



CONGO MEN'S NETWORK

Women & Men's Alliance for a Just and Peaceful Congo



RAPPORT NARRATIF ANNUEL_COMEN_2023.

Organisation	Congo Men's Network
Période couverte par le rapport	Janvier 2023 à Décembre 2023
Date de soumission du rapport	31 Janvier 2024
Rapport élaboré par	Le chargé de programme
Approuvé par	Le Directeur Exécutif

1. PRESENTATION DE L'ORGANISATION COMEN

COMEN est une organisation non gouvernementale basée à Goma ayant pour mission de promouvoir la masculinité positive, éradication de la violence masculine, égalité et équité entre les sexes en :

- Mobilisant et conscientisant les hommes à la masculinité positive ;
- Œuvrant à la mise sur pied d'un réseau national d'homme acquis à la cause de l'égalité entre les sexes et engagés dans la lutte contre toutes formes des violences et d'oppression ;
- Contribuer à la consolidation de la paix et la cohésion sociale dans la communauté.

La vision de COMEN est de bâtir une société pacifique où les femmes et les hommes jouissent équitablement des droits et libertés fondamentales.

2. CONTEXTE ET SES IMPLICATIONS SUR LES ACTIVITES

En République Démocratique du Congo, l'année 2023 a connu différents événements aussi bien au niveau politique, sécuritaire qu'humanitaire.

Du point de vue politique, l'année 2023 a été une année électorale à différents niveaux : La commission électorale nationale indépendante a organisé les élections municipales dans les villes, les élections législatives provinciales et nationales, ainsi que l'élection présidentielle en décembre 2023. Les résultats de l'élection présidentielle ont abouti à la réélection de Félix Antoine Tshilombo Tshisekedi comme Président de la République Démocratique du Congo.

Du point de vue humanitaire : la partie Est de la République Démocratique du Congo, précisément la province du Nord Kivu, a connu l'invasion des rebelles du M23 soutenus par un pays voisin, selon le rapport d'experts des Nations Unies. Les conséquences ont été

enregistrées, notamment : des pertes en vies humaines des paisibles populations civiles, la destruction des infrastructures sanitaires, scolaires. Ces rebelles du M23 ont excellé dans des violations graves des droits humains : les atrocités commises par ces rebelles ont occasionné des mouvements des populations depuis leurs villages des territoires de Rutshuru et Masisi pour se concentrer dans des camps de fortune autour de la ville de Goma où elles sont exposées à toutes les intempéries de la nature (soleil accablant, pluies diluviennes, etc.).

Du point de vue socio-économique : les conflits armés qui persistent au Nord Kivu ont isolé la ville de Goma des autres villes de la province : le trafic routier entre Goma-Butembo via Rutshuru est toujours coupé par la rébellion jusqu'à nos jours. La route Goma-Kitchanga-Mweso est très peu fréquentée suite à l'insécurité grandissante et aux taxes illicites perçues par les rebelles du M23. Les axes Goma-Ishasha, Goma-Bunagana, ne sont pas fréquentés car occupés par les mêmes rebelles. De ce fait, le tissu socio-économique de la province du Nord Kivu est très ébranlé, les populations civiles appauvries et leur pouvoir d'achat est en dessous de la moyenne.

C'est dans ce contexte que COMEN a mené ses activités relatives à l'engagement des hommes à la masculinité positive.

A. LE PROJET REPLIC

Financé par la DGD à travers RCN Justice & Démocratie, le projet REPLIC (**Agir pour une Justice Redevable, Plurielle et Intègre au Congo**) est implémenté par le consortium FAT (Forum des amis de la terre), UCOFEM (Union Congolaise des Femmes des médias) et COMEN (Congo Men's Network) dans le territoire de Masisi, précisément dans les groupements Mupfunyi Matanda, Mupfunyi Karuba et Mupfunyi Shanga dont une partie de la zone subit de temps en temps des attaques de la rébellion du M23. Cette invasion intempestive des rebelles dans la zone a eu une incidence sur le projet, du fait que nous étions appelés à planifier les activités en tenant compte de l'accalmie qui s'installait après l'intervention des forces loyalistes. Certaines rencontres des groupes de réflexion des chefs traditionnels/locaux avortaient suite au déplacement de ces derniers vers les zones sécurisées.

A.1. ACTIVITÉS RÉALISÉES, DÉFIS ET LEÇONS APPRISSES DANS LE CADRE DU PROJET REPLIC.

A.1.1. Journée Porte Ouverte sur l'intégration de la dimension genre dans la résolution des conflits familiaux par les chefs traditionnels/locaux et les structures associatives.

Les chefs traditionnels/locaux, ainsi que les membres des structures associatives, sont des acteurs de la résolution des conflits familiaux dans la communauté. Au cours de la réalisation de cette journée porte ouverte, les participants et participantes ont compris les avantages d'intégrer la femme dans les structures de résolution des conflits familiaux, pour faire d'elle une actrice active compte tenu du caractère sensible des conflits familiaux, mais aussi pour que la communauté puisse bénéficier des talents des femmes.

Au total 75 personnes avaient pris part à cette activité désagrégé en sexe dont 48 hommes et 27 femmes dans les trois sites du projet REPLIC (Groupements Mupfunyi Shanga, Mupfunyi

Karuba er Mupfunyi Matanda). Signalons que dans chaque site 25 personnes avaient pris part aux assises repartis en référence dans le tableau ci-dessous tracé.

La majorité de ces structures sont dirigées par les hommes, et moins de deux structures sont dirigées par les femmes dans ces trois entités du projet REPLIC, entre autres l'OBC ACOPADE, FLAMME D'AMOUR, MUMAMA avec la majorité des femmes comme membres des comités.

En termes estimatif de pourcentage dans la constitution des comités des structures, vous allez constater que les hommes en moyenne occupent 70% et les femmes 30%. Les résultats des carrefours des chefs traditionnels/locaux démontrent que les hommes occupent 90% et les femmes 10% dans les cercles des chefs traditionnels.

Le constat est que les inégalités sociales continuent à peser sur la femme : elle occupe une position qui ne lui permet pas d'influencer les décisions au sein de la structure pendant des résolutions des conflits familiaux.

Certains participants ont aussi affirmé qu'il y a des femmes qui ne se manifestent pas lors du vote ou alors elles refusent quand elles sont désignées.

La femme est restée oubliée dans toutes ces structures beaucoup plus dans les postes de prise de décision, c'est dans ce contexte où il faut intégrer cette dimension genre afin de booster les efforts de la femme, de briser le déséquilibre homme-femme, que la communauté puisse bénéficier de sa participation pour le développement de notre milieu.

Il faut encourager les femmes à participer dans des réunions ainsi à postuler et être votées dans des comités des gestion des structures associatives pour leur épanouissement socio-économique.

Les avantages de l'intégration de la dimension genre dans la résolution des conflits familiaux

1. Elle permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans la résolution des conflits familiaux ;
2. Elle permet de trouver une solution inclusive ;
3. Elle permet de trouver une solution participative aux conflits familiaux ;
4. Elle contribue à bâtir à nouveau des relations familiales durables pour le bien-être du foyer et communautaire.

En résumé, l'intégration de la dimension genre dans la résolution de conflits familiaux signifie :

- Impliquer les femmes et les hommes dans les processus de résolution des conflits ;
- Donner les rôles à jouer aussi bien aux hommes qu'aux femmes dans ce processus ;
- Les inter-relations hommes-femmes dans l'activité de résolution des conflits familiaux ;
- Les effets et impacts de la solution trouvées aux parties concernées par les conflits.

Les dictons et adages traditionnels qui promeuvent les droits de la femme dans nos coutumes.

Il a été constaté que dans nos traditions, il y a des dictons, proverbes et adages qui parlaient des valeurs de la femme, avant que les différentes lois soient promulguées par les occidentaux qui défendent les droits de la femme. Ces valeurs/Proverbes traditionnels étaient chantées par les musiciens des rois (troubadours) dans des cérémonies royales et dans d'autres activités rassemblant beaucoup des personnes ; malgré ces efforts la femme est restée toujours marginalisée pendant que l'homme a reconnu depuis longtemps sa valeur, mais le comportement masculin caractérisé par l'esprit de la suprématie et d'égoïsme, font que la femme soit vue comme un être inférieur à lui.

En voici quelques dictons, et proverbes recueillis dans les trois sites du projet REPLIC :

- Mataloka hate popo (la boisson est succulente, lorsqu'il y a présence de la femme) ;
- Kya umvaa mukatsi kitahera (la femme c'est une bibliothèque vivante) ;
- Pfubi ya mukatsi ineshuka kulengya ya mulume (l'orphelin de mère à la chance de vivre, mais l'orphelin de père à de la peine à survivre) ;
- Batahana bitwe hate mukatsi (on ne peut pas aller verser la dot sans la présence d'une femme et sa participation) ;
- La maison où il y n'a pas de femme, n'est pas une maison, mais c'est une maison inhabitée ;
- Si la femme est absente à la maison on dit « hate mundu hano » (il n'y a personne ici) ;
- La femme est une richesse ;
- Mukatsi buki, atalirwa heshi, càd la femme, c'est du miel, on ne le mange pas par terre ; il faut aménager le cadre.

En conclusion, nous devons respecter nos bonnes mœurs car les bonnes choses sont dans nos coutumes qui promeuvent la valeur de la femme depuis la nuit des temps.

A.1.2. Dialogue Communautaire entre les chefs traditionnels/Locaux les structures associatives sur le respect de l'égalité de genre et la prévention des conflits familiaux.

Les inégalités homme-femme vécues dans les familles et la communauté sont à la base des déséquilibres des rapport de pouvoir homme-femme, et de surcroit, elles conduisent aux violences basées sur le genre dont les filles et les femmes sont victimes en général.

COMEN a organisé un dialogue qui a réuni les chefs traditionnels/locaux et les structures associatives des Groupements Mupfunyi Shanga, Mupfunyi Karuba er Mupfunyi Matanda dans un dialogue autour du thème " Le respect de l'égalité du genre et la prévention des conflits familiaux" afin d'échanger sur comment nous pouvons prévenir les conflits familiaux dans les ménages et respecter les droits des femmes et ceux des hommes pour arriver à l'égalité de genre.

Au total 75 personnes avaient pris part à cette activité désagrégé en sexe dont 51 hommes et 24 femmes dans les trois sites du projet REPLIC. Signalons que dans chaque site 25 personnes avaient pris part aux assises repartis en référence dans le tableau ci-dessous.

- le partage inégal de l'héritage entre les filles et les garçons au sein de la famille ;
- Isoler la femme dans la gestion des biens de la famille ;
- répartition inégale des tâches dans les ménages entre filles et garçons ;
- La prise de décision unilatérale par le mari dans un foyer engendre des conflits ;
- privilégier les études des garçons par rapport aux filles.

Après énumération des causes des conflits selon l'ordre de gravité, il a été constaté que les inégalités liées à l'héritage ont été souligné dans les trois site du projet ; ainsi que le manque de dialogue entre couple dans les foyers ; la non autorisation à la femme de faire le travail rémunéré ; à la fin, nous avons constaté aussi qu'à la troisième place, les inégalités liées au non scolarisation des filles qui ne sont pas aussi négligeable car dans la zone certains participants chefs traditionnels ont souligné ces inégalités pendant les échanges d'expérience une situation vécue jusqu'à présent dans ce milieu par certaine personne.

Le dialogue entre conjoints en famille a été trouvé comme une voie de sortie pour l'élimination des inégalités dans les familles ainsi que la prévention de conflits familiaux.

Les conséquences des inégalités sociales dans la famille et dans la communauté.

5. Manque de confiance entre conjoints ;
 6. Séparation des couples ;
 7. Querelles dans les ménages entre papa et maman, papa et enfants, maman et enfants entre eux ;
 8. La pauvreté dans les ménages et dans la communauté ;
 9. La mort suite aux conflits sanglants qui naissent en famille ;
- En résumé, les inégalités constituent la source des conflits non seulement en famille mais aussi dans la communauté.

Que faire ? :

- Impliquer les femmes et les hommes dans les processus de résolution des conflits ;
- Commencer la sensibilisation contre ces inégalités dans nos familles, dans la communauté de vie et dans nos entités que nous dirigeons ;
- Partager équitablement l'héritage entre les enfants, garçons et filles ;
- Faire scolariser les filles comme les garçons ;
- Accepter que nos épouses gagnent de l'argent là où elles trouveront un travail rémunéré ;
- Accepter que nos épouses fassent le commerce ;
- Accepter les inter-relations hommes-femmes dans l'activité de résolution des conflits familiaux ;
- Faire participer les filles aux dialogues dans nos ménages.

A.1.3. Formation des chefs traditionnels/Locaux et les facilitateurs sur les étapes de changement et l'éthique de la responsabilité.

Les facilitateurs chefs traditionnels et autres chefs locaux qui accompagnent leurs pairs dans les groupes de réflexion ont été outillés sur les étapes de changement de comportements afin de savoir se situer chaque fois que l'on marque un pas sur l'échelle de changement de comportement et mesurer les avancées. Aussi, ça été une occasion de rentrer dans son for intérieur afin de comprendre la responsabilité de chacun vis-à-vis des violences faites aux femmes telle que vécues dans la communauté.

Au total, 75 personnes avaient pris part à cette activité dont 60 chefs traditionnels/locaux membres des groupes de réflexion, 3 chefs de groupement ou leurs représentants et 12 facilitateurs. Signalons que dans chaque site 25 personnes ont pris part à la formation et qui sont repartis dans le tableau ci- après.

Voici les 5 étapes par lesquelles va passer l'homme qui est en train d'être sensibilisé sur la masculinité positive pour le changement positive de comportement :

- L'inaction

L'individu ne songe pas à faire un pas vers le changement, il n'est pas encore très sensibilisé ou pas encore convaincu ; il ne comprend pas encore très bien pourquoi il devrait changer de comportement, et l'on croit que le changement est trop difficile ou impossible.

- La prise de conscience

L'individu pense à effectuer le changement de comportement dans un avenir plus ou moins rapproché. Il est plus motivé et intéressé à s'informer.

- **La préparation**

L'individu est convaincu du bien-fondé du changement de comportement. Il croit qu'il est temps d'agir. Il commence à poser des gestes et élaborer des plans d'actions à mener.

- **L'action**

L'individu adopte les comportements souhaités et organise sa vie et son environnement de façon à faciliter le changement. On doit apprendre de notre expérience pour s'ajuster et persévérer dans le changement. On doit aussi élaborer des stratégies pour réussir à maintenir son objectif.

- **Le maintien ou la consolidation du changement**

La personne a réussi à maintenir le changement pendant un long moment ; la rechute à une étape antérieure devient moins probable. Ici, on prend des mesures pour éviter que cela se reproduise.

La notion d'éthique de la responsabilité conduit à l'homme qui a déjà la prise de conscience face aux violences faites aux femmes, aux inégalités liées au genre, de se poser l'une ou l'autre question ci-après :

- Qu'est-ce que je dois arrêter de faire ?
 - A partir d'aujourd'hui, j'arrête de
- Qu'est-ce que je dois commencer à faire ?
 - A partir d'aujourd'hui, Je vais commencer à faire
- Qu'est-ce que je dois continuer à faire ?
 - Comme d'habitude, je vais continuer à faire

A.1.4. Séance de travail avec les facilitateurs et chefs traditionnels/locaux sur Les obstacles culturels (coutumiers) face à la mise en œuvre de la convention sur l'élimination des toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Il existe des instruments juridiques nationaux, régionaux et internationaux qui garantissent les droits des femmes. Au niveau international, une attention particulière a été centrée sur la convention sur l'élimination des toutes formes des discriminations à l'égard des femmes (de 1979), laquelle convention est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. Du fait que la RD Congo a ratifié cette convention, nous avons échangé autour d'elle afin de se rendre compte si les chefs traditionnels la connaissent et s'en approprient dans la gestion de leurs entités coutumières au quotidien.

Les participants (es) à la formation dans les trois sites : 75 personnes avaient pris part à cette activité, des femmes et des hommes chefs traditionnel/locaux et membres de groupes de réflexion dans les trois sites. Signalons que dans chaque site 25 personnes avaient pris part aux assises repartis en référence dans le tableau ci-dessous tracé.

Les obstacles culturels qui constituent un frein à l'épanouissement de la femme, qui ont été épinglés dans les trois sites du projet sont :

- La femme n'a pas accès dans le cercle des sages ou Baraza ;
- Peu des femmes ont la chance de diriger et chapoter un groupe de développement dans leurs entités ;
- Les femmes n'ont pas droit à la parole au même titre que les hommes ;
- Pendant la discussion de la dot, la femme est seulement assistante et non actrice dans cette cérémonie ;

- Elles sont écartées surtout pour le poste de responsabilités familiales en cas de décès du père ;
- Elle n'a pas une décision sur le plan économique du foyer comme le mari ;
- En cas d'accouchement, elle n'a pas droit de passer la nuit sur le lit avec son mari avant 7 jours et de toucher la nourriture qui sera consommée par la famille ;
- Elle n'est pas autorisée d'être engagée au travail sans l'autorisation de son mari au niveau du foyer (quand bien même la loi congolaise a déjà abrogé l'article qui obligeait cette autorisation);
- La femme n'a pas qualité d'offrir une vache ;
- Elle n'est pas autorisée de creuser la tombe ;
- La femme ne doit pas laisser un testament ; ou ne doit pas donner ou laisser un héritage ;
- Les femmes ne doivent pas manger les testicules de la chèvre et mouton car c'est interdit dans la coutume ;
- La femme ne doit pas placer la limite d'une parcelle ;
- La femme ne doit pas siffler, et si elle siffle c'est un tabou ;
- La femme ne doit pas monter sur une maison et la construire dans un village ;

A.1.5. TABLE RONDE ENTRE LES CHEFS TRADITIONNELS ET LES STRUCTURES ASSOCIATIVES SUR LES DEFIS RENCONTRES DANS LA RESOLUTION DES CONFLITS FAMILIAUX ET LES MESURES DE MITIGATION.

La médiation dans les conflits familiaux entre parties impliquées, n'est pas toujours aisée comme d'aucun le pensent, compte tenu de leur complexité, leur sensibilité, etc. C'est dans cet angle que COMEN a organisé cette table ronde entre les acteurs qui jouent le rôle de médiateur des conflits familiaux pour partager leurs expériences afin que les uns apprennent des autres, et qu'ils réfléchissent ensemble comment ils peuvent contourner les difficultés qu'ils rencontrent lors de l'accomplissement de cette tâche.

Au total 78 personnes ont pris part à cette activité. Des femmes et des hommes chefs traditionnels/locaux, membres de structures ainsi que des binômes dans les trois sites du projet avaient participé à cette activité. Signalons que dans chaque site 26 personnes avaient pris part aux assises de la table ronde repartis en référence dans le tableau ci-dessous tracé. Les travaux en carrefour ont fait ressortir les défis ci-après auxquels les médiateurs sont confrontés :

- Obliger les médiateurs de résoudre le litige à l'instant même ;
- Présenter le problème avec émotion ou colère ;
- Incompréhension, bagarres entre les deux parties en conflit devant les médiateurs ;
- La persistance du conflit ;
- Être considéré comme espion par une partie au conflit ;
- Ne pas dire la vérité par l'une de partie ;
- Non acceptation de l'invitation par l'une de partie en conflit ;
- Méfiance de l'une de partie en conflit pendant l'entretien ;
- La partialité manifestée par les témoins membres de la famille ;
- Transfert du dossier en cours de traitement à une autre structure par l'une de la partie en conflit ;
- Manque de compromis entre les deux parties, etc.

Ces éléments ci-haut démontrent que la résolution des conflits familiaux n'est pas une tâche facile. De ce fait, les acteurs MARC doivent faire preuve de maîtrise des principes et méthodologie de médiation. Quant à la manière de contourner ces défis, les participants ont relevé les mesures de mitigation ci-après :

- Présenter la ligne de conduite aux deux parties en conflit avant la séance de médiation ;
- Mettre en confiance de deux parties en conflits pendant la médiation ;
- Bien suivre le processus de médiation ;
- Proposer un rendez-vous aux deux parties pour la suite de la médiation ;
- Assurer la confidentialité des informations ;
- Communiquer les règles de conduite avant le processus pour éviter les dérapages et désordres pendant la recherche du compromis ;
- Construire des pailletes de paix pour le traitement des conflits familiaux dans le but d'assurer la confidentialité et la neutralité du cadre.

A.1.6. Suivi des groupes de réflexion des Chefs traditionnels et Coaching des facilitateurs dans les trois sites du projet REPLIC

1. Suivi et coaching

Afin d'accompagner les groupes de réflexion, et s'imprégner au quotidien de l'évolution de leur travail d'animation des séances, pour cette deuxième année du projet REPLIC, 7 missions de suivi et Coaching ont été réalisées dans les 3 sites ; une occasion pour collecter les rapports et échanger autour des avancées réalisées et/ou des difficultés rencontrées dans les groupes de réflexions depuis le début de l'année 2023.

A.1.7. Encadrement des chefs traditionnels/locaux dans les groupes de réflexion.

Faisant partie du consortium des organisations de mise en œuvre du projet REPLIC, que COMEN a été appelé à accompagner les chefs locaux et traditionnels dans les groupes de réflexion, dits "Baraza Badilika", entant qu'acteurs centraux des processus de résolution de conflits et dont les pratiques peuvent poser problème, s'agissant notamment des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. Ainsi, COMEN a accompagné les chefs traditionnels, à travers des groupes de chefs traditionnels engagés en faveur de l'égalité du genre, d'échanger aussi clairement sur leurs pratiques, attitudes et connaissances face à la promotion du Genre ainsi que leurs expériences sur la masculinité positive.

Cet encadrement se matérialise pendant un cursus complet d'échanges auto-animés de 14 séances entre chefs traditionnels afin qu'ils deviennent des Alliés favorables à l'établissement de la justice plurielle dont les mécanismes de règlement des conflits accessibles, efficaces, impartiaux et respectueux de l'égalité de genre.

Les chefs traditionnels/locaux engagés à la masculinité positive et membres des groupes des réflexions ont commencé progressivement à participer aux travaux domestiques au côté de leurs épouses, à associer leurs épouses à la prise de décision sur l'affectation des revenus familiaux dans le cadre de prévenir les conflits familiaux au sein de leurs ménages. Ils ne recourent plus aux comportements violents dans les ménages et dans la gestion des cas des conflits dans leurs entités qu'ils dirigent, mais ils favorisent le dialogue en couple/communauté pour résoudre certaines incompréhensions au sein de leurs familles.

Thèmes et séances développés

Au cours de l'année 2023, ces différents thèmes ont été développés dans les groupes de réflexion.

Thème. I : APPRENDRE A SE CONNAITRE LES UNS LES AUTRES ET IDENTIFIER NOS PROBLÈMES :

Séance 1 : Qui sommes-nous et qu'est-ce qui nous amène ici ?

Séance 2 : Comprendre les concepts : sexe, genre, violence, violence basée sur le genre ;

Séance 3 : Les violences basées sur le genre ;

Thème II : FAIRE FACE AUX PROBLÈMES ET LES GUÉRIR

Séance 4 : Les masculinités

Séance 5 : La socialisation du genre : Agir comme un homme, Agir comme une femme.

Séance 5 : La socialisation du genre : Agir comme un homme, Agir comme une femme ;

Séance 6 : Pourquoi impliquer les hommes dans la lutte contre les VBGs ?

Thème. III : INTÉGRATION DES NOUVELLES PERCEPTIONS ET CONSTRUCTION DES NOUVELLES RELATIONS

Séance 7 : Les dix conseils pour une paternité responsable.

Séance 8 : Négociation, équité et égalité.

Séance 9 (mixte) : La division des tâches ménagères : Journée de 24 heures

Séance 10 (mixte) : Une vision commune pour le ménage ;

Séance 11(mixte) : Comment gérer les dépenses dans le ménage : la caisse familiale

Séance 12(mixte) : Le soutien mutuel et le partenariat économique dans le ménage.

Thème IV : CONSOLIDATION ET DISSÉMINATION DES ACQUIS.

Séance 13 : Respect mutuel et dialogue entre conjoints.

Séance 14 (mixte) : Le planning familial.

Séance 15 : Méthodologie de dissémination.

Les groupes de réflexion des chefs traditionnels que nous avons accompagnés dans les trois groupements sont répartis de la manière suivante :

- Groupement Mupfunyi- Karuba : 2 groupes de réflexion qui encadrent 56 chefs traditionnels ;
- Groupement Mupfunyi-Matanda : 2 groupes de réflexion qui encadrent 60 chefs traditionnels ;
- Groupement Mupfunyi-Shanga : 3 groupes de réflexion qui encadrent 83 chefs traditionnels.

Succès : toutes les séances prévues durant tout le cursus ont été développées et clôturées dans les 9 groupes des réflexions des chefs traditionnels/locaux, malgré quelques cas des retards qui ont été observés dans 2 sites de Karuba et Matanda dus au mouvement de la population causé par les attaques des rebelles du M23.

Moyenne de fréquence mensuelle des chefs traditionnels/locaux membres des groupes de réflexion par Site.

Grace à ce tableau synthèse des fréquences de la participation des membres des groupes de réflexion, vous allez constater une augmentation progressive de la participation à partir du mois de juin presque dans tous les groupes de réflexion, un signe d'appropriation des séances auto animées dans les 3 sites du projet REPLIC sauf dans le site de Matanda où l'insécurité persistait surtout dans les notabilités et villages se trouvant loin du centre du bureau de groupement.

A part l'insécurité, il y avait eu parmi les membres de groupes de réflexion, ceux qui quittaient dans des villages loin de leurs lieux de rencontre, qui causait des absences régulières des certains membres ainsi que les abandons en mis parcourt du cursus.

QUELQUES CHANGEMENTS CLÉS OBSERVÉS PENDANT LA PÉRIODE 2023

Histoires de succès

A. Site de Matanda

Un homme membre du groupe de réflexion de chef traditionnels à Matanda, répondant au nom de Augustin, leader coutumier et Kapita du village de Kinduzi qui nous a témoigné que les hommes vivent dans l'ignorance sans le savoir, grâce à cette première séance, les discussions autour de changement positive de comportement des hommes ; lui a interpellé beaucoup des choses et pour mieux capitaliser cette opportunité, il a décidé de rester dans le groupe jusqu'à la fin du cursus, afin de comprendre toutes les leçons pour le bien être de sa famille.

B. Site de Karuba

Dans la notabilité de MITUMBALA en groupement de M/Karuba, un notable a témoigné qu'un couple dans sa juridiction, l'homme s'était bagarré avec son épouse faute de balayer la maison ; après la femme est partie se plaindre chez le notable qui à son tour les avait convoqués chez lui. Curieusement le couple est arrivé chez le notable pendant que ce dernier balayait son salon dans le cadre de préparer le cadre pour recevoir ce couple. Ce geste qu'a fait le notable, avait directement touché le mari et ce dernier a commencé à demander pardon à son épouse devant le notable.

C. Site de Bweremana

1. Le couple du Notable BAHATI CHAMWAMI et son épouse FANCINE MAWAZO parents de 6 enfants, du village KASHENDA/RUNYANYA. Séance tenante, le couple a témoigné : « il y a 7 ans que nous nous sommes mis d'accord après un dialogue avec mon épouse et avons choisi d'appliquer le planning familial après avoir eu notre 6 ème naissance, dans le but de permettre à ma femme de prendre une pause de santé d'au moins 5 ans sans mettre au monde. Une fois devant le médecin docteur de l'hôpital de Kirotshe, nous avons opté pour le planning par transplantation, après un temps ça commençait à provoquer des problèmes de santé à mon épouse, nous étions encore

obligés de partir à Bukavu à l'hôpital de Panzi chez le Dr Mukwege où après les examens, on nous a proposé le planning par injection et nous étions d'accord madame et moi devant le docteur. Nous signalons qu'aujourd'hui après les 5 ans de l'expiration de l'injection, ma femme n'a jamais conçu et cette situation voulait provoquer un conflit entre nous deux dans notre foyer. Heureusement avant d'opter pour cette méthode, on s'est mis d'accord avec mon épouse et grâce à cela on se console l'un et l'autre ».

2. Mr BAHATI KYAMWAMI Kapita de la localité Runyanya, âgé de 39 ans, et membre du groupe de réflexion UMOJA, marié et père de 5 enfants, déclare ce qui suit : " Depuis que j'ai intégré le groupe de réflexion, je commence à exécuter des travaux ménagers : Pour rendre ma parcelle propre, j'ai sarclé puis balayé la cour pour créer un environnement sain afin de protéger ma famille contre différentes maladies. De passage, la femme voisine a apprécié cette bonne pratique du notable engagé en train de travailler dans la cour. Quand la voisine est arrivée chez elle, trouvant son mari assis sans rien faire, cette dernière s'est exclamée en ces termes : « comment peux-tu accepter de t'asseoir dans un environnement aussi sale comme celui-ci ? Tu ne peux pas être comme notre voisin qui balaye la cour de sa parcelle ? ». Cette question a créé des disputes entre le mari et son épouse".

B. Ce que COMEN fait en collaboration avec les autres acteurs/organisations dans la thématique Genre et masculinité positive.

B.1. Facilitation de la formation des facilitateurs communautaire des groupes d'hommes dans le territoire de FIZI pour le compte de CARE International /projet GAC.

B.1.1. Formation des facilitateurs communautaires des groupes de réflexion d'hommes.

Dans le cadre de mise en œuvre du projet GAC en territoire de FIZI, CARE International a sollicité COMEN dans la formation des facilitateurs des groupes de réflexion d'hommes engagés à la masculinité positive. Ainsi, au mois d'aout 2023, pendant 7 jours, l'expert de COMEN a formé 17 personnes dont 10 facilitateurs communautaires et 7 membres du staff CARE affecté au projet GAC dans la zone de santé de NUNDU à Mboko sur différents modules : le paquet Genre, violences basées sur le genre, la socialisation du genre, la paternité responsable, les rôles du facilitateur, les masculinités positives, les étapes de changement de comportement, les outils de rapportage.



B.1.2. Suivi des groupes des réflexion d’hommes dans les différentes de santé

Deux mois après leur mise en place, COMEN a assuré le suivi des groupes de réflexion d’hommes engagés à la masculinité positive. L’expert a visité les groupes de réflexion dans les aires de santé de Bitobolo, de Kenya et de Kabumbe. Une évolution notable a été constaté aussi bien dans l’avancement des séances du cursus sur la masculinité positive, ainsi que dans le changement de comportements des hommes engagés.



B.2. Activité conjointe : commémoration de la Journée internationale des hommes.

La journée internationale des hommes est commémorée le 19 novembre de chaque année. C’est dans ce cadre que le réseau national MenEngage RDC a organisé le 19 novembre 2023 à Goma, la célébration de la journée internationale des hommes sous le thème : “ l’homme émotionnel que je suis, c’est une main tendue pour l’écoute de soi et au respect de ses limites pour un mieux vivre en société.

En tant que secrétaire du comité directeur du réseau national, COMEN est intervenu sur “Que deviennent les hommes et les garçons après le cursus de 14 semaines dans le processus de changement des comportements”. Ici, les hommes et les jeunes garçons organisés en réseau par COMEN et DFJ ont parlé de leurs activités post cursus dans leurs communautés respectives. Ils servent des agents de dissémination et consolidation des acquis. Au cours de cette activité, quatorze (14) hommes champions de la masculinité positive, ont été primés pour avoir fait preuve de dévouement dans la lutte pour l’égalité du genre autour de lui, dans ses activités de routine.

Photo de remise de prix aux hommes engagés pendant la commémoration de la journée internationale des hommes à Goma, le 19 novembre 2023.



B.3. Collaboration entre COMEN et la coordination des jeunes scouts de la CBCA/Goma.

Congo Men's Network répond toujours aux demandes de ses partenaires traditionnels, notamment les structures des jeunes des confessions religieuses pour leur accompagnement en renforcement des capacités. C'est dans ce cadre que, pendant trois (3) jours, dans le beau cadre du centre de retraite Bosco lac, COMEN a renforcé les capacités des jeunes filles scouts de la CEBCA/Goma sur le genre, les violences basées sur le genre, l'autonomisation des filles, afin que celles-ci soient informées et formées en ces différentes matières.



B.4. Partage d'expériences entre MenEngage et OXFAM sur les avantages de l'engagement des hommes et garçons à la masculinité positive dans le cadre de 16 jours d'activisme en novembre 2023.

La période de 16 jours d'activisme de lutte contre les violences faites aux femmes, COMEN a fait partie du panel dans une activité de sensibilisation des staffs de OXFAM sur les formes des violences basées sur le genre, les avantages de la masculinité positive, ainsi que les défis rencontrés dans cette approche.

Une trentaine d'agents de l'ONGI OXFAM ont participé à cette activité à Goma dans la grande salle de réunion de cette organisation.

Les membres du panel, constitué de la secrétaire Exécutive de AVSD, la coordinatrice de MenEngage RDC et du Directeur Exécutif de COMEN, ont répondu aux questions ci-après :

1° Quel est le niveau d'engagement des hommes par rapport à lutte contre des violences à l'égard des filles et femmes au niveau du pays, dans la province, au sein des institutions ?

2° Pourquoi les hommes doivent être impliqués dans la lutte des VBG dans nos milieux respectifs (pays, province, institution) ?

3° Quels sont les avancées en termes d'engagement des hommes dans la lutte des VBG dans nos milieux respectifs ?

4° Quels sont les défis en termes d'engagement des hommes dans la lutte des violences base sur le genre ?

5° En plus de ce qui est fait, qu'est ce qui devrait être encore fait pour diminuer les VBG dans nos milieux respectifs ?

B.5. Consolidation des acquis et pérennisation du projet Mawe Tatu II dans la Z.S. de Rutshuru.

Les hommes engagés dans la zone de santé de Rutshuru, qui ont été accompagné par COMEN dans les groupes de réflexion sur la masculinité positive, et dont les initiatives à caractère économique ont été appuyées, ont connu des progrès à Kiringa.

A titre illustratif, un groupe d'hommes qui avait été appuyé en location d'un champ, en outils aratoire, en semences pour la culture des poireaux, piments, aubergines, ont connu des progrès notables. Présentement (en 2023), les membres du groupe ont déjà aménagé un étang piscicole où ils font l'élevage des poissons.

B.6. Sensibilisation des filles élèves des humanités à Nyiragongo sur les VBG.

Dans ce même mois de novembre en date du 23, COMEN en collaboration avec MenEngage RDC a mené une sensibilisation auprès des élèves du Complexe scolaire Bassin du Congo à Goma vers Kihisi sur les violences basées sur le genre et les 14 formes de violences sexuelles selon la loi congolaise de 2006. Devant plus de 80 élèves COMEN à insister sur le harcèlement sexuel en milieu scolaire une de 14 formes de violences sexuel, à la fin l'équipe avait recommandé aux élèves de ne pas rester dans l'ignorance de ces formes de violences sexuelles, mais d'avoir chaque fois le courage de dénoncer les auteurs de ces violences auprès de leurs préfets une victime.

Signalons qu'étant une organisation qui promeut le droit de la femme, la bonne paternité à travers l'approche masculinité positive, COMEN avait été au rendez-vous de la journée internationale des hommes en date du 19 novembre 2023 à Goma, sous le lead de MenEngage RDC devant plus 100 invités qui avait répondu présent pour venir honorer cette journée. A cette occasion, il a été à COMEN de partager ses expériences dans l'encadrement des hommes à la masculinité positive devant d'autres organisations qui travaillent dans la même

B.7. Sensibilisation des femmes et filles déplacées dans le camp de Kayembe sur la SSR et distribution des kits de dignité à 100 femmes et filles en âge de procréer.

En marge du projet financé par SONKE Gender Justice, le réseau MenEngage a associé COMEN dans la sensibilisation des femmes et filles en âge de procréer sur la SSR et à cette occasion, 100 femmes et filles ont reçu chacune un kit de dignité dans le camp des déplacés internes de Kayembe en territoire de Nyiragongo.

a) DÉFIS ET RECOMMANDATIONS

N°	DEFIS	RECOMMANDATIONS
01	Les normes sociales discriminatoires à l'égard des femmes sont encore enracinées dans la communauté	Intensifier les sensibilisations envers les chefs coutumiers, leaders communautaires conservateurs des normes sociales pour déconstruire les normes sociales discriminatoires à l'égard des femmes.

02	Faible capacité de mobilisation des fonds ;	Recruter un agent spécialiste chargé de plaider et mobilisation des fonds au sein de COMEN
03	L'insécurité dans la zone d'intervention suite à l'occupation d'une partie des territoires de Rutshuru, Masisi et Nyiragongo par les rebelles du M23.	Suivre à la loupe les consignes sécuritaires pendant les missions de terrain ; Collaborer avec les autres acteurs qui interviennent dans la même zone pour trianguler les informations d'ordre sécuritaire.

ANNEXE: PHOTOS

1. Suivi et coaching des groupes ainsi que les Séances auto-animées des groupes de réflexion

Site de M/Karuba

Séance Mixte de coaching à Karuba avec les facilitateurs chefs traditionnels/locaux



Site de M/Bweremana : photo de famille après la séance mixte



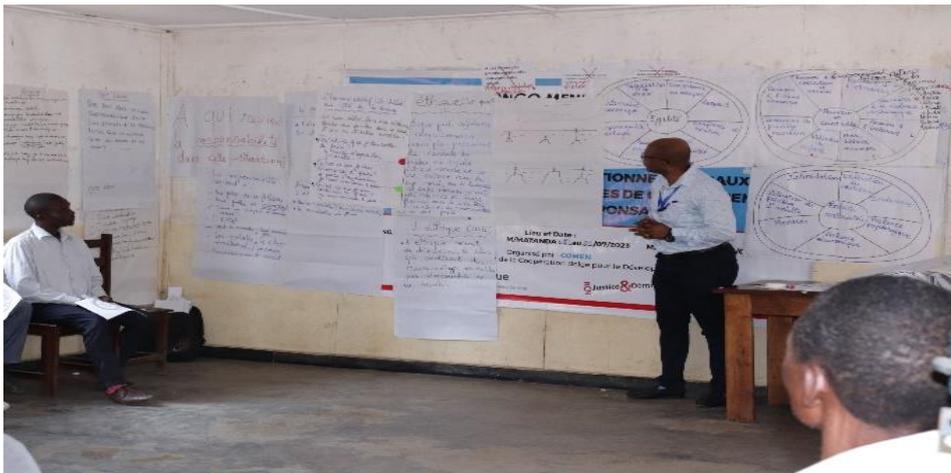
Site de M/Matanda : photo de famille après la séance mixte



2. Formation des chefs traditionnels/Locaux et les facilitateurs sur les étapes de changement et l'éthique de la responsabilité.

Site de M/Shanga

Intervention du Coordonnateur Projet RCN J&D à Bweremana et le carrefour d'un groupe des participants



Intervention de l'assistant Suivi et Évaluation de RCN J&D et la présentation du Directeur de COMEN



Présentation de la délégation de RCN J&D à M/Shanga et la Photo de famille après la formation



Fait à Goma, le 30 janvier 2024.

Pour COMEN

Robert MUTAGOMA NKINZO

Chargé de programmes

Théophile MUHINDO

Directeur Exécutif