

REPUBLIQUE DU BURUNDI



MINISTRE DE L'ENVIRONNEMENT, DE L'AGRICULTURE ET DE L'ELEVAGE

OFFICE BURUNDAIS POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT



DOCUMENT DE STRATEGIE GENRE

Gitega

Février 2020

TABLE DES MATIERES

I.	INTRODUCTION.....	3
II.	LE GENRE DANS LES ACTIONS DE L'OBPE : CONTEXTE, ENJEUX ET DEFIS. 6	
II.1.	Eléments de contexte	6
II.1.1.	Le contexte national.....	6
II.1.2.	Le contexte régional et sous régional	7
II.1.3.	Le contexte international	8
II.2.	Les enjeux et les défis.....	12
II.2.1.	Les enjeux principaux.....	12
II.2.2.	Les défis principaux.....	13
III.	LA STRATEGIE GENRE AU SEIN DE L'OBPE : LES COMPOSANTES	15
III.1.	La vision de la stratégie Genre de l'OBPE	15
III.2.	Les objectifs de la stratégie Genre de l'OBPE	15
III.3.	Les Principes	15
III.4.	Les orientations stratégiques	16
III.5.	L'opérationnalisation de la stratégie Genre de l'Office	19
III.5.1.	La mise en œuvre de la stratégie genre	19
III.5.2.	Le suivi évaluation	20
III.5.3.	Le cadre de suivi des performances	21
III.5.4.	Le reporting	21
IV.	CONCLUSION	22

I. INTRODUCTION

L'Office Burundais pour la Protection de l'Environnement est un établissement Public doté d'une personnalité juridique que lui confère le décret N° 100/240 du 29 Octobre 2014 portant sa création et présentant ses missions, son organisation et son fonctionnement. Placé sous la tutelle du Ministère ayant l'environnement dans ses attributions, il intervient sur toutes les problématiques touchant l'environnement et le développement durable au Burundi et met en œuvre un ensemble de projets et programmes d'intérêt national, local et communautaire.

Dans ses actions, l'OBPE s'inscrit résolument dans le sens des orientations de l'Etat Burundais et promeut le respect des politiques nationales, accords et conventions internationaux et sous régionaux en vigueur. De ce fait, dans ses actions, il accorde une grande importance à une démarche d'équité et considère la dimension genre et la promotion de la femme comme une composante de sa politique d'intervention inclusive.

Le genre est un concept socioculturel qui réfère aux rapports socialement construits à partir de la distinction sexuelle et aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et qui sont largement variables tant à l'intérieur que parmi les différents contextes culturels, politiques et socioéconomiques. Il permet donc de mettre en exergue les différences qui caractérisent l'homme et la femme dans la société ainsi que les relations de pouvoir qu'ils entretiennent. Ainsi compris, le genre est un outil qui permet d'identifier et d'analyser les différences caractérisant les conditions de vie, le statut, la fonction et la position sociale des hommes et des femmes tels qu'attribués dans la société. Ces différences se manifestent par des disparités, des iniquités, des rapports de pouvoir et des discriminations. Elles sont communément dénommées « inégalités de genre » ou « questions de genre ».

La problématique de la prise en compte de la dimension Genre et de la promotion de la femme est très présente dans les politiques et stratégies de développement au Burundi, conformément à la Politique Nationale de Genre du Burundi adoptée et mise en œuvre depuis Juillet 2012, et à tous les engagements internationaux et les conventions internationales ratifiées, y relatifs.

Le Burundi a une population estimée en 2019 de 12 998 875 habitants. La population masculine représente 49,1% de la population totale, et celle féminine, 50,9%. Les femmes sont donc majoritaires dans le pays. Ainsi, leur participation active dans toutes les actions de développement socio-économique, mais aussi dans la sauvegarde environnementale et les stratégies de résilience face aux changements climatiques est une condition nécessaire à toute perspective de développement durable. C'est ainsi en conséquence de cette situation que

l'OBPE inscrit ses actions dans la promotion du genre et dans la capacitation des femmes et la prise en charge de leurs besoins spécifiques, pour leur permettre de participer au mieux aux efforts de développement durable. Il promeut ainsi l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutte activement contre la discrimination.

La notion d'équité se réfère aux conditions qui permettent aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes prérogatives quant aux possibilités d'accès et de contrôle des ressources du développement. Par exemple, dans le secteur de l'éducation, l'équité consiste à garantir à tous les élèves (filles et garçons) les mêmes opportunités pour accéder à une éducation de qualité et qualifiante, quels que soient leur origine, leur emplacement géographique, leur situation socio-économique et leur condition de santé, leurs convictions ou leurs croyances, L'équité est un moyen pour atteindre l'égalité. L'équité implique la mise en place de mesures compensatoires.

L'égalité entre les femmes et les hommes signifie que les hommes et les femmes jouissent du même statut au sein d'une société donnée, et de conditions égales pour exploiter pleinement leurs droits humains. Ils contribuent ainsi à part égale au développement national, économique, social et culturel, etc., et doivent tirer profit à part égale. L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est ainsi consacrée comme un principe fondamental par l'OBPE, qui, dans ses actions, s'attache à identifier les barrières juridiques, économiques, politiques et sociales ou culturelles à lever afin d'assurer aux femmes et aux hommes la pleine jouissance de leurs droits.

Dans toutes ses actions, conformément aux orientations stratégiques nationales et aux politiques nationales en vigueur, l'OBPE considère l'égalité des sexes et la promotion des femmes comme une démarche fondamentale de ses actions et consacre l'intégration de la dimension genre dans ses projets et programmes.

Le présent document décrit l'approche globale de l'Office, pour l'équité et l'égalité de genre et la promotion des femmes. Il se veut un cadre de référence pour assurer que la dimension genre est bien prise en compte dans toutes les actions et activités menées par l'OBPE. Il est structuré autour de deux grandes parties, en plus de l'introduction et de la conclusion.

- La première partie présente les éléments de contexte ainsi que les cadres de référence aux niveaux national, sous régional et international.
- La deuxième partie présente les éléments fondamentaux de la stratégie genre de l'Office. Elle énonce, en matière de genre, la vision de l'OBPE, ses objectifs, ses principes, ses orientations stratégiques, son cadre opérationnel qui comprend

spécifiquement sa stratégie de mise en œuvre, son mécanisme de suivi évaluation, son cadre de suivi des performances.

II. LE GENRE DANS LES ACTIONS DE L'OBPE : CONTEXTE, ENJEUX ET DEFIS

II.1. Eléments de contexte

L'approche Genre de l'OBPE trouve son cadre justificatif dans un contexte national marqué par la mise en œuvre d'une politique nationale Genre et dans un contexte régional, sous régional et international mettant à un niveau stratégique l'intégration de l'équité et de l'égalité des sexes dans toutes les politiques et stratégies de développement durable.

II.1.1. Le contexte national

Au niveau national, les actions en matière de promotion de l'égalité des sexes se réfèrent aux textes et politiques adoptés par le gouvernement du Burundi. L'on note principalement la constitution et la Politique Nationale Genre de la République du Burundi.

➤ La Constitution de la République du Burundi

La Constitution ou loi fondamentale de la République du Burundi est le premier garant de la démarche Genre du pays. Beaucoup de ses articles garantissent en effet l'égalité de tous les citoyens en droit et en dignité. L'article 13 stipule : « tous les Burundais sont égaux en mérite et en dignité. Tous les citoyens jouissent des mêmes droits et ont droit à la même protection de la loi. Aucun Burundais ne sera exclu de la vie sociale économique ou politique de la nation du fait de sa race, de sa langue, de sa religion, de son sexe ou de son origine ethnique ». L'article 20 stipule : « tous les citoyens ont des droits et des obligations ». L'article 22 stipule : « tous les citoyens sont égaux devant la loi, qui leur assure une protection égale. Nul ne peut être l'objet de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son ethnie, de son sexe, de sa couleur, de sa langue, de sa situation sociale, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, du fait d'un handicap physique ou mental, du fait d'être porteur de VIH/SIDA ou toute autre maladie incurable ». L'article 27 dispose : « l'Etat veille, dans la mesure du possible, à ce que tous les citoyens disposent des moyens de mener une existence conforme à la dignité humaine ». L'article 52 stipule : « toute personne est fondée à obtenir satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à la dignité et au libre développement de sa personne, grâce à l'effort national et compte tenu des ressources du pays ». L'article 70 dit : « tous les citoyens sont tenus de s'acquitter de leurs obligations civiques et de défendre la patrie. Chacun a le devoir de travailler pour le bien commun et de remplir ses obligations professionnelles. Tous les citoyens sont égaux devant les charges publiques. Il ne peut être établi d'exonération que par la loi ». L'article 74 dispose : « tout Burundais a le devoir de contribuer par son travail à la construction et à la prospérité du pays ».

Ainsi, toute intervention au Burundi doit prendre en considération ces dispositions de la loi fondamentale. L'OBPE engage donc toutes ses actions dans cette direction ou dans le sens de ces dispositions de la constitution.

➤ Le Plan National de Développement du Burundi 2018-2027

Le PND est le référentiel de toutes les politiques et de toutes les actions de développement de la République du Burundi. A travers cette stratégie, le gouvernement du Burundi renforce son engagement à éliminer les inégalités et l'exclusion liées au genre, en intégrant l'équité et l'égalité homme femmes dans les programmes sectoriels et les rapports sociaux. Il présente aussi l'intégration du genre dans la lutte contre les changements climatiques.

➤ La Politique Nationale Genre du Burundi 2012-2025

La république du Burundi a adopté une Politique Nationale Genre 2012-2025 qui succède à la Politique Nationale de Genre de 2003, pour continuer à corriger les vestiges de la mentalité qui vulnérabilisent les femmes et les filles, et sensibiliser la communauté burundaise sur les bienfaits des responsabilités partagées. La PNG résulte d'un processus participatif impliquant la synergie de tous les acteurs de la nation et de tous les secteurs de la vie nationale, à travers des consultations sectorielles. Partant d'un diagnostic de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes au niveau national, la PNG définit de façon précise, la vision, l'approche, les principes directeurs, les orientations stratégiques, les axes d'intervention et les objectifs liés à la question du genre.

II.1.2. Le contexte régional et sous régional

Le niveau régional et sous régional est marqué par plusieurs programmes, accords, politiques et conventions considérant à un haut niveau la promotion des femmes. On note entre autres :

- Le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD) qui, dans son objectif de réduction de la pauvreté, stipule explicitement que les problèmes spécifiques des femmes pauvres doivent être pris en compte dans les mesures anti-pauvreté.
- Charte de l'Union Africaine qui stipule clairement qu'il revient à l'Etat de « veiller à l'élimination de toute discrimination contre la femme et d'assurer la protection des droits de la femme et de l'enfant tels que énoncés dans les déclarations et les conventions internationales ».
- Le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux droits de la femme, dont l'adoption en 2004 par la Conférence des Chefs d'Etat de l'Union Africaine de la Déclaration Solennelle en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décision et au niveau des postes électifs.

- La décision de la Conférence des Chefs d'Etats de l'Union Africaine (UA), en avril 2010 à Accra, qui a consacré la période 2010-2020, « décennie de la Femme Africaine », et qui a mis en place un Fonds des Femmes Africaines pour faciliter la concrétisation des objectifs de la Décennie. Le but de la décennie est d'accélérer, en termes concrets, l'exécution des engagements sur l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme depuis la base jusqu'au niveau national, régional et continental.
- La Stratégie sous régionale pour la prise en compte du genre dans la gestion durable des ressources naturelles de la Commission des Forêts d'Afrique Centrale (COMIFAC) qui montre la volonté d'intégrer la perspective genre dans sa politique.
- La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, adoptée le 27 juin 1981 à Nairobi au (Kenya) lors de la 18e Conférence de l'Organisation de l'Unité Africaine. Elle réaffirme le principe de l'égalité des droits et libertés sans discrimination fondée sur le sexe (réf. article 2) et reconnaît la nécessité d'éliminer la discrimination envers les filles et les jeunes femmes conformément aux dispositions des divers instruments et conventions internationaux, régionaux et nationaux relatifs aux droits de l'homme. En son article 25, la Charte expose les mesures spécifiques pour lever les discriminations qui affectent les filles et les jeunes femmes sur les plans des droits fondamentaux, la participation citoyenne, l'éducation, la santé, l'accès à l'emploi, la protection familiale et sociale et la lutte contre les violences.

On note aussi dans ce contexte, l'existence du Marché Commun Economique de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique Australe (COMESA), de la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL), de la Communauté Est Africaine (CEA), etc., qui considèrent à un niveau important l'égalité homme femme et la promotion d'une démarche d'équité et d'égalité de genre.

II.1.3. Le contexte international

Les actions en matière de promotion de l'égalité de genre sont guidées, au niveau international, par différents mécanismes, engagements et instruments existants au plan mondial, relativement à cette problématique, engageant la République du Burundi. On note principalement

➤ La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée Générale des Nations Unies et constituée de 30 articles, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme proclame que « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ». En son article 2, le

document affirme le principe de liberté sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique. Référence est également faite en son article 16 relatif aux droits égaux au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution.

➤ Le Programme d'action de Beijing

Le 15 septembre 1995, 189 États participant à la 4e Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin, en Chine, ont adopté la Déclaration de Beijing. La Déclaration constitue un engagement fort de la part des gouvernements, à promouvoir l'égalité, le développement et la paix pour toutes les femmes, partout, à parvenir à l'autonomisation des femmes, et assurer la pleine application des droits des femmes et des filles. La déclaration a identifié la femme comme un acteur incontournable du développement durable, et a adopté un programme d'action qui a défini des objectifs stratégiques et recommandations relatives à 12 domaines majeurs de préoccupation dont : femmes et pauvreté ; éducation et formation des femmes ; femmes et santé ; violence contre les femmes ; femmes et conflit armé ; femmes et économie; femmes, pouvoir et prise de décision; mécanismes institutionnels pour l'avancement des femmes ; droits des femmes ; femmes et médias ; femmes et environnement; enfants de sexe féminin.

Les évaluations périodiques du programme d'action de Beijing ont été l'occasion pour la communauté internationale de réaffirmer leur engagement à prendre des mesures énergiques pour renforcer l'intégration du genre dans les politiques, programmes et budgets et accélérer ainsi l'élimination des disparités et discriminations qui fondent les inégalités entre les hommes et les femmes. La république du Burundi a souscrit à cette déclaration et donc s'engage à agir dans le sens de ses objectifs stratégiques et de ses recommandations.

➤ Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)

Les objectifs du millénaire pour le développement (OMD) sont huit objectifs adoptés en 2000 à New York avec la Déclaration du millénaire de l'Organisation des Nations unies par 193 États membres de l'ONU, et au moins 23 organisations internationales, qui sont convenus de les atteindre pour 2015. L'objectif 3 des OMD visait à promouvoir l'égalité des sexes en éliminant les disparités entre les sexes, notamment à tous les niveaux de l'éducation à l'horizon 2015. En 2015, les Objectifs de Développement Durables (ODD) ont succédé aux OMD.

➤ Les Objectifs de Développement Durable (ODD)

Avec l'échéance des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en septembre 2015, les Etats membres de l'Organisation des Nations Unies ont mis en place un programme plus ambitieux pour mettre fin à la pauvreté, pour lutter contre les inégalités et l'injustice, et faire face aux changements climatiques d'ici à 2030. Sur la base des acquis de la mise en œuvre des OMD, dix-sept (17) Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été adoptés lors du Sommet spécial sur le développement durable en septembre 2015 à New York. Ce programme de développement pour l'après 2015 aborde plusieurs problématiques dont la réalisation d'une égalité porteuse de croissance entre les hommes et les femmes. Un objectif spécifique cible l'atteinte de résultats en termes de Genre (ODD 5) en vue de parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles. Les ODD constituent le nouvel agenda de coopération au développement inclusif et universellement applicable à tous sans distinction.

Le Burundi, à l'instar des autres signataires des engagements internationaux précités, s'est engagé à œuvrer pour l'application effective des politiques et directives en faveur de l'équité des genres.

➤ La résolution 1325

La résolution 1325 (2000) est une résolution onusienne, adoptée à l'unanimité le 31 octobre 2000 par le Conseil de sécurité des Nations unies dans sa 4213^{ième} séance, qui concerne le droit des femmes, la paix et la sécurité. Elle se situe dans la continuité des résolutions 1261, 1296 et 1314 qui ont fait l'objet d'un rappel durant la séance et aborde le thème de la condition féminine durant le rapatriement et le déplacement de populations, ainsi que celui de la rééducation et de la réinsertion des femmes et jeunes filles consécutives à un conflit armé. A travers cette résolution, le Conseil de Sécurité des Nations Unies, a rappelé que la paix et l'égalité entre les hommes et les femmes étaient inextricablement liées et qu'en conséquence toute initiative pour maintenir et promouvoir la paix et la sécurité requiert non seulement une protection spécifique des femmes mais aussi leur égale participation à la résolution des conflits et au maintien de la paix.

La résolution conforte l'engagement du Conseil de Sécurité des Nations Unies à adopter une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix et engage les Etats à renforcer la protection des droits des femmes dans les zones de conflit et à prendre les mesures appropriées pour assurer la pleine contribution des femmes aux décisions relatives à la prévention et au règlement des différends.

➤ La déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide

La Déclaration de Paris en mars 2005 concerne l'efficacité de l'aide publique au développement. Elle trace les propositions et conditions pour rendre l'aide publique au développement en direction des pays pauvres, efficace, en fixant les engagements généraux à souscrire par les donateurs et les pays bénéficiaires pour arriver à ces résultats. La déclaration de Paris considère à un niveau important la nécessité de la prise en compte des questions de genre dans chacun des cinq principes fondamentaux: l'appropriation, la responsabilité mutuelle, l'alignement, l'harmonisation et la gestion axée sur les résultats.

➤ La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF)

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée Générale des Nations unies. Elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays. Cette Convention engage les États signataires ou adhérents à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes, et à favoriser leur plein développement dans l'ensemble des domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils.

Pour atteindre ces objectifs, la Convention demande à tous les États de prendre non seulement des mesures ou des décisions pour supprimer les inégalités hommes-femmes, mais aussi de permettre aux femmes d'arriver au même degré de développement social, économique et intellectuel que les hommes.

➤ La Conférence Internationale sur la Population et le Développement

En 1994, s'est tenue au Caire, en Égypte, la Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD). Cette conférence a vu l'adoption par 179 pays, d'un Programme d'action qui a marqué un tournant fondamental dans la réflexion sur les problématiques de population et de développement, en plaçant le bien-être des individus, et notamment des femmes, au centre de l'agenda mondial. Il aborde les questions de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'habilitation des femmes par le biais de l'éducation, la santé et la nutrition. Il est axé autour de :

- l'égalité et l'équité entre les sexes,
- la promotion de la femme,
- l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard de la femme,
- la maîtrise de la fécondité par les femmes,
- l'accès des femmes aux services de santé, surtout de la reproduction.

➤ La création d'ONUFEMMES

La création de l'Organisation des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONUFEMMES) en 2010 découle de la décision de soutenir l'effectivité de tous les instruments adoptés en faveur de la promotion de la femme et de l'égalité homme-femme. L'existence d'un tel organe vient conforter l'engagement de la communauté internationale à faire avancer les questions de genre en faveur de la pleine jouissance des femmes de leurs droits, notamment celui de participer équitablement et efficacement au processus de développement.

II.2. Les enjeux et les défis

Pour l'OBPE, la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la promotion des femmes, dans ses activités, constituent un enjeu de réussite de ses missions, de développement socioéconomique, de transformation sociale et de responsabilisation des communautés dans un élan de cohésion sociale et d'engagement communautaire. Cela implique une responsabilisation collective des femmes et des hommes dans la promotion de valeurs et de comportements égalitaires, et dans la conduite d'actions de développement en faveur de l'environnement. Pour y arriver, il est fondamental pour l'Office de bien définir les enjeux principaux du genre dans une perspective de développement durable, et de relever les défis principaux pour une mise en œuvre aisée de ses projets et programmes dans le respect et la prise en compte de la dimension genre.

II.2.1. Les enjeux principaux

Les enjeux de la prise en compte de la dimension genre dans les politiques de développement socioéconomique et de sauvegarde environnementale sont à la fois importants et déterminants pour l'Office Burundais pour la Protection de l'Environnement (OBPE). L'Office met en œuvre, sur financement du gouvernement, mais aussi sur financement des partenaires techniques et financiers, des projets et programmes de développement durable. Dans un contexte où l'état Burundais inscrit ses actions dans le sens de la promotion de l'approche Genre, dans un contexte où l'ensemble des partenaires techniques et financiers et des bailleurs de fonds considèrent la problématique genre comme une thématique transversale devant apparaître dans tous les projets de développement, dans un contexte où les institutions internationales sont regardantes sur ce que les pays font en matière d'inclusion, il demeure pour l'Office d'intégrer l'équité et l'égalité des sexes dans toutes les actions de développement. C'est un enjeu de politique.

De la même manière, considérant une population Burundaise composée majoritairement de femmes, il est nécessaire de mettre en pratique des schémas et stratégies permettant à cette

frange de la population, de contribuer au processus de développement durable de la même manière ou plus, que les hommes. C'est un enjeu de développement.

Il en est aussi du phénomène de la féminisation de la pauvreté noté dans le pays. En effet, les disparités de revenus et d'emplois en fonction du sexe sont des déterminants de la pauvreté. Pour cela, la prise en compte de la dimension genre est un enjeu de développement social.

En somme, pour l'OBPE, la prise en compte de la dimension genre dans ses actions constitue des enjeux multiples (politique, économique, social, etc.). Pour cette raison, l'Office intègre le respect de l'équité et de l'égalité des sexes dans ses logiques d'action.

II.2.2. Les défis principaux

Pour l'OBPE, mettre en œuvre toutes les actions de ses projets et programmes dans une logique parfaite de promotion de la femme, d'équité et d'égalité de genre et dans une discrimination positive priorisant les femmes, est conditionné à des défis importants à relever. En effet, arriver à intégrer parfaitement l'égalité de sexe dans les actions de l'Office, surtout considérant son approche collaborative, exige parfois des actions dont certaines dépassent ses compétences. Néanmoins, par ses activités de sensibilisation, de plaidoyer et de renforcement des capacités, l'office parvient à faire prendre conscience de l'importance de donner aux femmes les possibilités de participer activement au développement. Aussi, dans la mise en œuvre de ses projets et programmes, l'Office oblige les parties prenantes à respecter ses prescriptions tendant à accorder aux femmes des places de choix dans les dispositifs de gestion et d'animation des projets et programmes mis en œuvre.

Cependant, au niveau des communautés, certaines réalités font que plusieurs barrières culturelles et culturelles empêchent une participation épanouie des femmes dans toutes les actions et activités de développement. Certaines cultures rendent en effet très difficiles la compréhension de l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'OBPE est conscient ainsi que pour une participation plus importante des femmes, plusieurs défis doivent être relevés, dont les suivants.

- L'élimination des barrières culturelles et culturelles au niveau communautaire, par des sensibilisations et des plaidoyers ciblant les populations, mais aussi particulièrement les personnes ressources et les leaders d'opinion ;
- L'amélioration du statut socioculturel de la femme et l'acquisition équitable de connaissances et de compétences par les femmes, par le renforcement des capacités

techniques des femmes dans les zones d'intervention, avec des activités spécifiques pour les femmes ;

- La promotion de l'accès et de la participation équitable des femmes dans les instances de gestion et de décision ;
- Le renforcement de l'expertise genre dans les mécanismes de gestion et de mise en œuvre des projets et programmes ;
- La sensibilisation et plaidoyer dans les zones d'intervention, pour l'intégration de la dimension genre dans les stratégies de développement au niveau communautaire.
- L'accès des femmes, aux ressources et aux opportunités économiques.
- Etc.

III. LA STRATEGIE GENRE AU SEIN DE L'OBPE : LES COMPOSANTES

La stratégie genre de l'OBPE s'inspire de la Politique Nationale Genre du Burundi 2012-2025. Pour l'Office, cette stratégie Genre est le cadre de référence de ses actions en matière d'égalité et d'équité du genre, en particulier dans la mise en œuvre de ses projets et programmes.

La stratégie repose sur une vision, des objectifs et des principes directeurs. Elle est mise en œuvre à travers des axes d'intervention stratégiques et un dispositif de suivi-évaluation.

III.1. La vision de la stratégie Genre de l'OBPE

La vision de l'OBPE sur les questions de Genre, s'inspire de la vision de la Politique Nationale Genre (PNG) qui est celle d'une société où les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et devoirs, développent toutes leurs capacités et contribuent ainsi, en tant que partenaires égaux, à l'édification d'une société juste et prospère pour tous ainsi qu'au développement politique, économique, social et culturel du Burundi. Ainsi, pour l'OBPE, la vision de la stratégie Genre est la suivante.

« Contribuer à faire de la République du Burundi un pays où les femmes et les hommes participent activement aux efforts en matière de lutte contre la pauvreté, de développement durable et de lutte contre les changements climatiques, dans une approche d'équité et d'égalité socio-professionnelle ».

III.2. Les objectifs de la stratégie Genre de l'OBPE

Pour atteindre cette vision, l'OBPE se fixe quatre objectifs principaux.

- **Objectif numéro 1** : Porter l'égalité femme- homme dans les actions de développement de l'Office à un niveau stratégique dans tous ses projets et programmes ;
- **Objectif numéro 2** : Promouvoir les femmes par une discrimination positive pour favoriser l'égalité des chances avec les hommes ;
- **Objectif numéro 3** : Assurer la participation des femmes au niveau stratégique dans les organes de pilotage, de coordination et de suivi des projets et programmes ;
- **Objectif numéro 4** : Faire du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes, un outil pour la réduction de la pauvreté et l'atténuation des changements climatiques.

III.3. Les Principes

La stratégie Genre de l'OBPE est un cadre de référence qui précise la démarche de tous ses projets et programmes relativement à l'intégration de l'équité et de l'égalité entre les femmes

et les hommes. Ainsi, l'Office institue un certain nombre de principes déterminants à considérer.

- ***Le principe de l'inclusion*** : ce principe stipule que la dimension genre doit systématiquement être prise en compte dans toutes les interventions de l'OBPE. Il renvoie aussi à la nécessité d'une approche d'efficacité dans les interventions, dans une démarche harmonisée, pour répondre de manière efficace aux besoins différenciés des hommes et des femmes dans tous les domaines.
- ***Le principe de la responsabilisation*** : ce principe institue, au-delà de l'implication, la responsabilisation des femmes à tous les niveaux du processus de gestion des projets et programmes de l'Office.
- ***Le principe de la cohérence transversale*** : la stratégie doit être en cohérence avec les politiques nationales et internationales qui engagent l'OBPE et qui régissent toutes ses actions.
- ***Le principe de l'adaptabilité et de la flexibilité***: la stratégie de l'OBPE est souple et évolutive. Elle s'adapte à l'évolution du contexte et peut faire l'objet de révision ou de mise à jour.

III.4. Les orientations stratégiques

L'Office, pour atteindre ses objectifs mentionnés dans le décret N° 100/240 du 29 Octobre 2014 qui le crée, dans une optique d'équité et d'égalité de genre et dans le sens de la Politique Nationale de Développement (PND) et de la Politique Nationale Genre (PNG), accorde une importance particulière à la promotion des femmes et à la lutte contre toute forme de discrimination. Ainsi, sa stratégie Genre est bâtie autour des axes stratégiques majeurs suivants.

1. La discrimination positive à l'égard des femmes : elle est le fait de favoriser les femmes et les groupes vulnérables victimes de discriminations systématiques, jusqu'au rétablissement de l'égalité des chances.
2. L'institutionnalisation de l'égalité femme-homme et la lutte contre toute forme de discrimination dans la mise en œuvre des projets et programmes : il s'agit de l'intégration systématique des conditions, priorités et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes. A travers l'institutionnalisation, l'OBPE porte au plus haut niveau l'égalité de genre dans les actions.

3. Le renforcement des capacités des équipes de mise en œuvre des projets et programmes sur le genre et sur sa prise en compte systématique dans toutes les actions de l'Office.
4. La sensibilisation des communautés et le plaidoyer auprès des autorités sur l'intégration de la dimension genre dans les actions de développement durable ;
5. Le renforcement des capacités des femmes, à travers les organisations féminines dans les zones d'intervention.

Orientation stratégique 1 : La discrimination positive à l'égard des femmes

Dans ses actions, l'OBPE vise à corriger les disparités et inégalités liées au genre en procédant à des actions de discrimination positive encore appelée dédiscrimination. L'Office élève ainsi en rang d'orientation stratégique la favorisation des femmes victimes de discrimination jusqu'à parvenir à rétablir l'égalité des chances. La discrimination positive visant la promotion des femmes se fait également à travers des actions concrètes. Par exemple l'Office peut, avant tout choix de bénéficiaires de ses projets et programmes, réserver une certaine partie à des femmes victimes de discrimination ou d'inégalité sociale.

Orientation stratégique 2 : L'institutionnalisation de l'égalité femme-homme et la lutte contre toute forme de discrimination

Par l'institutionnalisation du Genre, l'OBPE considère la thématique de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à un niveau stratégique dans ses projets et programmes. Il s'attèle ainsi à favoriser la participation des femmes dans les institutions ou cadres de coordination assurant le pilotage stratégique et le suivi évaluation de ses projets et programmes, luttant donc contre les discriminations à caractère de genre ou de statut social dans la mise en œuvre de ses projets et programmes est aussi un axe stratégique fort des interventions de l'Office.

Orientation stratégique 3 : Renforcement des capacités des équipes de mise en œuvre des projets et programmes sur le genre et sur sa prise en compte systématique dans toutes les actions.

La thématique Genre est philosophique mais aussi technique. Sa mise en œuvre ainsi que la promotion de l'égalité femme homme dans les actions de développement de l'Office s'adapte aux contextes et aux réalités socio culturelles des communautés d'intervention. Ainsi, le renforcement des capacités continu, sur la thématique, des équipes en charge de la mise en œuvre des projets et programmes est une orientation.

Il s'agit principalement de mettre en œuvre des activités de formation et de renforcement des capacités spécifiquement conçues sur mesure pour accroître les connaissances et les compétences sur tous les aspects organisationnels et techniques liés à l'intégration du genre à toutes les étapes du cycle de projet. Il s'agit également de cultiver la sensibilité au genre parmi toutes les catégories du personnel de l'Office, en particulier ceux qui occupent des postes clés de prise de décision. Ces activités de renforcement des capacités visent donc l'ensemble du personnel, y compris la Direction Générale, les directeurs et les chefs de services, etc.

Ainsi, il s'agit de développer l'expertise et la recherche sur le genre à travers :

- l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de formation intégrant les questions de genre dans les programmes et les projets ;
- la production et la mise à la disposition des agents d'outils simplifiés pour faciliter l'intégration du genre dans leurs activités ;
- la définition d'un jeu minimal d'indicateurs sensibles au genre ;
- la systématisation de la désagrégation par genre lors de la collecte, du traitement et de la diffusion des données socio-économiques ;
- le suivi-évaluation de la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des projets et programmes ;
- le soutien à la réalisation d'études et de recherches sur les questions liées au genre.

Orientation stratégique 4 : La sensibilisation des communautés et le plaidoyer auprès des autorités sur l'intégration de la dimension genre dans les actions de développement durable

La sensibilisation entre dans le sens de la communication de masse pour la considération de l'égalité de genre. C'est une action de communication qui a pour objectif d'informer, d'éclairer et de susciter l'intérêt et la curiosité des cibles sur l'importance de la thématique de genre et de la promotion de la femme, pour promouvoir un changement de mentalité, de comportement et d'attitude à partir d'une prise de conscience individuelle et/ou collective. Elle cherche donc à rendre les cibles attentives et disponibles à prendre en charge la problématique du genre et à la considérer dans les projets et programmes. Elle cherche également à faire évoluer les représentations pour modifier durablement des attitudes.

Les cibles sont généralement :

- les organisations communautaires de base ;
- les organisations de femmes ;
- les personnes ressources (les autorités religieuses, chef de colline/quartier, etc.) ;
- les services techniques ;

- les communautés.

Le plaidoyer est destiné à des cibles spécifiques. Il est un ensemble d'activités ciblées soutenant une cause spécifique. C'est une panoplie d'actions, de méthodes et de procédés cherchant à influencer une politique spécifique et une conception économique, sociale, politique, culturelle et environnementale, pour aboutir à un changement positif et durable, sur la base d'un dialogue avec des décideurs. Il permet de passer d'une situation non désirable à une situation désirable. Le plaidoyer est généralement utilisé pour influencer les décideurs quand ils font des lois et des règlements, distribuent des ressources et prennent d'autres décisions qui affectent la vie des personnes. Les principaux buts du plaidoyer sont de créer des politiques, de réformer des politiques et de s'assurer que celles-ci sont appliquées. Il permet globalement d'attirer l'attention des communautés sur la question du genre et de la promotion des femmes et d'orienter les décideurs vers une solution durable.

Orientation stratégique 5: Le renforcement des capacités des femmes, à travers les organisations féminines

Pour favoriser une participation active des femmes dans ses projets et programmes de développement, l'Office pourrait être amené à dérouler des activités de formation et de renforcement des capacités sur des thématiques clés, à travers les organisations de femmes présentes dans ses zones d'intervention. Ces sessions de formation et de renforcement ciblent les thématiques relatives aux projets et programmes mis en œuvre, mais également les thématiques transversales pouvant participer à la capacitation des femmes sur le genre.

III.5. L'opérationnalisation de la stratégie Genre de l'Office

III.5.1. La mise en œuvre de la stratégie genre

La mise en œuvre de la stratégie genre, compte tenu de la vision, des principes directeurs et des axes stratégiques, passe, pour l'Office dans la mise en œuvre des activités de tous les projets et programmes. Une telle démarche montre que pour l'Office la dimension Genre est transversale. Sa prise en compte ne dépend pas d'un projet spécifique mais est faite dans tous les projets que l'OBPE pourrait mettre en œuvre. Ainsi, l'Office s'assure que chacun de ses projets et programmes de développement tient compte de la dimension Genre et œuvre pour la promotion des femmes et l'élimination de toute forme de discrimination.

Ainsi, dans tout le cycle de projet, de l'identification à l'évaluation finale, passant par la planification stratégique, la planification opérationnelle et le suivi évaluation, la mise en œuvre de l'approche Genre est de mise. Dans l'identification, par exemple, au-delà des informations spécifiques à la problématique étudiée, les incidences et répercussions sur l'égalité homme

femme sont aussi étudiées. De ce fait, dans la planification stratégique, une analyse sous l'angle du genre est faite. Il s'agit de façon systématique de regarder les différents impacts probables du projet ou programme sur les hommes et les femmes. L'analyse du genre exige la séparation des données par genre, et de comprendre le volume de travail à faire à tous les stades du processus. Ainsi, un objectif spécifique peut cibler concrètement la thématique genre et des activités concrètes peuvent être proposées dans la planification opérationnelle pour la prise en charge. Dans cette perspective, des indicateurs sensibles au genre sont élaborés et considérés pour le suivi évaluation et l'évaluation finale du projet ou programme. De même, la budgétisation des projets et programmes est sensible au genre. C'est-à-dire qu'elle prend en compte la contribution différenciée des femmes et des hommes quelle que soit leur appartenance sociale, et propose des solutions de façon à ce que le budget prenne en compte le lien existant, par exemple entre l'économie formelle et informelle. Aussi, elle étudie les effets de la répartition des recettes et des dépenses sur les hommes et les femmes non seulement à court terme, mais également à moyen et long terme, c'est-à-dire tout au long de leur cycle de vie. De la même manière, elle veille à répondre de manière équitable aux besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes, des filles et des garçons issus des différentes couches socioéconomiques et de tous les milieux. Enfin, elle vise à réduire les inégalités socioéconomiques existantes entre ces couches sociales et à concrétiser les principes de l'équité et de l'égalité.

III.5.2. Le suivi évaluation

Le suivi et l'évaluation des réalisations de l'Office se feront en tenant compte des objectifs et indicateurs sensibles à la question du genre. Dans ce cadre, le suivi est considéré comme partie intégrante de la mise en œuvre de la stratégie genre de l'Office. De même, l'évaluation périodique des différentes activités mises en œuvre à travers les projets et programmes de l'Office permettra projet de déterminer si les objectifs de la stratégie de promotion de la question du genre et l'impact souhaité seraient atteints. Il est donc important que les éléments ci-dessous listés soient bien pris en compte dans le dispositif global de suivi –évaluation de l'Office.

- désagrégation des données par genre ;
- identification et utilisation d'indicateurs d'impact sur le genre ;
- définition des critères de suivi et d'évaluation de performance liés à tous les cadres de suivi et d'évaluation des différents projets et programmes de l'Office.

Comme le présentent le manuel de gestion du cycle de projet et le manuel de suivi-évaluation de l'Office, le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie genre se font dans toutes les phases du cycle de projet et à travers différents niveaux de comités et de mécanismes mis en place par les projets et programmes concernés.

III.5.3. Le cadre de suivi des performances

Le cadre de suivi des performances de l'Office, conçu pour l'ensemble de ses projets et programmes, accorde une importance réelle à la dimension genre, en cohérence avec l'approche globale de l'Office en la matière. Le cadre comprend, pour chaque projet et programme, des critères clairs permettant d'apprécier les résultats intermédiaires et les résultats finaux, mais également il présente les liens logiques et conceptuels indiquant de quelle manière les activités qui sont mises en œuvre ont pu aboutir à des résultats précis (y compris les effets produits et les résultats obtenus au stade intermédiaire).

Relativement à la dimension genre, le cadre de suivi des performances permet de voir la mesure dans laquelle les résultats atteints par les projets et programmes ont permis de contribuer à la promotion de la femme, à l'équité et à l'égalité de genre. Pour y arriver, pour chaque projet et programme, le cadre, par rapport au genre, précise :

- les objectifs spécifiques ciblant la promotion des femmes et participant aux efforts nationaux d'équité et d'égalité de genre ;
- les résultats attendus de chaque activité du projet et programme concerné ;
- les résultats intermédiaires obtenus ;
- les résultats finaux obtenus ;
- les progrès réalisés ;
- les indicateurs de chaque activité ;
- les types d'activités, notamment les sensibilisations, les formations et renforcements des capacités, les actions de plaidoyer, etc. ;
- les parties prenantes de chaque activité, la proportion de femmes et d'hommes, etc. ;
- etc.

III.5.4. Le reporting

Dans le cadre du reporting, des rapports d'étapes sont produits, après chaque activité, mais aussi de façon périodique, par semaines, par mois, par trimestre, par semestre ou par année, en fonction des exigences spécifiques des projets et programmes et des partenaires techniques et financiers concernés. Ainsi, il est possible d'avoir des rapports hebdomadaires, mensuels, trimestriels, semestriels et annuels. Dans tous les cas, les rapports mettent clairement en exergue

les informations relatives au genre et à la promotion des femmes et permettent donc de faire le point sur la mise en œuvre de la stratégie genre de l'Office.

IV. CONCLUSION

La stratégie genre de l'OBPE constitue un document important de soutien et de promotion à la conduite de changements nécessaires pour contribuer à la réalisation de l'égalité et de l'équité de genre, conformément aux objectifs de la Politique Nationale Genre 2012-2025 et aux bonnes pratiques internationales dans ce domaine.

La mise en œuvre réussie de cette stratégie repose en grande partie sur l'implication de toutes les parties prenantes, directement ou indirectement concernées par l'intégration de la dimension genre dans les activités de l'Office.

La stratégie dénote également l'intérêt et l'engagement fort de l'Office à contribuer à la réalisation de l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'instauration du développement durable au Burundi.