



# LES COMMISSIONS FÉMININES DANS LE DÉVELOPPEMENT LOCAL DU POOL.

GESCOD CONGO - RETOURS D'EXPÉRIENCES : RÔLE ET IMPLICATIONS DES COMMISSIONS FÉMININES DANS LE DÉVELOPPEMENT LOCAL - 2022

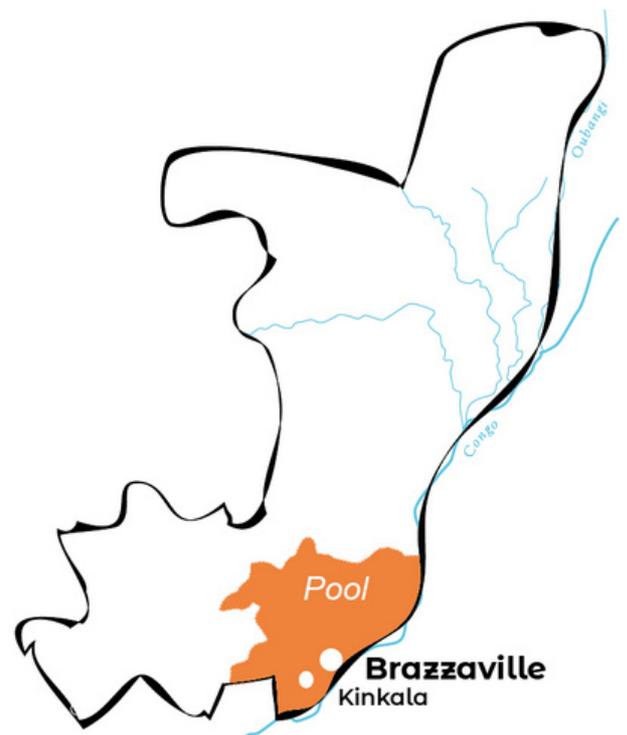
Dans le département du Pool, les femmes sont confrontées à de nombreux obstacles et difficultés, notamment en matière de représentation politique. La plupart des collectivités locales et départementales sont gérées par des hommes. Encore aujourd'hui, dans l'esprit général, les femmes ne peuvent pas contrôler des activités génératrices de revenus ou être à la tête de postes à responsabilités. Cependant, la volonté et la détermination des femmes à s'imposer dans ce domaine sont grandissantes. C'est dans cette démarche que le projet OSCAgri s'est consacré à amplifier leurs rôles au sein des commissions féminines en agissant dans le développement local.

# STRUCTURATION DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE AGRICOLE DU POOL (OSCAGRI-POOL)

Gescod appuie depuis 2010 la relance de l'agriculture dans le Département du Pool au Congo, dans le cadre de la coopération décentralisée entre le Conseil Départemental du Pool (CDP) et la Ville de Ribeauvillé.

Le Pool, principale zone agricole du Congo et grenier historique de la capitale Brazzaville, a été fortement impacté par les événements socio-politiques de la fin des années 1990.

Le Projet OSCAGRI (2018 – 2022), cofinancé par l'Union Européenne, et avec comme partenaire l'AFDI Alsace, intervient dans les 13 districts (plus la commune de Kintélé) et vise à améliorer l'implication des organisations de la société civile (OSC) dans la réalisation des Objectifs du Développement Durable (ODD), de manière à renforcer les capacités techniques et organisationnelles de ces OSC. Cela contribue au développement local et à une croissance durable, en améliorant la souveraineté alimentaire et en promouvant la gouvernance concertée entre pouvoirs publics et OSC.



Le projet inclut une démarche de capitalisation qui vise à partager, à travers des fiches d'expériences, les enseignements du projet en matière de développement économique local, avec un focus sur la structuration des filières, le rôle des fermes pilotes, la formation et l'organisation des professionnels agricoles et le rôle de la collectivité dans le développement agricole et économique local.

# LES UNIONS LOCALES COMME BASE DE DÉVELOPPEMENT

Auparavant, les unions locales étaient uniquement gérées par des hommes aux postes de Président, le trésorier et le secrétaire. Les femmes n'ayant pas de postes à responsabilités, **elles n'étaient pas représentées au sein de cette union**. Comment se sentir écoutées si les principales concernées ne sont pas présentes ? Là était la difficulté. C'est pourquoi, sous le projet OSCAgri et **depuis 2019, chaque union locale a nommé une femme au poste de Vice-Présidente ainsi qu'une Vice-Présidente dans l'entité départementale**. D'un point de vue administratif cela représente une avancée, et leur rôle se définit plus clairement. Dans tous les districts, **leur but est de défendre les paysannes**, mais aussi de les motiver à bien faire leur travail pour prouver qu'elles sont capables professionnellement parlant, même en étant entourées d'hommes. **La plupart des femmes nommées à ce poste n'ont pas eu préalablement la formation et le suivi nécessaire pour pouvoir mettre en place des activités en faveur des femmes**.

D'un point de vue technique, de nombreuses complications sont constatées. A côté du Président, **les femmes ont du mal à s'imposer et à défendre leurs idées**, pourtant multiples. Les femmes ont tendance à manquer de confiance en elles en pensant que les postes à responsabilités sont fait pour les hommes. **La majorité des vice-présidentes n'ayant pas le monopole sur les décisions**, chacune de leurs idées doit être validée par le Président et les membres des commissions. **Ce problème de leadership ancré dans la culture traditionnelle, représente un réel frein** pour l'avancée des femmes dans les Unions Locales ou Départementale. Les Présidents ne se sentant pas concernés par ces questions sociales, économiques, techniques et politiques féminines, ceci provoque une grande frustration pour elles, car les activités à réaliser ne peuvent se concrétiser sans leur appui.

D'un point de vue financier, il est important de noter que **les unions locales connaissent de lourds problèmes et ont peu de moyens ou de possibilités** pour se rendre sur le terrain. L'une des principales actions des Unions Locales, celle de fournir des services de proximité aux paysans du Pool, n'est pas assurée actuellement faute de connaissances et de formations à ce sujet. A la suite de la restructuration des Unions Locales, il y a eu un certain engouement des paysans, les adhésions étaient en hausse. Aujourd'hui ces UL ne sont pas en mesure d'assurer ces services et les adhésions diminuent. Le projet OSCAgri a pour vision de dynamiser ces commissions féminines au sein des UL. Lors d'échanges et de rassemblements féminins, la meilleure piste d'action identifiée a été celle d'**agir dans la mise en place de machines facilitant la transformation des produits par les femmes** (exemple : pétrisseuses de manioc). **Ces activités concrètes sont sources de revenus pour les femmes, pouvant à terme cotiser mensuellement à l'Union Locale**. Cet apport financier régulier va redonner une certaine place et une considération aux femmes sur la scène locale.



UTILISATION D'UNE PÉTRISSEUSE DE MANIOC PAR LE GROUPEMENT "LES FEMMES BATTANTES"

# DES COMMISSIONS FÉMININES COMME LEVIER D'ACTION

Au sein de chaque Union Locale, différentes commissions techniques existent, sur le thème de la volaille, de la filière bovine, du maraîchage, etc. Sous OSCAgri, il était fortement encouragé d'intégrer une commission féminine dans chaque union. A l'issue du projet, **14 commissions féminines locales et une commission départementale ont vu le jour**. Les commissions féminines sont les commissions techniques qui se réunissent le plus fréquemment. A travers ces rassemblements, les besoins techniques et financiers sont identifiés puis remontés au Président par le biais de la Vice-Présidente. Ces organismes sont automatiquement gérés par les Vice-Présidentes des Unions Locales, ce qui facilite l'échange entre acteurs ciblés et permet de faire remonter les difficultés rencontrées à l'UL directement. Ces commissions permettent surtout aux femmes de se rassembler et d'initier un changement interne.



**LES FEMMES SE RETROUVENT EN GOUPEMENTS POUR  
ÉCHANGER ET SE TRANSMETTRE LEURS CONNAISSANCES**

Cependant, bien que les femmes aient fait preuve de dynamisme et d'intérêt au sein des Unions Locales, **le manque d'action concrète au niveau départemental provoque un mauvais fonctionnement de ces commissions**. Si les techniciens Gescod ne sont pas à l'origine ou n'appuient pas les rassemblements interdistricts, **très peu ont lieu à l'initiative des femmes**. Cela peut avoir de grandes répercussions, comme ce fut le cas pour un groupement « Le Progrès », comptant 7 femmes. A l'origine, les femmes de ce groupement étaient investies dans les Unions Locales, mais faute d'actions et de lien, elles ont décidé de gérer leur propre mouvement. Les femmes travaillent beaucoup mais ne sont pas encore assez écoutées et soutenues financièrement pour avoir du matériel adapté, et le manque de règles et de suivi a été le déclencheur pour agir séparément. Des réunions sont organisées une fois par mois pour faire le bilan et discuter des problèmes rencontrés, s'il y en a et pour trouver des solutions. **Le problème qui ressort ici est clairement celui du leadership**. Ce manque de connaissances sur la gestion et les responsabilités qu'entraînent un tel poste, est le point sur lequel le projet a œuvré suite à ces constats.

## DES FORMATIONS POUR UNE PRISE DE CONSCIENCE POUR LES FEMMES

Pour permettre à cet objectif de développement des commissions féminines d'être atteint, des formations ont été nécessaires, et le sont encore aujourd'hui. **Les thèmes principaux sont définis et abordés à travers des rencontres ou des focus groupes**, notamment sur les droits fondamentaux des femmes dans le pays, menées par la Direction Départementale de la Promotion des Femmes, mais aussi sur l'utilisation de machines, sur la gestion administrative et financière d'un groupement. Sous OSCAgri, **27 rencontres ont eu lieu, regroupant 1 114 participants dont 935 femmes**. Grâce à cette affirmation possible des femmes, elles sont plus présentes dans les Unions Locales du Pool. Elles participent de plus en plus à la vie politique et économique et veulent se positionner.



LES FEMMES SE FORMENT ET SE RETROUVENT

L'appui formation intéresse beaucoup d'entre elles. Cet aspect reste un élément à développer afin que **les femmes acquièrent plus de compétences précises et professionnalisantes leur permettant de s'imposer davantage dans la sphère politique et le développement des collectivités locales**. La définition des statuts et règlements des Unions Locales et de l'Union Départementale reste un axe à éclaircir en sensibilisant encore à travers des réunions d'information. De plus, **aborder le leadership et le plaidoyer de manière concrète est un besoin essentiel actuellement**. Malgré l'identification des 48 femmes leaders, leur rôle et leurs champs d'actions restent flous, la culture impactant ce progrès. **Les mots « femmes » et « leaders » ont du mal à être perçus comme crédibles dans la société actuelle**. C'est donc en formant les publics concernés que les mentalités s'ouvriront. Il reste notable également de continuer et amplifier la sensibilisation sur les droits des femmes, de manière générale, au travail et dans la vie quotidienne. L'importance réside dans leurs connaissances et leurs capacités à gérer une collectivité, un groupement et de dialoguer avec les autorités souvent masculines.

# LES POINTS POSITIFS ET LES PISTES D'AMÉLIORATION À RETENIR



## *Les pistes d'améliorations*

Au sein des Unions Locales la communication et le lien sont deux points difficiles à alimenter et à pérenniser. Certaines unions manquent de règles de conduite et de suivi, ce qui rend l'implication des femmes compliquée à mettre au point.

L'importance du lien entre les Présidents et les Vice-Présidentes doit être développé pour permettre à chaque union locale d'agir ensemble, de façon claire. Les rôles étant redéfinis et précisés par la restructuration passée, doivent faire l'objet d'un accompagnement à la prise en main des responsabilités que cela induit. Le rapport culturel est encore bien marqué, ce qui ralentit la création de lien entre les dirigeants et les femmes.

A travers des formations sur le leadership et des exemples concrets d'actions communautaires fonctionnant de manière mixte, cela permettrait d'envisager une meilleure collaboration pour l'avenir.

Le manque de soutien financier de manière générale se constate, mais plus particulièrement dans les commissions féminines où les femmes ont du mal à se faire entendre et faire valoir leurs besoins auprès des unions locales, encore souvent menées par des hommes.

L'éloignement des villages pose une difficulté, les femmes sont difficilement joignables, les rencontres entre femmes sont compliquées à mettre en place et sont rares, mais elles se développent petit à petit. Le réseau commence à s'agrandir et les femmes occupent des places plus importantes.



## *Les leçons à retenir*

Les femmes se sentant appartenir à un groupe, un mouvement ou une commission sont déterminées et motivées à s'investir en trouvant des stratégies de développement ou des solutions pour pallier la pénibilité de leur travail. L'engouement pour améliorer la situation des femmes est réel, elles sont investies, preuve que le besoin était fort.

Les consciences évoluent depuis que les femmes s'imposent dans le paysage politique agricole. De plus en plus de femmes sont des cheffes de familles, pouvant ramener un revenu et connaissant mieux leurs droits, ce qui implique un respect de la part des hommes ou des personnes de la société.

Les femmes sont officiellement représentées au sein des collectivités locales grâce aux postes de vice-présidentes et aux commissions féminines. Elles sont donc plus intégrées aux logiques de développement et aux équipes.

Les rencontres inter-districts, bien que menées par Gescod, ont permis la mise en place d'un réseau féminin et d'une connaissance plus fidèle des situations des femmes au niveau du département et en dehors.

L'intégration de la Direction Départementale de la Promotion de la Femme au projet a permis un élan et une visibilité au niveau du Ministère sur les activités menées.



## MAMAN FLEURINE

### VICE-PRÉSIDENTE DE L'UNION LOCALE DE KINKALA

*« J'aime que les femmes soient à l'aise et libres. Elles se dépassent et peuvent gérer leurs vies comme elles le souhaitent et le doivent. J'ai changé, avant c'était une autre personne. Lorsqu'on nous apprend des choses, on les retient et on change. Aujourd'hui je raisonne, j'ai les yeux ouverts sur tout. Je réfléchis comme un homme. Les commissions féminines et le fait d'avoir des*

*vice-présidentes marque tout de même les consciences petit à petit. Les femmes se donnent beaucoup, elles apprennent, cherchent à aller de l'avant et à produire plus et mieux. Leur place dans les Unions Locales ainsi que dans le Pool de manière générale, commence à changer, avec le temps. En travaillant de plus en plus, elles se sentent capables, elles persistent à faire évoluer leurs fonctions. »*

## MAMAN AGATHE

### RESPONSABLE DU GROUPEMENT « LE PROGRÈS »



*« Dans notre groupement, les femmes sont ensemble, elles souhaitent s'organiser et cherchent d'autres solutions. Par exemple pour les femmes transformatrices de manioc, à défaut d'avoir des rappeuses, elles ont créé une rappe avec une boîte de sardines. L'envie est là mais moins elles sont entendues, plus elles sont découragées. L'évolution au sein des UL ou des groupements de femmes, mais aussi dans le Pool n'est pas suffisante pour les motiver. J'aime travailler avec les femmes, je ne veux pas qu'elles soient à la traîne. Il faut les prendre et les accompagner. Pour avoir un salaire on sait qu'il faut travailler, mais travailler sans matériel et sans être assez écoutées avec les UL ça ne donne pas envie. Il faut penser plus à nous ».*



## MAMAN OLGA

### VICE-PRÉSIDENTE DE L'UNION LOCALE DE MINDOULI

*« C'est en changeant la façon de travailler que les femmes évolueront. Les femmes veulent travailler, et c'est le travail qui permet d'aller de l'avant. Ce n'est pas en restant les bras croisés qu'on avance. Mais le soutien est nécessaire, pour avoir la force de continuer. Il faut appuyer davantage le travail des femmes pour que leurs conditions soient meilleures et elles seront*

*plus actives ensuite. La santé des femmes a un poids important car travailler avec ses mains, dans les champs ou les fermes, accentue les problèmes de santé. »*

# POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, CONTACTEZ :



DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE LA PROMOTION DES FEMMES  
TEL : +242



GESCOD CONGO  
MAIL : CONGO@GESCOD.ORG  
TEL: +242 05 534 81 02 / +242 06 988 45 42

La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Union Européenne. Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité de Gescod et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne.

