facilitating conditions explaining women's participation in co-management of Sri Lankan forests	Forest Policy and Economics	2009
Ogbaharya, Daniel	Community-based natural resources management in Eritrea and Ethiopia: Toward a comparative institutional analysis	Journal of Eastern African Studies	2010

Premier auteur	Titre	Revue Scientifique	Année
Olivier, Lennox	Bossiedokters and the challenges of nature co-management in the Boland area of South Africa's Western Cape	Journal of Contemporary African Studies	2013
Ooft, Max	Indigenous peoples are rights-holders, not only stakeholders in sustainable forest management	Global Watch	2008
Oyono, Phil René	The social and organisational roots of ecological uncertainties in Cameroon's forest management decentralisation model	The European Journal of Development Research	2004
Padwe, Jonathan	Participatory conservation in the Condor Bioreserve, Ecuador	Journal of Sustainable Forestry	2004
Parkins, John R	Forest governance as neoliberal strategy: A comparative case study of the Model Forest program in Canada	Journal of Rural Studies	2016
Pasgaard, Maya	Lost in translation? How project actors shape REDD+ policy and outcomes in Cambodia	Asia Pacific Viewpoint	2015
Pasgaard, Maya	Double inequity? The social dimensions of deforestation and forest protection in local communities in Northern Cambodia	Austrian Journal of South-East Asian Studies / Österreichische Zeitschrift für Südostasienwissenschaften	2013
Phiri, M	Local community perception of joint forest management and its implications for forest condition: The case of Dambwa Forest Reserve in southern Zambia	Southern Forests: A Journal of Forest Science	2012
Pokharel, Ridish K	Good governance assessment in Nepal's community forestry	Journal of Sustainable Forestry	2013
Pollini, Jacques	Carbon sequestration for linking conservation and rural development in Madagascar: The case of the Vohidrazana-Mantadia Corridor Restoration and Conservation Carbon project	Journal of Sustainable Forestry	2009
Potts, Ruth	A study of governance arrangements for land use and natural resource management planning in Cape York Peninsula	Australian Geographer	2015
Poudel, Mohan	Social equity and livelihood implications of REDD+ in rural communities: A case study from Nepal	International Journal of the Commons	2015
Poudel, Mohan	REDD+ and community forestry: Implications for local communities and forest management – a case study from Nepal	International Forestry Review	2014
Purnomo, Herry	Communicative action to level the playing field in forest plantations in Indonesia	Journal of Sustainable Forestry	2014
Reed, Maureen G	Linking gender, climate change, adaptive capacity, and forest-based communities in Canada	Canadian Journal of Forest Research	2014
Reed, Maureen G	Guess who's (not) coming for dinner: Expanding the terms of public involvement in sustainable forest management	Scandinavian Journal of Forest Research	2010
Rishi, Parul	Joint forest management in India: An attitudinal analysis of stakeholders	Resources, Conservation and Recycling	2007

Premier auteur	Titre	Revue Scientifique	Année
Rist, Lucy	Ecological knowledge among communities, managers and scientists: Bridging divergent perspectives to improve forest management outcomes	Environmental Management	2016
Roth, Robin J	'Fixing' the forest: The spatiality of conservation conflict in Thailand	Annals of the Association of American Geographers	2008
Saito-Jensen, Moeko	Social and environmental tensions: Affirmative measures under REDD+ carbon payment initiatives in Nepal	Human Ecology	2014
Sanders, Wendy Hinrichs	The Great Lakes Forest Alliance building bridges to raise collective wisdom across governments and institutions	Journal of Sustainable Forestry	2001
Sattler, Claudia	Multilevel governance in community-based environmental management: A case study comparison from Latin America	Ecology and Society	2016
Simane, Belay	The sustainability of community-based adaptation projects in the Blue Nile Highlands of Ethiopia	Sustainability (Switzerland)	2014
Snyder, Katherine A	Participation and performance: Decentralised planning and implementation in Ethiopia	Public Administration and Development	2014
Songi, Ondotimi	Defining a path for benefit sharing arrangements for local communities in resource development in Nigeria: The foundations, trusts and funds (FTFs) model	Journal of Energy & Natural Resources Law	2015
Staddon, Sam C	Exploring participation in ecological monitoring in Nepal's community forests	Environmental Conservation	2015
Stiem, L	Exploring the impact of social norms and perceptions on women's participation in customary forest and land governance in the Democratic Republic of Congo—implications for REDD+	International Forestry Review	2016
Sunam, Ramesh K	Community forestry and the threat of recentralization in Nepal: Contesting the bureaucratic hegemony in policy process	Society and Natural Resources	2013
Sutta, HE	REDD+ piloting process in the Zanzibar Islands, Tanzania: The assessment of the community's perceptions and attitudes	Ethiopian Journal of Environmental Studies and Management	2014
Szulecka, Julia	Local institutions, social capital and their role in forest plantation governance: Lessons from two case studies of smallholder plantations in Paraguay	International Forestry Review	2014
Tai, Hsing Sheng	Cross-scale and cross-level dynamics: Governance and capacity for resilience in a social-ecological system in Taiwan	Sustainability (Switzerland)	2015
Tessema, Mekbeb E	Community attitudes toward wildlife and protected areas in Ethiopia	Society and Natural Resources	2010
Thoms, Christopher A	Co-constructing community forests in Nepal: Mutual constraint in a transnational aid network	Journal of Natural Resources Policy Research	2011
Tsanga, R	What is the role for forest certification in improving relationships between logging companies and communities? Lessons from FSC in Cameroon	International Forestry Review	2014

Premier auteur	Titre	Revue Scientifique	Année
Ulybina, Olga	Participatory forest management: The experience of foreign-funded programmes in the Kyrgyz Republic	Environmental Policy and Governance	2015
Usongo, Leonard	Participatory approaches towards forest conservation: The case of Lobéké National Park, South east Cameroon	International Journal of Sustainable Development and World Ecology	2004
Wagle, Radha	Examining Nepalese forestry governance from gender perspectives	International Journal of Public Administration	2017
Wambede, Nabalegwa	Effectiveness of transboundary collaborative conservation in Virunga national parks	Indonesian Journal of Geography	2013
Watts, Scotney	Institutional constraints on interactive community participation in forest conservation in Mozambique	Journal of Sustainable Forestry	2008
Wells, Michael P	Protected area management in the tropics: Can we learn from experience?	Journal of Sustainable Forestry	2003
West, Thales AP	Indigenous community benefits from a de-centralized approach to REDD+ in Brazil	Climate Policy	2016
Westholm, L	Fruits from the forest and the fields: Forest conservation policies and intersecting social inequalities in Burkina Faso's REDD+ program	International Forestry Review	2016
Wilshusen, PR	By, for and of the people: The development of two community-managed protected areas in Oaxaca, Mexico	Journal of Sustainable Forestry	2002
Wilson, Randall K	Collaboration in context: Rural change and community forestry in the Four Corners	Society and Natural Resources	2006
Wyborn, Carina	Collaboration and nested environmental governance: Scale dependency, scale framing, and cross-scale interactions in collaborative conservation	Journal of Environmental Management	2013
Xu, Jianchu	Decentralisation and accountability in forest management: A case from Yunnan, Southwest China	The European Journal of Development Research	2004
Zulu, Leo Charles	Community forest management in Southern Malawi: Solution or part of the problem?	Society and Natural Resources	2008

ANNEXE 2. LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES ET CONSULTÉES POUR RÉDIGER CE GUIDE

Tableau 4. Liste des personnes interrogées en Afrique

Nom	Homme/femme	Organisation	Pays
Asiku Micah	Homme	Community Development and Conservation Agency (CODECA)	Ouganda
Abraham Nkuruna	Homme	Narok County Natural Resource Network (NCNRN)	Kenya
Adam Ole Mwarabu	Homme	Parakuiyo Pastoralists Indigenous Community Development Organisation (PAICODEO)	Tanzanie
Albert Katako	Homme	Civic Response	Ghana
Anne Kamau, Rahma Kivugo	Femme	Mikoko Pamoja (Mangroves ensemble en swahili)	Kenya
Bernard Baha	Homme	Tanzania Land Alliance (TALA)	Tanzanie
Cécile Bibiane Ndjebet	Femme	Réseau des femmes africaines pour la gestion communautaire des forêts (REFACOF)	Cameroun
Concepta Mukasa	Femme	Association of Uganda Professional Women in Agriculture and Environment (AUPWAE)	Ouganda
Daniel Kobei	Homme	Ogiek Peoples Development program (OPDP)	Kenya
Daniel Ouma	Homme	Tanzania Natural Resource Forum (TNRFF)	Tanzanie
Gerald Ngatia	Homme	National Alliance of Community Forest Associations (NACOFA)	Kenya
John Leckie	Homme	DAI	Basé à Washington DC (États-Unis), travaille en Éthiopie et en Tanzanie
Zake Joshua	Homme	Environment Alert	Ouganda
Steven Cole	Homme	International Institute of Tropical Agriculture (IITA)	Tanzanie
Suzane Irau	Femme	Land and Equity Movement Uganda (LEMU)	Ouganda
Tereza Getahun	Femme	Pastoralist Forum Ethiopia (PFE)	Éthiopie

Tableau 5. Liste des personnes interrogées en Amérique latine

Nom	Homme/Femme	Organisation	Pays
Álvaro Acevedo	Homme	Red Nacional de Agricultura Familiar (RENAF)	Colombie
Breny Herrera	Femme	Red Centroamericana de Mujeres Rurales, Indígenas y Campesinas (RECMURIC)	El Salvador, Guatemala, Nicaragua
Eileen Mairena Cunningham	Femme	Organización de Mujeres Indígenas Wangki Tangni	Nicaragua
Fany Kuiru Castro	Femme	Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana (OPIAC)	Colombie
Gustavo Sánchez	Homme	Réseau mexicain d'organisations forestières (RED MOCAF)	Mexique
Judith Walcott	Femme	United Nations REDD+ (ONUREDD+)	Amérique latine
Luisa Lozano	Femme	Confédération de nationalités autochtones d'Équateur (CONAIE)	Équateur
María Alejandra Rodríguez Acha	Femme	Fondo Feminista Joven FRIDA	Pérou
Margarita Florez	Femme	Environment and Society Association	Colombie
María Teresita Chinchilla Miranda	Femme	Asociación de Comunidades Forestales de Petén (ACOFOP)	Guatemala
Melania Canales	Femme	Organisation nationale de femmes autochtones des Andes et d'Amazonie du Pérou (ONAMIAP)	Pérou
Telma Taurepang	Femme	Union des femmes autochtones de l'Amazonie brésilienne (UMIAB)	Brésil
Valeria Urbina	Femme	Droit, environnement et ressources naturelles (DAR)	Pérou
Vilma Mendoza	Femme	Confédération nationale de femmes autochtones de Bolivie (CNAMIB)	Bolivie
Yohanka Valdes	Femme	Programme Justice de genre et droits des femmes, Oxfam	Cuba

Tableau 6. Liste des personnes interrogées en Asie

Nom	Homme/Femme	Organisation	Pays
Andhika Vega Praputra	Homme	Samdhana Institute	Asie du Sud-Est, Indonésie, Philippines
Bharati Pathak	Femme	Federation of Community Forestry Users Nepal (FECOFUN Nepal)	Népal
Kevin Jeanes, Chanthaphone Thammavong, Sitthideth Abhay, Pany Vanmanivong	Homme/Femme	Projet CAWA (Climate Change Adaptation in Wetlands Areas) au Laos, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), financé par la Global Environment Facility (GEF)	Laos
Dharm Raj Joshi	Homme	International Land Coalition, NES Nepal	Népal
Dian Ekowati	Femme	CIFOR	Indonésie
Ellen Dictaan	Femme	Tebtebba (Indigenous Peoples' International Centre for Policy Research and Education)	Philippines
Gamma Galudra	Homme	The Center for People and Forests (RECOFTC)	Indonésie
Ishan Agrawal	Homme	Foundation for Ecological Security (FES)	Inde
Ly Thi Minh Hai	Femme	The Center for People and Forests (RECOFTC)	Vietnam
Mia Siscawati	Femme	Université d'Indonésie	Indonésie
Pasang Dolma	Femme	Center for Indigenous Peoples' Research and Development (CIPRED) Nepal	Népal
Pratiti Priyadarshini	Femme	Foundation for Ecological Security (FES)	Inde
Reonaldus Paembonan	Homme	Dewan Daerah Perubahan Iklim (DDPI)	Indonésie
Shambu Dangal	Homme	The Center for People and Forests (RECOFTC)	Népal
Subekti Rahayu	Homme	Centre international de recherche en agroforesterie (ICRAF)	Indonésie
Swapna Sarangi	Femme	Foundation for Ecological Security (FES)	Inde
Tini Gumartini	Femme	Banque mondiale	Indonésie
Tran Nhat Lam Duyen	Femme	École d'études interdisciplinaires, Université nationale du Vietnam (VNU), Hanoi	Vietnam

Tableau 7. Liste des organisations travaillant à l'international

Nom	Homme/femme	Organisation	Pays
Agnieszka Kroskowska	Femme	HELVETAS	Monde entier
Alain Frechette	Homme	Initiative des droits et ressources	Monde entier
David Alejandro Rubio	Homme	International Land Coalition	Monde entier
Elisabetta Cangelosi	Femme	International Land Coalition	Monde entier
Joao Montalvao	Homme	Laboratoire d'innovation de la Banque mondiale pour l'égalité des sexes en Afrique	Monde entier
Margaux Granat	Femme	EnGen Collaborative	Monde entier
Mathurin Zida	Homme	CIFOR	Monde entier
Natalie Elwell	Femme	World Resources Institute	Monde entier
Patricia Van de Velde	Femme	Banque mondiale, Pratiques mondiales, alimentation et agriculture	Monde entier
Ruth Meinzen-Dick	Femme	Institut International de Recherche sur les Politiques Alimentaires (IFPRI)	Monde entier
Sylvia Cabus	Femme	l'Agence américaine pour le développement international (<i>U. S. Agency for International Development</i> ou USAID)	Monde entier

PRENDRE LE BON CHEMIN

Ce guide explique comment réaliser l'inclusion des femmes, des peuples autochtones et d'autres groupes sous-représentés dans les forums multipartites (MSF).

Ces forums ont été présentés comme des espaces permettant de réunir diverses parties prenantes pour partager idées et opinions, prendre des décisions de manière plus ouverte et équitable sur un certain nombre d'enjeux et à diverses échelles, allant des décisions locales sur l'utilisation des forêts aux négociations internationales sur le changement climatique. Néanmoins, dans la pratique, les faits révèlent que les femmes et les peuples autochtones sont souvent soit sous-représentés ou sans influence dans les initiatives multipartites. *Prendre le bon chemin* répond à cet enjeu en proposant plusieurs outils pour réaliser l'inclusion en des points précis là où l'action est la plus efficace.



**RIGHTS +
RESOURCES**

Cette étude a été en partie financée par l'Initiative des droits et ressources (RRI). L'Initiative des droits et ressources est une coalition mondiale de plus de 200 organisations qui se consacrent à la promotion des droits aux forêts et aux ressources des peuples autochtones, des communautés locales et des femmes en milieu rural. Les membres capitalisent sur les forces, l'expertise et la portée géographique de chacun pour parvenir à des solutions plus efficaces et plus rentables. RRI utilise le pouvoir de sa Coalition mondiale pour porter la voix des populations locales et engager de manière proactive les gouvernements, les institutions multilatérales et les acteurs du secteur privé à adopter des réformes institutionnelles et de marché qui soutiennent la réalisation des droits. En faisant progresser une compréhension stratégique des menaces et des opportunités mondiales résultant de l'insécurité des droits sur les territoires et les ressources, RRI développe et promeut des approches des affaires et du développement basées sur les droits et catalyse des solutions efficaces pour étendre la réforme de la tenure rurale et améliorer la gouvernance durable. RRI est coordonnée par le Groupe des droits et ressources, une organisation à but non lucratif basée à Washington, D.C. Pour plus d'informations, consultez le site www.rightsandresources.org



**RESEARCH
PROGRAM ON
Policies,
Institutions,
and Markets**
Led by IFPRI

Le programme de recherche du CGIAR sur les politiques, les institutions et les marchés (PIM) a pour objet la recherche-action pour équiper les instances décisionnelles des informations nécessaires à l'élaboration de politiques agricoles et alimentaires au service des intérêts des producteurs pauvres et des consommateurs, hommes et femmes. Le PIM s'appuie sur les ressources des centres du CGIAR et de nombreux partenaires nationaux, régionaux et internationaux. Ce programme est dirigé par l'Institut International de Recherche sur les Politiques Alimentaires (IFPRI). www.pim.cgiar.org



**PROGRAMME DE
RECHERCHE SUR
les Forêts, les Arbres et
l'Agroforesterie**

Cette recherche est aussi financée en partie par le Programme de recherche du CGIAR sur les forêts, les arbres et l'agroforesterie (CRP-FTA). Ce programme collaboratif vise à améliorer la gestion et l'utilisation des forêts, de l'agroforesterie et des ressources génétiques des arbres à l'échelle du paysage forestier et agricole. Le CIFOR dirige le CRP-FTA en partenariat avec Bioversity International, le Centre agronomique tropical de recherche et d'enseignement supérieur (Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza ou CATIE), le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD), le Centre international d'agriculture tropicale (CIAT) et le Centre International de Recherche en Agroforesterie (ICRAF).



**GENDER
Platform**

Ce travail a été réalisé grâce à la plateforme du CGIAR sur le genre qui est reconnaissante du soutien apporté par les contributeurs au CGIAR Trust Fund. www.cgiar.org/funders



Centre de recherche forestière internationale (CIFOR)

Le CIFOR contribue au bien-être humain, à l'équité et à l'intégrité de l'environnement en réalisant des travaux de recherche novateurs, en renforçant les capacités de ses partenaires et dialoguant avec tous les acteurs afin d'éclairer les politiques publiques et les pratiques qui affectent les forêts et les populations. Le CIFOR est un centre de recherche du CGIAR et dirige le Programme de recherche du CGIAR sur les forêts, les arbres et l'agroforesterie (FTA). Notre siège social se situe à Bogor (Indonésie), avec des bureaux régionaux à Nairobi (Kenya), Yaoundé (Cameroun), Lima (Pérou), et Bonn (Allemagne).

