

**MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT  
ET DES RESSOURCES FORESTIERES**

**REPUBLIQUE TOGOLAISE**  
**Travail - Liberté - Patrie**

-----  
**DIRECTION GENERALE DE L'ODEF**  
B.P. 334 Tél. 22 -51-42-17 Fax 22-51-42-14 Lomé –Togo



**POLITIQUE DU GENRE DE L'OFFICE DE  
DEVELOPPEMENT ET D'EXPLOITATION DES  
FORETS (ODEF)**

*Décembre 2020*

## **PREFACE**

L'office de développement et d'exploitation des forêts (ODEF), créé par décret n° 71-204 du 13 novembre 1971, est un établissement public à caractère industriel et commercial doté de la personnalité civile, de l'autonomie administrative et financière. Il est engagé dans un processus continu d'équité genre dans la mise en œuvre de ses actions ; ce qui l'amène à élaborer une politique genre propre à lui.

La politique genre de l'ODEF, élaborée et validée lors d'un atelier avec les différents acteurs, rime avec les objectifs de la politique nationale d'équité et d'égalité de genre (PNEEG) du Togo adoptée en 2011 et actualisée en 2019. Le présent document de politique s'articule autour de quatre (04) grandes parties notamment (i) le contexte et la justification ; (ii) les enjeux et défis liés à son élaboration ; (iii) les fondements et (iv) le plan d'action.

Cette politique permet de promouvoir l'intégration du genre pour rendre ses interventions beaucoup plus efficaces, efficaces et pertinentes et concourir à la réalisation des changements.

**La Présidente du Conseil  
d'Administration de l'ODEF**



**Dr ATUTONU Amah**

## SOMMAIRE

<b>PREFACE</b> .....	2
<b>LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES</b> .....	4
<b>INTRODUCTION</b> .....	5
<b>I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION</b> .....	7
<b>II. ENJEUX ET DEFIS</b> .....	10
<b>III- VISION, OBJECTIFS, PRINCIPES ET AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE GENRE</b> .....	11
3.1. Vision .....	11
3.2. Objectifs .....	12
3.3 Principes .....	12
3.4. Axes stratégiques .....	13
<b>IV. PLAN D’ACTION</b> .....	13
4.1. Axes stratégiques et mesures préconisées.....	13
4.2 Suivi – Evaluation .....	17
<b>CONCLUSION</b> .....	18

## **LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES**

- AFAO : Association des Femmes de l'Afrique de l'Ouest
- CCDG : Centre de la CEDEAO pour le Développement du Genre
- CEDEF : Convention pour l'Élimination de toute Forme de Discrimination à l'Égard des Femmes
- DGPF : Direction Générale de la Promotion Féminine
- MASPFA : Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la femme et de l'Alphabétisation.
- MEDDPN : Ministère de l'Environnement, du Développement Durable et de la Protection de la Nature
- NEPAD : Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
- ODEF : Office de Développement et d'Exploitation des Forêts
- ONG : Organismes Non Gouvernementaux
- ONU : Organisation des Nations Unies
- OSC : Organisations de la Société Civile
- PNEEG : Politique Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre
- PANEEG : Plan d'Action National pour l'Équité et l'Égalité de Genre

## INTRODUCTION

Au Togo, les résultats définitifs du quatrième recensement général de la population et de l'habitat (RGPH4) effectuée par la direction générale de la statistique de la comptabilité nationale (DGSCN) en novembre 2010 établissent la population résidente au Togo à 6 191 155 habitants. Les femmes représentent 51% de cette population et les études ont montrés qu'elles sont majoritaires dans le domaine informel puis exercent des activités indépendantes en milieu rural. De par leurs multiples rôles que ce soit au niveau de la production, de la reproduction et de la vie communautaire, les femmes togolaises sont au cœur du développement et contribuent à la production de la richesse nationale.

Cependant les indicateurs (taux d'alphabétisation, de mortalité maternelle, de présence dans les différentes branches de l'économie, de participation dans les instances de décision, de femmes impliquées dans la politique) prouvent qu'elles occupent dans leur grande majorité des positions marginales. Elles ont faiblement accès aux moyens de production, aux ressources et aux opportunités économiques et sociales puis accèdent difficilement à une redistribution sociale paritaire avec les hommes et se heurtent à une multitude d'obstacles sur la voie de l'autonomie et de l'égalité.

Au sein de la famille, le rôle attribué à la femme est essentiellement domestique avec un statut inférieur à celui de l'homme. La grande majorité des tâches et corvées lui incombent. Elle est valorisée dans la société par le mariage, la fécondité et sa soumission à la volonté du mari. Or aujourd'hui, il devient évident que le développement ne peut s'effectuer sans la prise en compte de tous les acteurs sociaux.

Le changement souhaité requiert une volonté active des décideurs d'opérer les transformations structurelles nécessaires en relation avec les statuts et les rôles

des femmes et des hommes dans la famille et dans la société. C'est à cela que la politique genre de l'office de développement et d'exploitation des forêts (ODEF) va contribuer. En effet, cette politique traduit son attachement au respect des principes de l'égalité et de l'équité entre hommes et femmes. Elle doit lui permettre de promouvoir l'intégration du genre pour rendre ses interventions beaucoup plus efficaces, efficaces et pertinentes. Elle va concourir à la réalisation des changements qui vont contribuer à la concrétisation de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes, conformément aux objectifs de la politique nationale d'équité et d'égalité de genre (PNEEG) élaborée par le Togo en 2011 et actualisée en 2019. Le document de politique s'articule autour de quatre grandes parties :

- la première partie comprend le contexte et la justification de la politique ;
- la deuxième partie décline les enjeux et défis liés à son élaboration ;
- la troisième partie décrit les fondements de la politique ;
- la quatrième est relative au plan d'action.

## I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Depuis la Conférence mondiale sur les femmes tenue à Nairobi en 1985 et celle de Beijing en 1995, pour « l'Egalité, le Développement et la Paix », l'accent a été mis sur le lien intrinsèque entre la population, le développement et l'égalité entre les hommes et les femmes afin de favoriser un développement durable. Cependant, la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) a été signée par la majorité des états mais l'application n'a été effective dans de nombreux pays. Dès lors, l'adoption en septembre 2000 des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) est un renouvellement de cette prise de conscience et de l'engagement pris par les dirigeants du monde. L'objectif principal de ces différentes conférences organisées par les Nations Unies durant les deux dernières décennies est de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et d'accélérer la dé-marginalisation des femmes au profit d'un développement humain durable et l'éradication de la pauvreté.

Au niveau régional, l'avènement du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD) en 2000 a été l'occasion pour les chefs d'Etat et de gouvernement de rappeler que la marginalisation des femmes était encore réelle en dépit des progrès de ces dernières années ; de considérer l'égalité entre hommes et femmes et l'habilitation de ces dernières comme des facteurs essentiels de l'éradication de la pauvreté et du développement durable.

Avec l'avènement de l'Union Africaine, des avancées significatives ont été enregistrées en matière de genre. Au niveau de la Charte de l'Union, il est clairement stipulé 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 conventions internationales".

C'est ainsi qu'en 2004, la Conférence des Chefs d'Etat de l'Union Africaine a adopté une Déclaration solennelle en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décision et au niveau des postes électifs. Pour conforter cet engagement, l'Union Africaine a consacré la parité avec la nomination de cinq femmes commissaires au niveau du Bureau de la Commission de l'Union Africaine et a mis en place une Direction Genre au sein de cette même Commission. Ceci vient corroborer les résultats du sommet de Maputo tenu en juillet 2003, où les chefs d'état ont réaffirmé cette volonté de promouvoir l'égalité des sexes en introduisant la parité homme-femme dans le Conseil de l'Union et en adoptant le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux droits de la femme sous toutes ses formes.

Au plan sous - régional, la Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a pris des mesures institutionnelles relatives à la création d'une Division Genre au niveau de sa Commission. Ces mesures visent à concrétiser sa volonté de faire avancer les questions de genre dans la sous-région, avec la mise en place d'une Commission Genre et la transformation de l'Association des Femmes de l'Afrique de l'Ouest (AFAO) en Centre de la CEDEAO pour le Développement du Genre (CCDG) dont le siège est à Dakar.

Au plan national, les autorités togolaises ont manifesté une réelle volonté de faire de la promotion des femmes une priorité de développement avec la création en 1977 de la Direction Générale de la Promotion Féminine (DGPF) au sein du Secrétariat d'Etat aux Affaires Sociales et l'adoption du code des personnes et de la famille en 1980. Plusieurs structures concourent à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre, notamment le ministère de tutelle (Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation (MASPFA)), les ministères techniques, les partenaires au développement, les Organisations de la



Société Civile (OSC), les Organisations Non Gouvernementales (ONG) et les associations féminines.

La Politique Nationale de l'Equité et l'Egalite de Genre (PNEEG) élaborée et adoptée en 2011, actualisée en 2019 avec sa stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG), a pour finalité de promouvoir à moyen et long terme, l'équité et l'égalité de genre, l'autonomisation des femmes et leur participation effective à la prise de décision à tous les niveaux du processus de développement du Togo.

Pour ce faire, le Togo s'est doté d'une entité nationale de mise en œuvre de sa politique environnementale et forestière, l'office de développement et d'exploitation des forêts (ODEF). C'est une structure qui emploie des hommes et femmes qualifiés dans tous ses services pour la réalisation de son objet qui est la gestion du domaine forestier permanent de l'Etat. En plus de ce mandat traditionnel, il veut assumer une nouvelle fonction d'administration des ressources destinées à promouvoir des modèles de développement et de gestion durables des ressources naturelles en vue d'accroître la résilience des populations face aux effets de changement climatique.

L'étude diagnostic de l'ODEF a révélé au 31 décembre 2019, que sur 174 agents, on dénombre 23 femmes soit 13% de l'effectif total du personnel. Dans la mise en œuvre de ses activités de chantier, l'ODEF emploie également une main d'œuvre non négligeable de femmes. Pour l'année 2019, sur 8090 manœuvres temporaires employés, 1234 sont des femmes soit 15%. Ceci est lié à l'insuffisance de l'intégration du genre dans les documents régissant le fonctionnement de l'office et les outils de communication. Un plan d'action est ainsi élaboré pour pallier à ces insuffisances.

## II. ENJEUX ET DEFIS

L'ODEF a pour mission traditionnelle la gestion, l'équipement et la mise en valeur du domaine forestier national à travers la gestion durable des ressources forestières. De ce fait, il contribue à la création de richesses, gage d'un développement durable. Pour ce faire, la réalisation de l'égalité et l'équité genre aura des incidences significatives sur l'atteinte de cet objectif. C'est pourquoi, l'ODEF a jugé nécessaire de procéder à l'élaboration d'une Politique Genre en vue de renforcer le poids institutionnel de la prise en compte de la dimension genre en son sein et dans ses interventions (programmes et projets). Cette volonté de l'ODEF a rencontré l'assentiment des partenaires au développement tels que, le Fonds d'Adaptation et le Fonds Vert climat, qui font du genre une priorité et une condition pour construire un développement plus harmonieux, équitable et durable.

L'engagement de l'institution en faveur du respect des principes d'égalité et d'équité de genre sera manifeste à travers :

- la désignation de points focaux genre ;
- la prise en compte du genre dans les principes fondamentaux de sa Politique Environnementale et Sociale ;
- la prise en compte du genre dans les recrutements du personnel;
- l'utilisation accrue d'outils sensibles au genre au cours de ses interventions sur le terrain ;
- l'encouragement de la candidature féminine au poste de stagiaire, à diplômes et expériences égaux ; et enfin,
- la mise en place d'un programme majeur Socio-économique qui offre des opportunités pour une meilleure prise en compte du genre dans les projets et programmes.

Pour y arriver , il s'avère nécessaire de : (i) renforcer la représentation des femmes au sein du personnel de l'ODEF, (ii) renforcer l'expertise en genre pour favoriser son intégration dans les projets et programmes, (iii) mettre à jour les documents régissant le fonctionnement de l'ODEF en vue de mieux prendre en compte la dimension genre (Statut du personnel) et (iv) élaborer une politique genre assortie d'un plan d'action et mobiliser des ressources financières pour sa mise en œuvre. De même, il convient de prendre en compte le genre dans la stratégie de communication de l'ODEF.

### **III- VISION, OBJECTIFS, PRINCIPES ET AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE GENRE**

La politique Genre constitue un cadre d'orientation des actions définissant l'engagement de l'ODEF à promouvoir l'égalité et l'équité genre en son sein et dans ses interventions. Elle repose sur une vision, des objectifs et des principes. Sa mise en œuvre est définie à travers des axes d'intervention stratégiques et un mécanisme de suivi-évaluation.

#### **3.1. Vision**

Elle est définie tel que suit : « Faire de l'ODEF un centre d'excellence reconnu au service d'un environnement durable au Togo et en Afrique, une institution où les ressources humaines de qualité (femmes et hommes) participent de manière égale et équitable à la réalisation efficace de sa mission et de ses objectifs au bénéfice de la population togolaise ».

## 3.2. Objectifs

La politique genre à l'ODEF vise les objectifs suivants :

- instaurer un environnement institutionnel, socioculturel, juridique et économique favorable à la réalisation de l'équité et de l'égalité de genre à l'ODEF;
- intégrer le genre dans les projets et programmes de l'ODEF conformément aux exigences de la PNEEG et des bonnes pratiques dans ce domaine au niveau international.
- impliquer tous les acteurs dans le processus de réduction des inégalités de genre.

## 3.3 Principes

Les principes qui fondent la politique genre de l'ODEF sont :

- la cohérence avec les politiques nationales et internationales qui engagent l'ODEF : cette politique qui définit les orientations en matière de genre devant influencer toutes les actions de l'ODEF, devra pour cette raison, s'aligner sur les politiques et programmes définis au niveau national (PNEEG) et international (politiques du Fonds d'Adaptation et du Fonds Vert Climat et autres partenaires) etc. ;
- la compréhension des inégalités entre les sexes : analyse de l'équité et de l'égalité de genre dans toutes les interventions de l'ODEF, notamment au niveau des communautés de base ;
- l'exhaustivité : le genre sera pris en compte systématiquement dans toutes les activités de l'ODEF ;
- l'impartialité : le genre sera appliqué aussi bien dans le recrutement du personnel, l'affectation des rôles et responsabilités, que dans le traitement salarial ;
- la mise à jour régulière : en fonction de l'évolution du contexte interne, national et international, l'ODEF mettra à jour sa Politique genre.

### 3.4. Axes stratégiques

Axe 1 : Renforcement des capacités de l'ODEF sur l'intégration du genre dans ses activités.

Axe 2 : Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre

Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et de ses enjeux

## IV. PLAN D'ACTION

La présente politique sera mise en œuvre sur une période de cinq (05) ans (2021-2025)

### 4.1. Axes stratégiques et mesures préconisées

La mise en œuvre de la Politique Genre se fera à travers un plan d'action reposant sur trois axes d'orientation stratégiques :

1. Renforcement des capacités de l'ODEF sur l'intégration du genre dans ses activités ;
2. Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre ;
3. Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et de ses enjeux.

**Axe 1 : Renforcement des capacités de l'ODEF sur l'intégration du genre dans ses activités.** Les objectifs poursuivis sont de favoriser l'intégration du genre dans les activités de l'ODEF à travers :

- *l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de formation en matière d'intégration des questions de genre dans les programmes et dans les projets ;*
- *la production et la mise à la disposition des agents de l'ODEF d'outils simplifiés pour faciliter l'intégration du genre dans leurs activités ;*
- *la définition d'un jeu minimal d'indicateurs sensibles au genre ;*

- le soutien à la réalisation d'études et de recherches sur les questions liées au genre en rapport avec les thématiques développées à l'ODEF.

**Axe 2 : Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre.** Les objectifs visés à ce niveau consistent à soutenir la mise en œuvre de la stratégie genre de l'ODEF. Pour cela, il est prévu :

- le renforcement organisationnel: la responsabilisation de tout le personnel pour l'opérationnalisation du genre et l'intégration du concept dans les documents techniques et administratifs ;

- la mobilisation des ressources essentielles à la mise en œuvre de la politique ;

- le développement du réseautage en direction d'autres institutions ou organisations qui s'intéressent aux questions liées à la promotion du genre et à la gestion de l'environnement et des ressources naturelles;

**Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et de ses enjeux.** Les objectifs visés consistent à favoriser une meilleure compréhension de l'approche genre par le personnel. Pour cela, il est envisagé :

- l'intégration du genre dans le plan de communication de l'ODEF ;

- l'organisation d'ateliers d'information et de sensibilisation sur le genre et les enjeux du genre.

La matrice ci-dessous résume les objectifs, les mesures à entreprendre les indicateurs de suivi ainsi que la période et le coût pour chaque action.

OBJECTIFS	MESURES PRECONISEES	INDICATEURS	PERIODE	COUT (F CFA)
<b>Axe 1 : Renforcement des capacités de l'ODEF sur l'intégration du genre dans ses activités</b>				
Favoriser l'intégration du genre dans les activités de l'ODEF	Nomination des points focaux genre à l'ODEF	Une décision de nomination des points focaux	2021-2022	-
	Elaboration et mise en œuvre d'un plan de formation en genre	- Existence d'un plan de formation sur le genre ; - Nombre d'ateliers de formation en genre organisés ; - Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de formation.	2021-2022	3 000 000
	Production et mise à la disposition des agents de l'ODEF d'outils simplifiés pour une meilleure intégration du genre	Nombre et type d'outils créés et mis à la disposition des agents de l'ODEF.	2021-2022	1 500 000
	Identification d'indicateurs sensibles au genre	Nombre d'hommes et de femmes impactés par les activités.	2021-2025	2 500 000
	Appui à la réalisation d'études et recherches sur les questions liées au genre en rapport avec les thématiques développées à l'ODEF	Nombre d'études et de recherches sur la question genre	2021-2025	5 000 000

OBJECTIFS	MESURES PRECONISEES	INDICATEURS	PERIODE	COUT (F CFA)
<b>Axe 2 : Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre</b>				
Soutenir la mise en œuvre de la stratégie genre de l'ODEF	Renforcement organisationnel	Nombre de documents administratifs mis à jour tenant compte du genre ;	2021-2025	-
	Mobilisation des ressources financières	Montant des ressources consacrées à la mise en œuvre de la stratégie genre de l'ODEF.	2021-2025	-
	Encouragement du réseautage avec d'autres institutions et organisations qui s'intéressent à la promotion du genre et à la gestion de l'environnement et des ressources naturelles	Nombre de partenariats tenant compte du genre.	2021-2025	-
<b>Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et de ses enjeux</b>				
Favoriser une meilleure compréhension de l'approche genre par le personnel.	Intégration du genre dans le plan de communication de l'ODEF.	Nombre de supports de communication produits intégrant le genre	2021-2025	5 000 000
	Organisation d'ateliers d'information et de sensibilisation sur le genre et les enjeux du genre	Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de sensibilisation.	2021-2025	25 000 000



## **4.2 Suivi – Evaluation**

Relativement au suivi et à l'évaluation du plan d'action, les orientations et engagements opérationnels feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre général défini par l'ODEF. Autrement dit, les mesures ainsi que les indicateurs identifiés vont intégrer le dispositif de suivi évaluation de l'ODEF. Des rapports semestriels et annuels seront produits pour faire le point sur la mise en œuvre de ce plan, et pourront alimenter le suivi de la mise en œuvre des programmes et projets de l'ODEF. Enfin, il convient de souligner que le plan pourra faire l'objet de révision en fonction des progrès accomplis.

## CONCLUSION

L'élaboration de cette politique genre de l'ODEF relève le défi d'obtenir l'égalité entre les hommes et les femmes afin de contribuer au développement durable. L'aboutissement des travaux est le fruit d'un travail collectif et participatif bâti sur la base des résultats du rapport du diagnostic genre de l'ODEF. Cette politique propose, à partir des enjeux et défis identifiés, des objectifs et axes stratégiques pour faire face aux inégalités. Elle constitue ainsi un socle pour impulser des changements allant dans le sens de la réalisation de l'égalité et l'équité de genre, conformément aux objectifs de la Politique Nationale pour l'Egalité et Equité de Genre (PNEEG) et des bonnes pratiques au niveau international. Cependant, pour sa mise en œuvre, la volonté des autorités, la mobilisation des ressources financières adéquates, l'engagement et l'implication de tout le personnel et les partenaires stratégiques s'avère indispensable. A tous ces différents aspects s'ajoute l'accompagnement et le suivi régulier par les points focaux.