



RENFORCEMENT DES ACTIONS CLIMATIQUES SENSIBLES AU GENRE



GRUPE DE LA BANQUE AFRICAINE
DE DEVELOPPEMENT



Introduction

Le changement climatique – y compris ses causes et les initiatives visant à lutter contre ses moteurs et ses impacts – n'est pas neutre en terme de genre. Avec des répercussions généralisées incluant des tensions dans tous les secteurs économiques, le changement climatique affecte différemment les femmes et les hommes. Par exemple, sur le continent africain, les femmes représentent deux tiers de la main-d'œuvre agricole et produisent la majorité de la nourriture africaine ; les impacts du changement climatique sur le secteur vont ainsi toucher plus durement les femmes et leurs familles.¹ Les femmes peuvent également contribuer de manière unique à l'action contre le changement climatique. Elles peuvent largement contribuer et bénéficier des activités d'atténuation en rejoignant des marchés de l'emploi non traditionnels, y compris ceux liés à la transition énergétique, et en accédant à des moyens de production plus efficaces.

Dans ce contexte, la Banque africaine de développement vise à devenir la principale institution financière africaine à considérer la problématique genre et changement climatique comme une stratégie visant à renforcer les avantages sociaux des investissements de son portefeuille sur le changement climatique et à lutter pour l'égalité des sexes sur le continent. La Banque a mobilisé des financements auprès des Fonds d'Investissement Climatiques (FIC) pour améliorer la compréhension des liens entre la dimension genre et le changement climatique chez le personnel de la Banque et les pays Africains.

Pour soutenir ces efforts, le Département Genre, Femme et Société civile (AHGC) de la Banque a conçu, en partenariat avec le Département Changement climatique et Croissance verte (PECG), l'Initiative pour une action climatique inclusive de la Banque africaine de développement et des FIC, qui est mise en œuvre par l'Union internationale pour la Conservation de la Nature (UICN). L'objectif de cette initiative est de soutenir une intégration concrète de la dimension genre dans les futures initiatives des FIC mises en œuvre sous la supervision et avec l'appui de la Banque, en menant des recherches spécifiques au contexte, en développant deux études de cas sur les bonnes pratiques et en produisant une base de connaissances destinées à étayer les travaux de la Banque et de son personnel.

Cette note résume les bonnes pratiques relevées dans les deux études de cas qui ont porté sur l'intégration de la dimension genre dans deux projets soutenus financièrement par les FIC et la Banque Africaine de Développement : un projet forestier au Ghana et une initiative énergétique au Maroc. Chaque étude présente de nombreuses stratégies sensibles à la question du genre visant à obtenir de meilleurs résultats, qui sont décrites dans ce document dans le but de sensibiliser davantage à ces approches.

Recommandations

Ces études de cas offrent de bonnes pratiques clés à prendre en compte dans l'élaboration de projets visant la restauration des forêts et des terres, et les énergies renouvelables à grande échelle. Ils fournissent des points d'appui aux apprentissages essentiels pour orienter la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de projets sensibles à la dimension genre, démontrant ainsi l'importance d'inclure cette dimension dans le recrutement du personnel et la programmation dans le cadre du projet, ainsi que dans les communautés touchées par le projet.

Projets de restauration des forêts et des terres

Les entreprises qui mettent en œuvre des projets de partenariat public-privé pour la restauration des forêts et qui souhaitent augmenter le pourcentage de personnel féminin occupant des postes permanents et temporaires, peuvent envisager différentes approches, notamment :

- contacter des étudiantes universitaires dans les domaines du social, de la foresterie et autres liés au projet, en leur offrant la possibilité de développer leur thèse dans le champ d'action du projet ou de l'organisation, ce qui pourrait déboucher sur une opportunité d'emploi à la fin de leurs études ;
- proposer et promouvoir des structures de garde d'enfants lors de l'annonce ou du recrutement pour un nouveau poste, afin de motiver des femmes avec de jeunes enfants ;
- mener des actions positives qui favorisent les opportunités d'emploi pour les femmes ;
- continuer à renforcer les opportunités de leadership existantes, telles que le jumelage, le mentorat, les bourses d'études, etc., afin que les jeunes femmes puissent également bénéficier de promotions ou être soutenues d'une manière ou d'une autre dans des opportunités de carrière susceptibles de déboucher sur des postes officiels et permanents à l'échelle locale

Projets d'énergies renouvelables à grande échelle

En développant de bonnes pratiques et des outils pour intégrer la dimension genre dans le projet, MASEN et ACWA Power ont créé un environnement propice au renforcement de leurs stratégies et résultats en matière d'égalité de genre à travers l'institutionnalisation de la prise en compte de la dimension genre dans les politiques et actions de l'entreprise. Les entreprises qui souhaitent reproduire cette expérience peuvent envisager :

- d'assurer un soutien fort de la part des cadres supérieurs en faveur de l'égalité des sexes, afin de promouvoir des cultures institutionnelles où les hommes et les femmes sont et se sentent traités en égaux et où des opportunités sont offertes équitablement aux deux, en fonction de leurs compétences ;
- de réaliser des évaluations d'impact social avec une perspective de genre, qui permettent de comprendre le contexte local et d'identifier des activités de développement social réalistes et adaptées aux circonstances locales ;
- de reconnaître la nécessité d'allouer un budget et du personnel qualifié pour soutenir les activités visant à promouvoir l'égalité et l'équité entre les sexes, en particulier dans les activités de RSE ;
- de suivre, au minimum les progrès selon le sexe, et réfléchir aux moyens de continuer d'améliorer la situation des femmes et des hommes dans les communautés adjacentes

Le Partenariat public-privé pour la restauration des réserves forestières dégradées au Ghana

2014: Le processus de consultation participative mené avec les communautés a expliqué l'idée du projet, les activités possibles et identifié les besoins différenciés des femmes et des hommes

2014-2015: FORM GHANA LTD a réalisé une évaluation d'impact environnemental et social (EIES), qui comprend des informations sociales pertinentes sur les niveaux d'éducation, l'analphabétisme, les schémas de migration, les cultures agricoles et l'analyse culturelle

2015: FORM GHANA LTD a créé un plan d'action pour l'atténuation des impacts socio-environnementaux (SEIMAP/RAP), qui présente des données sur les caractéristiques des ménages ventilées par sexe et identifie un ensemble spécifique de moyens de subsistance pour les personnes touchées par le projet

Accord de partage d'avantages conclu entre le gouvernement du Ghana, les communautés locales et FORM GHANA LTD: c'est un mécanisme permettant de s'assurer que toutes les parties prenantes dans les communautés peuvent bénéficier équitablement du projet

Le projet

Le projet de partenariat public-privé pour la restauration des réserves forestières dégradées vise à restaurer les réserves forestières dégradées en mettant en place une plantation forestière commerciale de 11 700 ha composée de teck et d'essences locales. Le partenariat est mis en œuvre par FORM GHANA LTD,² en collaboration avec le gouvernement du Ghana, par l'intermédiaire de sa Commission des forêts (Forestry Commission, FC). Form Ghana Ltd est la première entreprise de plantation forestière certifiée FSC (Forest Stewardship Council) au Ghana et dans l'ensemble de l'Afrique de l'Ouest. La réserve forestière génère des crédits-carbone conformément aux procédures des normes de carbone vérifiées (VCS).

La phase de conception

FORM GHANA LTD. et le FC ont mené un processus participatif et sensible au genre afin de mieux comprendre les rôles, les besoins et les contraintes différenciés des femmes et des hommes en ce qui concerne l'accès à l'information et les opportunités de travail. Cette analyse a guidé la conception du projet, qui a intégré des actions, des indicateurs et des cibles spécifiques pour assurer une forte participation des femmes et réduire les écarts entre les genres.

Le suivi et l'évaluation

Le processus de suivi et d'évaluation donne la priorité à la collecte de données ventilées par sexe pour les enquêtes sur l'emploi et les enquêtes sociales. La mise en place de ce système a permis à l'entreprise de surveiller les performances des femmes et des hommes dans le travail, relevant, par exemple que les femmes sur le terrain dépassent leurs homologues masculins à mesure qu'elles accordent plus d'attention à leurs travaux et font preuve de plus de discipline dans l'exécution de leurs tâches. Le système permet également à l'entreprise de rendre compte des progrès réalisés par rapport aux indicateurs et cibles en matière d'égalité des sexes du projet.

Exemples d'activités sensibles au genre

Sur la base des conclusions de l'EIES, du SEIMAP/RAP et des processus de consultation publique, FORM GHANA LTD a identifié une série de considérations liées au genre dans le document du projet pour guider sa mise en œuvre. Par exemple, certaines des activités spécifiques du projet visant à intégrer la dimension genre incluent :

- d'encourager les femmes à postuler à des emplois ;
- de mettre en place des actions positives dans les processus de recrutement ;
- d'offrir des possibilités de formation et de renforcement des capacités aux employées ayant un potentiel de leadership ;
- de soutenir l'association des femmes dans l'entreprise ;
- d'organiser des réunions régulières avec des femmes et des hommes dans les communautés ;
- de développer une politique de genre pour l'entreprise avec des principes et des procédures concernant l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités pour les femmes et les hommes

Phase de mise en oeuvre

FORM GHANA LTD. a identifié plusieurs bonnes pratiques à mettre en œuvre pour faciliter l'égalité des sexes :

Mise en œuvre de politiques et de stratégies pour l'égalité des sexes

- Les politiques en matière de ressources humaines et de responsabilité sociale des entreprises (RSE) prenant en considération la dimension genre incitent l'ensemble du personnel à s'employer à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes
- L'appui de ces politiques par la direction de l'entreprise témoigne de son engagement, et contribue à une mise en œuvre efficace à la fois au sein de l'entreprise et sur les sites du projet

Construction d'alliances stratégiques

- FORM GHANA LTD. a demandé des conseils techniques pour accroître la participation des femmes, en s'adressant à des experts de l'approche genre et en consultant un réseau dédié à cette approche à Accra

Développement des capacités et des compétences des femmes et des hommes

- FORM GHANA LTD. offre aux femmes et aux hommes des chances égales d'apprendre et de développer des compétences en relation avec les différentes activités menées dans la plantation, leur permettant de s'exercer jusqu'à ce qu'ils développent leurs compétences en maniant des outils et assurent leur sécurité lors de leur utilisation



Le Programme d'énergie solaire (NOOR Ouarzazate) au Maroc

2010: Cadre d'évaluation d'impact environnemental et social (FESIA) réalisé, incluant des considérations sociales et de genre

2010: Consultation publique pour présenter le projet, organisée ensuite périodiquement jusqu'en 2012; des mesures pour inclure les femmes et respecter l'utilisation de la langue locale sont introduites

2012: Évaluation spécifique de l'impact environnemental et social (SESIA) réalisée, comprenant des informations sociales pertinentes sur les taux d'analphabétisme, les activités agricoles et l'accès aux services de santé

2012: Le plan de gestion environnementale et sociale de la construction (CESMP) a désigné le directeur du projet comme responsable des actions de responsabilité sociale et de création d'emplois pour la population locale

2014: Cadre d'évaluation d'impact environnemental et social (FESIA) mis à jour

2015: CESMP pour NOOR Ouarzazate II et III ont été conduits, identifiant en outre les mesures permettant d'assurer la responsabilité sociale — à savoir la mise en place de postes d'experts sociaux et en développement sur le site — et le renforcement de l'engagement visant à accroître les opportunités d'emploi pour la population locale

Le projet

Le programme d'énergie solaire (NOOR), situé à Ouarzazate (NOOR Ouarzazate), dans la région du Centre-Sud du Maroc, est l'une des plus grandes centrales de production d'énergie solaire à concentration (CSP) au monde. NOOR Ouarzazate est mis en œuvre par l'Agence marocaine de l'énergie solaire (MASEN)³ et le Groupe saoudien ACWA Power⁴ et devrait diversifier le bouquet énergétique marocain, en fournissant suffisamment d'électricité d'origine solaire au réseau national pour remplacer l'utilisation de 2,5 millions de tonnes de pétrole par an.⁵

La phase de conception

Lorsque MASEN a abordé le développement de NOOR Ouarzazate, l'Agence a identifié des ensembles de garanties des plus stricts relevant de la législation nationale et de ses investisseurs⁶ afin de concevoir ses propres directives internes d'évaluation de l'impact social.⁷ Cela incluait de manière proactive des éléments liés au genre, qui sont utilisés pour guider les activités avec des développeurs privés, tels que ACWA Power.

Le suivi et l'évaluation

Le processus de suivi et d'évaluation donne la priorité aux données ventilées par sexe, sur la composition de la main-d'œuvre et les différentes activités de RSE mises en œuvre au niveau de la communauté. Les compagnies effectuent des visites de suivi périodiques et ont mis en place une procédure de règlement des griefs qui s'ajuste aux niveaux d'analphabétisme et aux coutumes de la population de Ouarzazate. Plus récemment, ACWA Power a obtenu la certification W+ Standard,⁸ témoignant d'une augmentation des avantages sociaux et économiques pour les femmes participant à des projets de développement économique ou des projets environnementaux, pour la vérification des activités de RSE à Ouarzazate.

Assurer la participation des femmes et des groupes vulnérables aux consultations communautaires

MASEN a mis en œuvre quatre bonnes pratiques pour assurer une sensibilisation appropriée des groupes vulnérables pendant la phase de conception⁹:

- s'assurer que des informations claires et réalistes sont partagées en ce qui concerne l'assistance et les attentes du projet ;
- planifier des réunions spécifiques pour faire participer les femmes ;
- partager des informations avec les illettrés au moyen d'images, de vidéos et de photos pour permettre une meilleure compréhension ;
- adapter ou traduire les moyens de communication (vidéos, par exemple) en langue amazighe

Phase de mise en oeuvre

Le ferme soutien de la direction à l'égalité des genres a contribué à l'instauration d'une culture institutionnelle dans laquelle les hommes et les femmes sont traités sur un pied d'égalité et expriment ce sentiment, car les opportunités sont offertes en fonction des compétences et qualités professionnelles et non en fonction du sexe. Les exemples de politiques et d'initiatives prises par MASEN et ACWA Power dans ce sens comprennent :

La participation des femmes au secteur de l'énergie

- Lors du recrutement de nouveaux employés, les deux compagnies engagent les hommes et les femmes sur un pied d'égalité, garantissant un accès égal aux avantages sociaux et à l'évolution de carrière.
- Les responsables des ressources humaines ont augmenté le nombre de candidates pour un poste affiché sur le site, en demandant directement à l'ANAPEC (agence nationale de recrutement) d'inclure des candidatures féminines et en ciblant les femmes recrutées pour des postes où des activités où elles peuvent être formées en poste et où aucune expérience technique préalable n'est requise.

Opportunités économiques pour les femmes

- Les activités de RSE comprennent le soutien aux femmes et aux hommes pour qu'ils s'engagent dans des activités économiques nouvelles ou plus efficaces. Les activités identifiées correspondent au contexte culturel de Ouarzazate, les femmes étant soutenues pour améliorer leurs compétences en matière d'élevage et de commercialisation des ovins ; de production de légumes ; et d'habillement et d'artisanat

Processus de consultation participative

- Les activités de RSE sont identifiées par les entreprises, en consultation avec les femmes et les hommes des communautés avoisinant le CSP, par le biais de leurs experts en développement social.
- MASEN ajoute de nouveaux outils - qui renforcent de plus en plus les considérations de genre - à l'approche participative avec les communautés. L'un de ces outils est l'élaboration d'un processus d'appel à propositions destiné à renforcer la capacité des femmes et des hommes de Ghessate afin d'identifier leurs priorités en matière de développement et de garantir leur financement propre, en soutenant la maîtrise des idées et à long terme augmenter la durabilité des actions.

Investir dans les filles et l'éducation

- Pour réduire les écarts entre les genres au sein du secteur de l'éducation, les entreprises soutiennent une série d'activités conçues pour accroître la fréquentation scolaire des filles et des garçons. Celles-ci incluent la construction de toilettes dans les écoles primaires, la mise en place d'un service de bus scolaire et la création d'un dortoir pour les filles fréquentant le lycée de la ville. Des camps d'été et des excursions pour filles et garçons sont également organisés pour permettre à la fois des possibilités de loisirs et une confrontation à d'autres contextes au Maroc.



POUR PLUS D'INFORMATION SUR L'INITIATIVE POUR L'ACTION CLIMATIQUE DE LA BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT ET DU FONDS D'INVESTISSEMENT CLIMATIQUES, VEUILLEZ CONTACTER :

UNION INTERNATIONALE POUR LA CONSERVATION DE LA NATURE (IUCN)

Cate Owren and Jackelline Siles
Cheffes Senior du programme Genre
Programme mondial sur la gouvernance et les droits
1630 Connecticut Ave. NW, Suite 300
Washington, DC 20009
+1 202 387 4826
gender@iucn.org
www.genderandenvironment.org

BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT

Dana Elhassan
Experte Senior en Genre
Département de Genre,
Femmes et Sociétés Civile
d.elhassan@afdb.org

Leandro Azvedo
Responsable en chef Finance climatique
Département du Changement climatique
et Croissance verte
Immeuble du Centre de Commerce
International d'Abidjan (CCIA)
Avenue Jean-Paul II-Plateau
01 BP 1387 Abidjan 01
Côte d'Ivoire
l.azvedo@afdb.org
www.afdb.org
<https://www.climateinvestmentfunds.org/>



GRUPE DE LA BANQUE AFRICAINE
DE DEVELOPPEMENT



Notes et références

- 1 Banque Africaine de Développement. (2015). *Autonomisation des femmes africaines : un programme d'action*. At: https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf
- 2 Site web de FORM GHANA LTD : <https://www.formghana.com/>
- 3 Site web de MASEN : <http://www.masen.ma/en/>
- 4 Site web de ACWA Power : <https://www.acwapower.com/en/>
- 5 ESMAP. (2018). *Au-delà de l'électricité : comment la centrale solaire marocaine profite aux communautés et aux femmes et façonne l'avenir de la région*. Impact. Numéro 14, avril 2018 : https://esmap.org/sites/default/files/impact/document/IS14_Morocco_FINAL-v4_SINGLES.PDF
- 6 Les articles de donneurs évalués comprenaient ceux de la BM, BERD, KfW (Banque de développement allemande), SFI, AFD et BAD. Ceux-ci ont été synthétisés dans les lignes directrices de MASEN et adaptés au contexte marocain. IFC performance 5 and WB 0.12 sauvegardes .7 Taobane, N. and Lakhssasi, M. Entretiens, janvier (2019).
- 8 Lakhssasi, M. Entretiens, février (2019).
- 9 Site web de W+ Standard : <http://www.wocan.org/what-we-do/wstandard>