
**MOV1.2.PA1:F
REPORT ON CONFLICT RESOLUTION IN
AND AROUND THE RELY**

***COMITE DE SUIVI DU PROJET GESTION
COMMUNAUTAIRE DE LA FORET DE
LOMAKO (PERIPHERIE SUD)***



LINGUNDA DU 20 AU 22 NOVEMBRE 2007

Le Fonds Français de l'Environnement Mondial (FFEM) a été sollicité pour accompagner le fonctionnement de la réserve de Lomako et mettre en place les bases de son fonctionnement ultérieur et aussi développer des systèmes pour la gestion de l'aire et de sa périphérie, qui permettront de réduire significativement les pressions anthropiques sur son territoire, tout en assurant un développement local respectueux des ressources naturelles. Le présent projet vise surtout la partie sud de la forêt de Lomako, c'est-à-dire la moitié sud de la réserve et l'ensemble des territoires qui constituent sa bordure sud jusqu'à la rivière Maringa. Et il s'articule autour de quatre composantes qui correspondent à ses quatre objectifs spécifiques à savoir :

- COMPOSANTE 1: APPUI A LA CONSERVATION ET A LA VALORISATION DE LA FORET DE LOMAKO PAR LE TOURISME SCIENTIFIQUE
- COMPOSANTE 2 : MISE EN PLACE DE MODES CONCERTES DE GESTION DURABLE DES RESSOURCES FAUNIQVES DANS LA ZONE PERIPHERIQUE SUD DE LA LOMAKO
- Composante 3 : Développement d'activités alternatives à la chasse et au commerce de la viande de brousse
- COMPOSANTE 4 : COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET GESTION DU PROJET

Ainsi, il est prévu entre autre, la mise en place de modes de gestion durable de la faune en périphérie de la réserve. L'approche utilisée ici est la mise en place d'actions de développement local qui devront répondre aux urgences vécues par les populations, aujourd'hui dépendantes quasi-exclusivement des ressources naturelles, en particulier de la faune.

C'est dans ce souci qu'un atelier a été organisé du 20 au 22 novembre 2007 à Lingunda pour la mise en place du Comité de Suivi du dit projet.

Trois moments forts ont marqué cet atelier : la présentation des composantes, la composition du Comité de Suivi et l'initiation à la gestion des conflits.

I. PRESENTATION DES COMPOSANTES DU PROJET

Le Projet comporte trois composantes qui ont fait l'objet d'une présentation plus au moins détaillée et une quatrième portant sur la sensibilisation, la communication et l'éducation qui n'a été mentionnée que dans son aspect transversal aux trois premières.

A. Eco tourisme scientifique (Appui à la conservation de la réserve de Lomako)

Présenté par Monsieur Ghislain Belembo au nom du chef de Projet Valentin Omosombo empêché. Cela passe par le renforcement des capacités opérationnelles de l'ICCN sur place, mais également par la formation de brigades de surveillance villageoises et le développement de l'écotourisme sur la réserve, en particulier le tourisme scientifique lié à l'étude des primates dont plusieurs espèces sont endémiques de la zone. Voici les résultats attendus:

1. Constructions des structures d'accueil de tourisme scientifique (Ndele, Bahua et Iyemba) et la base ICCN Lingunda ;
2. Formation d'une équipe de guides et mise en place d'un suivi de la faune ;
3. Mise en place d'une équipe de surveillance ;
4. Encadrement et appuis aux activités de l'ICCN ;
5. Promotion et développement du tourisme scientifique.

B. chasse contrôlée



Présenté par le Chef de projet et Point Focal AWF, monsieur Melchior NGWESYA ; celui-ci a porté à la connaissance des participants que l'idée de base est d'aboutir à un plan de gestion de la chasse. Ainsi, outre la description, la localisation et l'analyse des pratiques de chasse et des filières existantes, le projet réalisera les inventaires et la cartographie de la répartition de la faune pour permettre la production concertée d'un plan de gestion de cette ressource, placée à terme sous la responsabilité de la population. L'idée est de conduire la population vers une autogestion de la chasse villageoise. En planifiant une chasse bien gérée.

Une discussion approfondie concernant les paramètres de la gestion durable de la chasse, ainsi qu'une étude détaillée sur l'utilisation de la viande de brousse et sur les besoins nutritionnels des populations de la zone, seront nécessaires tout comme une évaluation du potentiel de la faune en tant que source de protéines. De ce fait, les actions suivantes sont à réaliser :

1. Enquête socio- économique
2. Cartographie participative
3. Inventaire forme
4. Analyse juridique des textes et leur vulgarisation
5. Mise sur pied d'un système villageois de ressource en faune

Et les indicateurs de base du suivi du comité, sont les suivants :

- a) Rapport des études d'enquête
- b) Carte prospective de distribution et abondance de la faune
- c) Recueil des textes juridiques à vulgariser
- d) Plan de gestion

C. Activités alternatives à la chasse et à la commercialisation de la viande de brousse

En terme de protéines mais également en tant que complément économique, ici il est question de réactivation des filières agricoles délaissées depuis la guerre, d'organisation des professionnels, de rétablissement des voies d'échanges, de micro crédits, etc.

Dans son intervention, la responsable de cette composante, Auvalie de REFADD a commencé par expliquée le rôle du RETADD dans le Consortium, rôle qui consiste essentiellement en l'intégration et la participation de la femme et de groupes minoritaires dans toutes les activités. Par ailleurs, elle a étayé le projet sur trois activités suivantes :

- a) Analyse des filières viande de brousse
- b) Identification des alternatives et amélioration des pratiques en cours
- c) Suivi de la mise en œuvre des impacts de ces alternatives
- d) Octroi des micros-crédits.

Et en voici les indicateurs:

1. Rapport d'étude d'enquête
2. Nouvelles pratiques adaptées localement
3. Associations créées et fonctionnelles
4. Rapport de suivi et analyse de l'évolution.

Il est à noter que la dernière composante sur la communication, l'éducation, la sensibilisation des populations locales ou nationales et l'organisation/gestion du projet est transversale à toutes les autres.



Après ces présentations, Modeste et Claver de la SNV, ont expliqué aux participants le bien fondé du Comité de Suivi.

Dans cette démarche, il a été porté à la connaissance des participants de la structure pyramidale du comité de pilotage en passant par le consortium jusqu'au cadre de concertation dans l'optique duquel le comité de suivi (C.S) doit être mis sur pied.

II. COMPOSITION DU COMITE DE SUIVI. (C.S)

Pour parvenir à la création de ce comité de suivi, il a été proposé les points d'échanges suivants :

- A.** Préambule (à rédiger par le comité de suivi).
- B.** Objet du comité de suivi : la transparence dans la mise en œuvre du projet en impliquant le plus possible les populations.
- C.** Objectifs du C.S :
 1. Servir de courroie de transmission entre la population sur l'application et la mise en exécution du Projet ;
 2. S'informer et informer les populations sur l'état d'avancement des activités ;
 3. appuyer les partenaires dans le suivi et évaluation des activités en cours d'exécution ;
 4. Mesurer les indicateurs par rapport aux objectifs du départ. La durée du CS est celle du projet.

D. ATTRIBUTIONS C.S.

Les attributions sont celles limitées aux objectifs de celui-ci. Le CS est appelé aussi à formuler les nouvelles propositions.

La durée du comité de suivi est celle du projet.

E. COMPOSITION DU COMITE DE SUIVI :

1. Critère d'éligibilité :
 - Administration (A.T, chef de secteur et leurs techniciens)
 - Chefferie traditionnelle : trois chefs de groupements en fonction
 - Partenaires concernés par l'une de composante du projet
 - Société civile :
 - Etre capable d'exprimer et de défendre les intérêts de la communauté
 - Etre membre d'une structure opérant dans la zone du projet
 - Jouir d'une grande audience

NB:

- En plus de ces critères ci haut cités, savoir lire et écrire, être majeur et disponible
- Pour la société civile, la notion de parité homme/femme doit être scrupuleusement respectée
- Les ONGD et associations locales doivent jouir d'une personnalité juridique (autorisation légale).

2. COMPOSITION PROPONENT DITE :

1. Administrateur du Territoire et chef de secteur sont membres d'honneur
2. Les trois chefs des groupements (BOYELA, LOMA et NSONGOMBOYA)
3. ICCN : le conservateur chef de site
4. Partenaires : composante1 : Valentin
composante2 : Melchior



composante3 : Auvalie

5. société civile : (Voir procès verbal d'élection en annexe 2) :
- Masculine : Armand BOKILA et Gérard LIKOFATA
 - Féminine : Madeleine MINDO et Véronique LOSUMA

F. Fréquence des réunions :

- Ordinaires : une fois tous les quatre mois, donc trois fois par an ;
- Extraordinaires : en cas de nécessité

G. Facilitation des réunions.

La facilitation sera rotative entre les représentants des populations considérées comme leaders du C.S., la chefferie traditionnelle et organisations féminines. Le lieu des réunions sera au départ Lingunda avec la possibilité de les faire sur le terrain dans l'avenir.

H. FONCTIONNEMENT DU COMITE.

- (1) La prise en charge pendant les réunions et la dotation du minimum des consommations se conformera à l'esprit du Projet F.F.E.M au point **4.2a**
- (2) Rédaction et remise de des rapports selon le canevas sous forme du tableau, le rapport sera remis dans les 15 jours qui suivent la terme de la réunion au point focal AWF/Lingunda.
Il sera signé par au moins quatre membres du comité de suivi désignés à cet effet.

Dispositifs de communication.

A. Avec la population :

1. Organisation des rencontres de restitution au niveau des groupements par les membres du C.S.
2. Présentation par les partenaires du contenu de leurs missions aux chefs des groupements.
3. Après chaque réunion du CS, organiser des campagnes de restitution et collectes des réactions de la population

B. Avec les partenaires :

1. Avec les responsables du projet et l'ICCN, organisation conjointe des réunions et des rapports remis aux partenaires MLW et ICCN
2. Avec AWF/Kinshasa, transmission du rapport par le Point Focal AWF/Lingunda
3. Avec FFEM, transmission du rapport par le Directeur du programme AWF/Kinshasa.

P.S. Tous les membres du Comité de Suivi sont invités à fournir, à échanger et à proposer les nouvelles initiatives des projets.

III. INITIATION AUX MODES DE RESOLUTION DES CONFLITS

Après les travaux sur le Comité de Suivi, les participants ont été initiés aux modes de résolution des conflits.

Objectifs :

- Identifier les différents conflits ;
- Présenter aux participants une démarche qui permet d'analyser et de résoudre les conflits communs (personnel, d'intérêt) qui peuvent se poser ;



- Présenter aux participants la démarche à suivre si leur problème ne peut être résolu au sein du groupe et demande un recours extérieur ;
- Elaborer un plan stratégique sur les conflits majeurs.

Résultats

Les participants connaissent les sources éventuelles des conflits du groupe et les méthodes de résolutions adéquates.

Méthode :

Exposé, débat, questions/réponses, échanges d'expériences.

Participants : Comité de suivi FFEM

I. DEFINITION DU CONFLIT

Qu'est-ce que le conflit ?

Le **conflit** est difficile à définir parce qu'il revêt de nombreuses formes et survient dans des cadres différents. Il semble que le conflit soit, par essence, un désaccord, une contradiction ou une incompatibilité. Le terme conflit s'applique à toute situation dans laquelle se trouve des individus ou des groupes dont les objectifs, les cognitions ou les émotions sont incompatibles et les conduisent à s'opposer.

Bref, on parle de conflit quand deux ou plusieurs parties perçoivent que leurs intérêts sont incompatibles (contraires ou opposés), expriment leur hostilité (se conduire en ennemi) ou poursuivent leurs intérêts par des actions qui nuisent à d'autres parties (défense d'intérêts).

Les intérêts peuvent être différents à travers :

- L'accès à la distribution des ressources (Exemple : territoire, argent, source d'énergie, nourriture, etc.)
- Le contrôle du pouvoir et la participation dans la prise des décisions
- L'identité (culturel, social, etc.)

Il est à noter que le conflit affecte les pensées (idées), les émotions (sensations, perceptions), les actions (conduite, comportements).

N.B. Dans les organisations, le conflit peut avoir une **influence positive**. La naissance et/ou la résolution d'un conflit permet souvent de trouver une solution constructive à un problème. La nécessité de résoudre un conflit peut amener les intéressés à chercher le moyen de changer la manière dont ils font les choses.

Le processus de résolution d'un conflit engendre souvent des changements positifs à l'intérieur d'une organisation. La recherche de moyens qui permettent de résoudre un conflit peut non seulement provoquer une innovation et un changement, mais également, rendre le changement plus acceptable.

De l'autre côté, un conflit peut aussi avoir de graves **conséquences négatives** et détourner certains efforts de leur but. A un moment où il faudrait s'efforcer de faire converger les ressources de l'organisation vers les buts fixés, un conflit peut entraîner un gaspillage de ces mêmes ressources, notamment en temps et en argent.



Un conflit peut aussi affecter négativement le bien être des gens. S'il est grave, les pensées, les idées et les croyances en conflit peuvent engendrer du ressentiment, des tensions et de l'anxiété.

II. SOURCES FREQUENTES DES CONFLITS ET DIFFERENTS CONFLITS POTENTIELS LIES A LA GESTION DES RESSOURCES NATURELLES

La population a divers usages sur les différentes ressources naturelles: la forêt, l'eau, la terre, et veut bien les gérer de diverses façons.

Cependant, ces diverses façons peuvent amener au conflit quand :

- Il y a la compétition à travers les biens matériels, les bénéfices économiques, la propriété et le pouvoir ;
- Les parties croient que leurs besoins ne peuvent être satisfaits ;
- Les parties perçoivent que leurs valeurs, besoins ou intérêts ne sont pas pris en compte.

Ainsi les conflits sur les ressources naturelles sont souvent liés à :

1. **La compétition croissante pour les ressources naturelles : voici les facteurs qui** peuvent être à la base :
 - Les changements démographiques (Exemple : accroissement de la population, la migration et l'urbanisation)
 - La pression sur le marché (Exemple : le commerce intense)
 - Les changements environnementaux (Exemple : inondation, sécheresse).

Cependant, la compétition croissante est elle-même liée à quatre conditions importantes qui peuvent influencer la façon dont les ressources peuvent être contestées:

- La rareté des ressources naturelles ;
- L'étendue des ressources partagée entre deux ou plusieurs groupes ;
- Le pouvoir relatif de ces groupes ;
- Le degré de dépendance aux ressources particulières ou l'accès facile aux ressources alternatives.

2. Les causes structurelles de conflits

Les organisations et les modes d'établissement régissant la façon dont fonctionnent les lois, la façon dont l'éducation et la santé sont fournies et la façon dont les femmes et les hommes, les vieux et les jeunes vivent dans les familles et dans les communautés. Exemple, un conflit qui survient entre deux villages, on fera recours à la coutume.

3. Les changements socio économiques

Quand l'économie se développe dans une société, cela accroît la pression sur les ressources naturelles et peut provoquer des conflits ou rendre mauvais des conflits existants.

Exemple : - la commercialisation des ressources communes dont dépend la population, la migration peut changer la façon dont la société rurale et les ressources sont utilisées et organisées.

4. Les politiques, les programmes et les projets sur la gestion des ressources naturelles

- Politiques imposées sans la participation de la population
- Le manque de planification
- Inadéquation et le manque d'information
- L'incapacité institutionnelle
- Le manque des mécanismes de gestion des conflits

III. CONSEQUENCES POSSIBLES DES CONFLITS

- Rupture de communication,
- Division, disputes au sein du groupe
- Perte de cohésion et de solidarité
- Travail de mauvaise qualité
- Dispersion, dissolution des groupes
- Perte d'argent
- Frustration d'un ou de plusieurs membres
- Disputes possibles au sein de la famille et de la communauté
- Objectifs non atteints

IV. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES CONFLITS

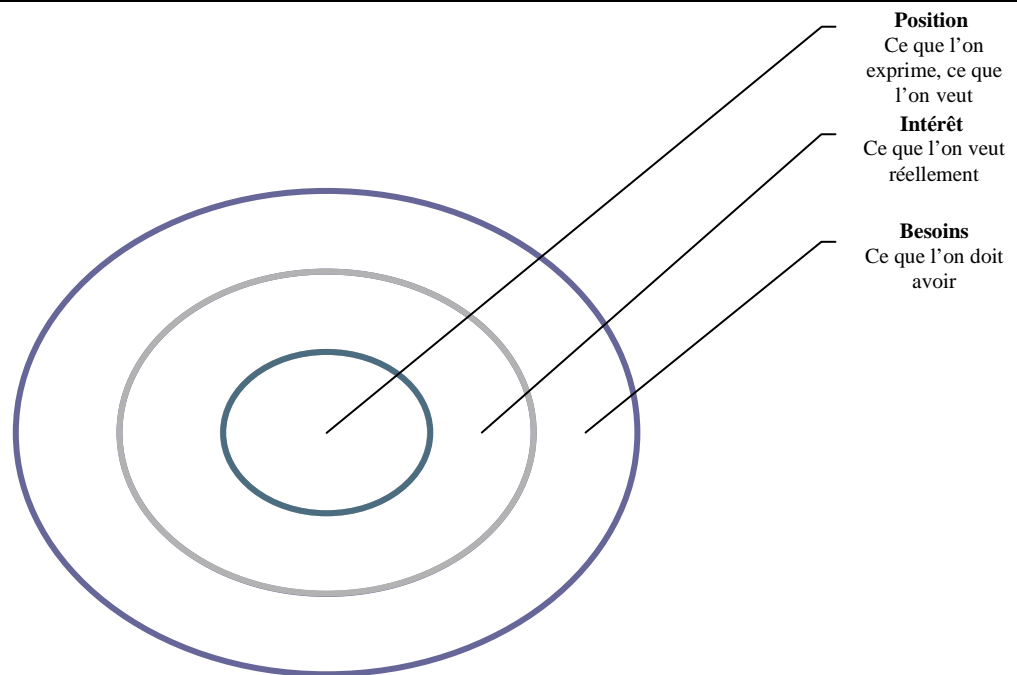
Il y a plusieurs étapes dans le traitement d'un conflit:

- 1°. Observation et description du conflit ;
- 2°. Déclaration du conflit, décision de le traiter ;
- 3°. Compréhension des raisons du conflit ;
- 4°. Inventaire des solutions possibles ;
- 5°. Evaluation des solutions, choix de la solution ;
- 6°. Détermination des moyens d'action ;
- 7°. Détermination des moyens d'évaluation.

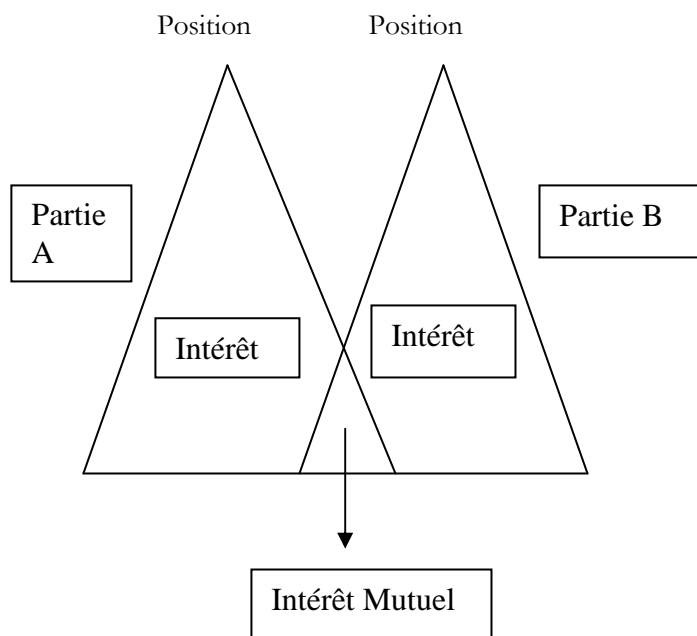
V. GESTION ET RESOLUTION DES CONFLITS

Il existe plusieurs procédures (options) possibles que les communautés locales, les utilisateurs des ressources, les gestionnaires de projet et les agents publics peuvent choisir pour la gestion des conflits. Ici, nous retenons :

- La reconnaissance de la loi coutumière ;
- La reconnaissance des cours et tribunaux ;
- Le Rôle et l'autorité d'une tierce partie :
 - ° Le facilitateur : joue deux rôles, premièrement, il agit en tant que hôte en réunissant les parties, en assumant la responsabilité de la logistique (lieux, siège, etc.) et en assumant la responsabilité du secrétariat. Deuxièmement, il assiste dans la communication en assurant le feedback et en s'assurant que les parties continuent à se parler, cesser de parler ou encore en reprenant leur dialogue.
 - ° Le médiateur : facilite le processus, écoute et propose la solution. Il est à noter que le médiateur doit bien connaître la position, l'intérêt et les besoins des parties prenantes.



Après, il faut passer des positions des uns et des autres vers les intérêts, ainsi on aura :



° L'arbitre : prend la décision à caractère contraignant ou non.

1. TECHNIQUES DANS LA GESTION DES CONFLITS

- Agir de manière à éviter qu'un conflit ne devienne publiquement reconnu ;
- Négociation: processus volontaire dans lequel les parties parviennent à un accord par consensus ;
- Médiation: l'aide d'une tierce partie pour faciliter le processus de négociation ;
- Arbitrage: la présentation d'un conflit à un règlement mutuellement acceptable par la tierce partie, qui rend souvent un caractère non contraignant de décision ; ou encore en se fondant sur un juge ou administrateur de rendre une décision contraignante ;
- Contrainte: utiliser la force ou de menacer d'imposer une position.
- Bons offices : permettre le contact entre les adversaires.

2. RESOLUTION DES CONFLITS

- Collecter les informations importantes en rapport avec le conflit et vérifier leur véracité
- Déterminer le lieu de rencontre convenu avec les parties prenantes
- Chaque partie prenante explique sa position (ce qu'elle veut et pourquoi)
- Identifier les points de convergence ou mêmes intérêts
- Identifier les points de divergence ou conflit d'intérêts
- S'accorder sur un objectif commun pour la négociation
- Les possibilités pour atteindre cet objectif
- Evaluer chaque option par rapport aux critères acceptés mutuellement
- Faciliter un accord sur les points de convergence
- Définir la procédure
- Signature.

ELABORATION D'UN PLAN STRATEGIQUE SUR LES CONFLITS MAJEURS IDENTIFIES

Les participants ont défini les stratégies selon les types de conflits, les personnes à impliquer ainsi que des actions à mener.