



L'ANALYSE DE LA SITUATION DU GENRE AU CILSS

Document Final

Préparé par ACFED

Par :

Zéneb TOURE

Août 2008

SOMMAIRE

Introduction	6
Méthodologie	7
I. LE CADRE CONCEPTUEL GENRE	9
1.1. Le concept genre	9
1.2. L'évolution du genre	10
1.3. L'analyse du genre	10
II. L'ANALYSE INSTITUTIONNELLE GENRE DU CILSS	13
2.1. Politique et mission du CILSS	13
2.2. La volonté politique	14
2.3. Le contexte institutionnel	14
2.4. L'ouverture à la question du genre au niveau du personnel du Cilss	15
2.5. La structure organisationnelle	15
2.6. La politique des ressources humaines	16
2.7. La communication et documentation	17
2.8. Les programmes	17
2.9. L'environnement externe	18
2.10. Le REFESA	18
III. LA SITUATION DU GENRE DANS L'ESPACE CILSS	20
3.1. Les secteurs culturels et sociaux	20
3.1.1. Au niveau socio-culturel	20
3.1.2. Au niveau de l'éducation	21
3.1.3. Au niveau de la santé	23
3.2. Les secteurs de production	24
3.2.1. Au niveau de l'agriculture	24
3.2.2. Au niveau de l'élevage	25
3.2.3. Au niveau de la pêche	25
3.2.4. Les moyens de production	26
➤ Le foncier	26
➤ Le crédit	27
3.3. Le secteur de l'artisanat	28
3.4. L'emploi	28
3.5. Les femmes et les instances de décision	29
3.6. Le cadre institutionnel genre dans les pays membres du CILSS	32
3.6.1. Les ministères en charge du genre	32

3.6.2. Les organisations la société civile féminine	33
3.6.3. Les partenaires techniques et financiers	34
CONCLUSION	36
Bibliographie	37
ANNEXES	39

ABREVIATIONS

ABN	: Autorité du Bassin du Niger
ACDI	: Coopération Canadienne pour le Développement International
ACFED/Sahel	: Appui Conseil Femmes Environnement Développement au Sahel
A.D.P	: Aide Politique au Développement
AGR	: Activités génératrices de revenus
BAD	: Banque Africaine de Développement
BAPEM	: Bureau d'appui à la petite et moyenne entreprise
B.C.I	: Budget consolidé d'investissement
BCM	: Banque Centrale de Mauritanie
BIT	: Bureau International du Travail
BM	: Banque Mondiale
CAFO	: Coordination des Associations et Organisations Non Gouvernementales Féminines
C.D.M.T	: Cadre de Dépenses de Moyen Terme
CGPE	: Comité de Gestion des Points Eau
CMT	: Code du Mariage et de la Tutelle de 1962
CNDIFE	: Centre National de Documentation et d'Information sur la Femme et l'Enfant
CONFESJES	: Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des Pays ayant le Français en partage
CPS	: Cellule de Planification et de Statistiques
CSCOM	: Centre de Santé Communautaire
C.S.L.P	: Cadre Stratégique de Lutte Contre la Pauvreté
DGHA	: Direction générale de l'hydraulique agricole
DGIRH	: Direction générale de l'inventaire des ressources hydrauliques
DGAEP	: Direction général de l'approvisionnement en eau potable
DEP	: Direction des études et de la planification
DEP/MEBA	: Direction des Études et de la Planification/Ministère de l'Education de Base et l'Alphabétisation
DGD	: Direction du genre pour le développement
DRPFEF	: Directions Régionales Promotion Femme, Enfant, et la Famille.
EDS	: Enquête Démographique et de Santé
EEG	: Equité et Egalité de Genre
EIER	: École inter état des ingénieurs de l'équipement rural
ELIM	: Enquête Légère Intégrée auprès des Ménages
ENSA	: Enquêtes nationales de statistiques agricoles
EPT	: Éducation Pour Tous
ESG	: Évaluation Stratégique du Genre
FLASHS	: Faculté des langues art sciences humaines et sociales
FDSP	: Faculté de droit et de sciences politique
FONAENF	: Fonds National pour l'Alphabétisation et l'Éducation Non Formelle
GED	: Genre et Développement
GIE	: Groupement d'intérêt économique
GP/DCF	: Groupe Pivot/Droit et Citoyenneté des Femmes
GRN	: Gestion des ressources naturelles
IEC	: Information, Éducation, Communication
IIED	: International institute for environment and development
ISF	: Indice Synthétique de Fécondité
IST	: Infection Sexuellement Transmissible

IUT	: Institut universitaire de technologie
MESSRS	: Ministère de l'Enseignement Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique
MPF	: Ministère de la Promotion de la Femme
MPFEF	: Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONEA	: Office national de l'eau et de l'assainissement
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
ONS	: Office national de la statistique
OSC	: Organisation de la Société Civile
OSP	: Organisations socioprofessionnelles
PIB	: Produit Intérieur Brut
PIHVES	: Projet intégré hydraulique villageoise et d'éducation pour la santé
PISE	: Programme d'Investissement Sectoriel de l'Éducation
PME	: Petite et moyenne entreprise
PMI	: Petite et moyenne industrie
PNAN	: Plan d'action national pour la nutrition
PNLCD	: Programme national de lutte contre la désertification
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
REGECA/BF	: Réseau Genre et Créativité en Afrique/Burkina Faso
RGPH	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SPONG	: Secrétariat Permanent des ONGs
TBS	: Taux Brut de Scolarisation
USAID	: Agence Internationale d'Aide au Développement des Etats-Unis

INTRODUCTION

Le Comité permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS) a été créé en 1973 suite à la sécheresse dramatique du début des années 70. Le CILSS regroupe neuf pays (Burkina Faso, Cap-Vert, Gambie, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad) qui partagent une même problématique sahélienne. Ses activités sont menées sur trois sites : Ouagadougou (Secrétariat Exécutif), Niamey (Centre Régional AGRHYMET, CRA) et Bamako (Institut du Sahel, INSAH).

Ses premières réalisations ont contribué à faire émerger, puis à imposer auprès de la communauté internationale la perception d'une réalité sahélienne fortement mobilisée pour réduire les effets négatifs des sécheresses et de la désertification. Le CILSS s'est peu à peu positionné comme un cadre de réflexion stratégique et un instrument de coopération et d'intégration régionale en subsidiarité avec les actions des États membres.

La promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes est aujourd'hui un principe accepté comme essentiel dans toutes les stratégies de développement visant le développement humain et l'éradication de la pauvreté. En effet, le Programme d'Action du Caire sur la population et le développement, la plate-forme d'action de Beijing, le programme d'action de Ouagadougou (PAO) sur la population et le développement durable au Sahel, entre autres, reconnaissent ces principes comme des préalables pour la sécurité politique, sociale, économique, culturelle et environnementale.

C'est pourquoi, l'équité de genre, question transversale prioritaire à laquelle ont souscrit tous les États membres du CILSS, et qui est prise en compte dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), doit s'inscrire aussi comme objectif du CILSS en tant qu'institution sous-régionale. L'institutionnalisation du genre au CILSS et son intégration dans les programmes et politiques devient donc un enjeu important.

Le genre « se réfère aux relations sociales entre hommes et femmes et aux différences structurelles qui les caractérisent en terme de rôles, statut et fonction socialement attribuées et culturellement justifiés, qui évoluent dans le temps et dans l'espace »¹.

Malgré les progrès significatifs de ces dernières années concernant la situation des femmes dans les domaines de la santé et de l'éducation, les disparités de genre persistent particulièrement au Sahel.

Dès lors, permettre aux femmes et aux hommes, notamment des catégories sociales pauvres d'accéder de façon équitable aux ressources naturelles et à la sécurité alimentaire contribuera à améliorer leurs conditions d'existence et par conséquent accélérera le développement dans l'espace CILSS.

Cette étude vise à faire le diagnostic genre du CILSS et des pays membres afin de proposer une Politique Genre qui donne des axes pertinents d'intervention en matière de genre pour le CILSS.

¹ Diana Lima Handem (2005).

L'objectif de cette étude est de faire le diagnostic du CILSS et de ses États membres et élaborer une politique genre pour le CILSS.

Les résultats attendus sont :

- l'environnement institutionnel est analysé;
- les forces et faiblesses en matière de genre sont identifiées;
- une politique genre pour le CILSS est proposée.

Plus spécifiquement, il s'agit d'analyser les missions et politiques du CILSS par rapport à la problématique du genre et mettre en exergue les zones de changement institutionnel indispensable à une meilleure opérationnalisation de l'approche genre au sein de cette institution.

En d'autres termes, il apparaît nécessaire de :

- faire l'analyse du CILSS et de son contexte selon le genre afin d'identifier ses pratiques actuelles ainsi que les contraintes et les forces internes et externes ;
- analyser les politiques et stratégies genre dans les pays membres du CILSS ;
- Faire le bilan des réseaux de femmes qui existent déjà dans la sous-région (pays membres du CILSS) en analysant leurs difficultés, leur vision des défis sous-régionaux, leurs réalisations, leur mode de fonctionnement. Il en existe plusieurs dont ceux mis en place par la CEDEAO dont les femmes juristes, les femmes du ROPPA, le réseau des femmes ministres et parlementaires et le REFASA né du processus sahel 21, etc. ;
- Identifier les opportunités sur lesquelles bâtir une politique genre, cohérente et opérationnelle.

Méthodologie

La réalisation de cette étude a connu le processus méthodologique suivant : Analyse documentaire, entrevues individuelles à l'aide de guides d'entretien et de questionnaires auprès de différents cadres de l'institution et des partenaires du CILSS.

L'analyse documentaire a porté sur une revue de la littérature sur les diagnostics genre et les politiques du genre dans les pays, ainsi que la revue des documents pertinents produits par le Cilss (cf. bibliographie).

La collecte des données : Les questionnaires ont été distribués dans les trois sites aux cadres techniques et administratifs et aux points focaux du CILSS, les SP/Conacilss dans les 9 pays membres. Au total, pour des raisons de disponibilité, ce ne sont que 22 personnes qui y ont répondu sur une quarantaine de personnes ciblées, soit 8 personnes au Secrétariat Permanent, 8 au Centre Agrhymet et 2 personnes à l'Inshah ainsi que 4 SP/Conacilss sur 9.

Avant de distribuer le questionnaire aux agents du CILSS, une rencontre de travail a été organisée dans les sites pour présenter les objectifs de la mission et les objectifs du questionnaire que chaque personne était invitée à remplir. La rencontre avait pour but de s'assurer d'une bonne compréhension de la démarche auprès du personnel

Des entrevues ciblées ont par la suite été faites au Secrétariat Exécutif, au centre Agrhymet et dans les deux autres pays visités à savoir le Sénégal et la Mauritanie, avec les/Conacilss, des

partenaires du CILSS, ainsi que des membres du REFSESA et des agents des Ministères chargés du genre dans les pays visités.

Les principales difficultés rencontrées portent sur la non disponibilité des données statistiques désagrégées par sexe dans tous les secteurs d'activité. Les données existantes ne sont pas centralisées et sont peu connues.

Dans les 9 pays membres du CILSS, les données disponibles ne datent pas de la même période. Les statistiques désagrégées collectées ne sont pas récentes pour tous les pays. Il est impérieux pour le CILSS d'initier dans les différents pays des études en vue d'avoir une base de données à partir d'un temps t, ce qui permettra de mesurer l'impact de ses actions à t plus (t+1), (t+2), (t+3) etc.

Limites de l'étude

En définitive, ce travail reste une étude préliminaire qui présente un aperçu de l'analyse organisationnelle du CILSS selon le genre et les disparités de genre dans les pays du CILSS. Les résultats souffrent certainement de la représentativité des contextes sociaux culturels des pays membres du CILSS. Les enquêtes de terrain ont pour ce faire été essentiellement qualitatives et limitées dans quatre pays (Sénégal, Mauritanie, Niger et au Burkina Faso) sur les neuf pays membres. Le présent rapport rentre dans le cadre du processus d'élaboration de la Politique genre du CILSS. C'est pourquoi il est apparu nécessaire de proposer une démarche en trois étapes : La première pour appréhender les éléments conceptuels du genre ; la deuxième pour faire l'analyse institutionnelle genre du CILSS et la troisième pour présenter la situation du genre dans les pays membres.

Le contenu du document est organisé selon trois grands chapitres :

- ◆ Chapitre I : Le cadre conceptuel du Genre
- ◆ Chapitre II : L'analyse genre de l'institution CILSS
- ◆ Chapitre III : La situation du genre dans les pays membres

En annexes sont présentés les Termes de Références (TDR), les outils de collecte des données ainsi que la liste des personnes rencontrées.

I. LE CADRE CONCEPTUEL GENRE

1.1. Le concept genre

Le “sexe” décrit les caractéristiques biologiques des hommes et des femmes qui ne sont pas modifiables et présentent un caractère universel. Le terme de “genre” - traduction de l’anglais gender- décrit les caractéristiques sociales des femmes et des hommes à partir des relations qu’ils entretiennent. Il fait référence aux relations construites socialement qui existent entre les hommes et les femmes, entre les femmes et les femmes et entre les hommes et les hommes. Les relations de genre sont définies dans un contexte particulier et changent en fonction de son évolution économique, politique, sociale, institutionnelle. Elles varient d’un contexte à l’autre.

Le genre se réfère aux relations entre hommes et femmes et la manière par laquelle leurs qualités, comportements et identités sont déterminés à travers les processus de socialisation. C’est cette socialisation différentielle fondée sur le sexe qui attribue les rôles et responsabilités, détermine les conditions d’accès et de contrôle aux ressources et bénéfices de développement.

« Lorsque nous sommes nés, ils ont commencé par regarder nos organes génitaux. Ils nous ont probablement acheté une layette de couleur appropriée (bleu clair ou rose pâle) et ils se sont mis à réfléchir sur notre avenir.

Dès ce moment, le sens de notre vie a été établi. Aux filles, on offre des dînettes, des poupées ; elles apprennent à faire la vaisselle, à servir le repas de papa. Aux garçons, on offre une petite voiture, un cheval en bois ; petit à petit, ils vont dans les champs.

Ce n’est naturellement pas là un portrait littéral de l’acquisition de l’identité de toutes les personnes. Aucun doute cependant, la valeur de la différence des caractéristiques physiques est déterminée, à partir de l’instant où notre sexe est connu, par le groupe social auquel nous appartenons ».

Série vers l’équité No 1

Les rapports sociaux de genre sont des rapports construits, selon Elisabeth Badinter on ne naît pas femme mais on le devient (rôles des préjugés et des stéréotypes dans la construction sociale du sexe). Les rapports de genre sont également des rapports de pouvoir, dépendant du contexte et variant d’un pays à un autre. Les rapports sociaux de genre ne sont pas transposables à l’intérieur d’un même pays, ils varient d’une région à une autre. Par exemple, la collecte et le transport de l’eau sont des tâches qui sont généralement dévolues aux femmes dans la région de Sikasso au Mali, mais dans la région désertique du Tibesti au nord du Tchad, en raison de la rareté de la ressource en eau et de la distance à parcourir pour la collecte de l’eau, ce sont les hommes en majorité qui assument cette tâche ayant recours aux chameaux pour le transport de l’eau.

Les rapports sociaux de genre ne sont pas figés. Ils évoluent en fonction de la situation socio-économique, politique et juridique. Certaines évolutions dans les rapports sociaux de genre sont voulues et favorisent l'égalité. C'est le cas par exemple, de nombreux pays africains (Burkina Faso, Sénégal, Mali, Cap vert, etc) qui ont adopté des lois visant à éliminer toutes les formes de discrimination entre les sexes.

1.2. L'évolution du

Le terme « approche genre » est devenu universellement utilisé depuis l'adoption de la plateforme d'actions de Beijing (PFA) en 1995. En ratifiant le PFA, tous les gouvernements s'engagent eux-mêmes à promouvoir une stratégie active et visible de l'approche genre dans toutes les politiques et les procédures de planification afin que toute prise de décisions soient précédées, d'une analyse sur les rôles, les responsabilités, les attitudes, les comportements, les besoins et de leurs effets sur les femmes et les hommes.

L'approche Genre et développement (GED) constitue aujourd'hui un outil d'approche qui permet d'appréhender la situation inégalitaire qui est faite à la femme dans la société. Le GED a commencé dans les années 80, mais les projets s'adressant aux femmes ont continué à suivre le modèle Femme dans le Développement (FED). Selon les approches FED, la justification principale des projets de développement axés sur la femme était la recherche de l'efficacité, on supposait que les projets de développement deviendraient plus efficaces en diminuant la charge de travail reproductrice des femmes (allègement de leurs responsabilités ménagères grâce à un meilleur accès à l'eau, au combustible, etc.) ou en augmentant leur efficacité productive (formation de revenu, surtout dans les activités féminines traditionnelles, accès à la formation et au crédit, etc.). Les femmes étaient essentiellement des instruments pour atteindre un but de développement.

Le GED est une approche de développement qui se fonde sur les relations femmes-hommes que détermine la société et non plus sur les femmes en tant que groupe. Le point de départ de l'approche GED est la reconnaissance de l'existence d'inégalités dans les relations entre les hommes et les femmes et la nécessité de transformer ces relations. Il met l'accent sur l'équité entre hommes et femmes et le renforcement de l'autonomie des femmes.

1.3. L'analyse du genre

Le genre est **une variable socio-économique** au même titre que l'âge, le revenu et la situation géographique (rurale ou urbaine) qui permet d'analyser les rôles, les responsabilités, les contraintes et les opportunités. C'est **une optique** à travers laquelle on peut mieux apprécier un système social.

L'analyse sociale selon le genre est un instrument qui, sur une base descriptive permet d'établir un diagnostic de la situation respective des hommes et des femmes et des relations qu'ils entretiennent. Un certain nombre d'outils et de cadres d'analyse ont été développés dans les années 80. Ils ont parfois été critiqués, contestés, modifiés ou aménagés. Un certain nombre de concepts restent cependant toujours valables et rendent de grands services en terme d'analyse de la situation.

Les rôles sociaux

Les premiers concepts d'analyse genre ne prenaient en compte la répartition des rôles qu'à l'intérieur de la cellule familiale, mais il s'est vite avéré nécessaire de prendre en

considération ces relations dans un cadre plus élargi tel celui des institutions, des communautés ou des sociétés.

L'approche genre reconnaît que dans la plupart des sociétés, les femmes et les hommes sont impliqués dans différents types d'activités. Mais la nature et le degré de leur engagement dans chacune de ces activités sont variables et illustrent la division du travail dans un lieu spécifique, à une période donnée. La répartition des rôles entre les sexes détermine les relations de genre. Ces relations peuvent être complémentaires, parfois conflictuelles, mais toujours inégales. Les travaux les plus récents et la pratique s'accordent à reconnaître 4 rôles: le rôle productif, le rôle reproductif, le rôle communautaire et enfin le rôle politique.

Le rôle productif

Tout travail fait par les femmes et les hommes en vue de l'obtention d'un paiement en nature, en argent ou avec un moyen de subsistance. Ceci comprend aussi bien le travail destiné à produire une valeur d'échange que le travail produisant une valeur d'usage (pour la consommation du ménage) sachant que ce dernier a aussi une valeur d'échange potentielle.

Le rôle reproductif

Outre la mise au monde des enfants, il comprend les activités associées à leur soin ainsi que les tâches domestiques quotidiennes destinées à assurer l'entretien de la famille. Le rôle reproductif inclut, non seulement la reproduction biologique mais aussi la reproduction de la main d'oeuvre, de la force de travail et la socialisation de la jeune génération. Le rôle reproductif change en fonction des différents stades de la vie.

Le rôle de production sociale ou communautaire

Ce rôle est un prolongement du rôle productif. Il concerne les activités entreprises au niveau de la communauté pour assurer sa cohésion et sa pérennisation. Dans les sociétés plus traditionnelles, certaines activités sont issues de la tradition (travaux communautaires liés à l'agriculture) d'autres renvoient à la notion plus récente de gestion communautaire ou de quartier (structures sociales, éducatives et sanitaires). Appartiennent également à cette catégorie les soins aux membres de la famille élargie (malades ou personnes âgées). Ce rôle vise à assurer pour la communauté le maintien de liens sociaux de solidarité, le fonctionnement de structures d'utilité publique. Ce travail est en général de nature bénévole et se situe le plus souvent au niveau local.

Le rôle politique (ou public)

Il comporte toutes les actions entreprises à tous les niveaux au nom d'un groupe d'intérêt et/ou d'un groupe d'électeurs. Ce rôle prend place aussi bien dans les structures associatives que dans les partis politiques ou groupes de pression. Il a souvent une amplitude qui dépasse le niveau local. Souvent les hommes ont tendance à occuper les rôles dirigeants dans les organisations, sauf dans les organisations autonomes de femmes.

Lors d'une analyse, il est donc essentiel :

- de tenir compte de l'ensemble des rôles qui sont assumés respectivement par un homme ou une femme, sachant que les femmes sont plus souvent confrontées à la multiplicité des rôles que les hommes.

- de la distribution des rôles au sein d'une société ou d'une institution car elle détermine largement le type de relation qui s'établit entre les hommes et les femmes.

L'observation de ces rôles et leur répartition constitue ainsi un premier pas dans l'analyse de genre et un premier élément de diagnostic.

L'analyse d'une organisation selon le genre est utilisée pour évaluer les performances de l'organisation selon sa sensibilité en genre. Elle permet de diagnostiquer les forces et les faiblesses en genre de l'organisation et d'élaborer des stratégies d'amélioration.

La capacité des institutions à répondre aux différences selon le genre est un indicateur important de leur efficacité. Cette capacité se mesure notamment par un engagement ferme, des structures et mécanismes qui matérialisent cet engagement, une capacité d'analyse et de planification fondée sur un système de collecte de données désagrégé, une participation des femmes en leur sein ainsi que dans les instances de décision et enfin par les liens de partenariats établis avec des organisations et instances oeuvrant pour la promotion de l'égalité et l'équité entre hommes et femmes².

² Etude portant analyse de l'institutionnalisation du genre à l'ABN, 2006

II. L'ANALYSE INSTITUTIONNELLE GENRE DU CILSS

L'analyse institutionnelle genre au niveau du CILSS est présentée selon les trois grands champs d'analyse suivants :

- L'organisation et le fonctionnement
- La politique des ressources humaines
- Les programmes
- L'environnement externe

Dans le contexte d'une organisation, l'objectif de l'approche genre est de s'assurer que la pratique sensible au genre devient une routine dans tous les aspects du travail de l'organisation, plutôt que de se confiner au travail d'un personnel particulier chargé du genre ou à celui de projets spécifiques d'intervention. Cela est un grand changement dans la responsabilité des spécialistes au niveau de la gestion et au niveau opérationnel. C'est une tâche complexe et à long terme qui implique aussi bien des dimensions techniques que politiques des changements organisationnels.

2.1. Politique et mission du CILSS

L'analyse du contexte institutionnel montre que les questions de prise en compte des femmes au sein du CILSS ne sont pas récentes. Déjà en 1984, la stratégie régionale de lutte contre la désertification adoptée à Nouakchott par les pays membres du CILSS, a mis un accent particulier sur la participation de la population, particulièrement celle des femmes. Cet intérêt a été confirmé lors de la rencontre régionale sur la gestion des terroirs de Ségou en 1989 où la valorisation du rôle de la femme a été dégagée comme une orientation fondamentale pour le devenir du Sahel³. Depuis, cette préoccupation occupe une place importante dans les réflexions et activités de l'institution : Exercice Sahel 21 et fora des sociétés sahéniennes, Conférence ministérielle de Ouagadougou sur les questions de population et développement au Sahel en octobre 1997, rencontre régionale sur femmes et décentralisation, atelier régional sur le rôle et la place de la femme dans la gestion des ressources naturelles, recrutement d'une experte genre, formation en cascade des cadres du CILSS, etc.

Cet intérêt pour le genre s'est aussi confirmé par l'appui et l'implication de la société civile à travers les plates formes des jeunes, des paysans, du Réseau des Femmes Sahéniennes (REFESA) dans ses activités depuis 1996, élaboration et adoption du Programme d'Action de Ouagadougou sur la population (POA) et le développement durable au Sahel avec un important chapitre sur genre, population et développement, afin de mieux prendre en compte les différentes spécificités.

En novembre 2000 à Bamako, le treizième Sommet des chefs d'états et des gouvernements des pays membres du CILSS a d'avantage reconnu les acquis du CILSS en la matière et réaffirmé la nécessité de développer un programme spécifique des femmes. Ce programme vise à prendre en compte le contenu de la déclaration du REFESA, particulièrement dans la mise en œuvre du cadre stratégique de sécurité alimentaire durable dans une perspective de lutte contre la pauvreté au Sahel.

³ Stratégie genre du Cilss, 2002

L'importance de la problématique du genre au CILSS a été reconnue par plusieurs personnes interrogées qui ont estimé que le CILSS devait se doter d'un cadre de référence en matière de genre. En effet, l'absence de cadre d'orientation en matière de genre est ressentie comme un manque au niveau du personnel. 70% des cadres du CILSS qui ont répondu au questionnaire, le ressentent comme tel.

Il était donc devenu prioritaire pour le CILSS d'élaborer un document d'orientation qui serve de tableau de bord pour l'institutionnalisation du genre.

2.2. La volonté politique

Il existe une volonté politique au niveau du CILSS qui est manifeste depuis quelques années, même si cet intérêt est surtout suscité par ses bailleurs de fonds et ses partenaires. A cet effet, plusieurs actions et mesures spécifiques relatives au genre ont été mises en œuvre. Il s'agit :

- Du recrutement d'une experte genre en 1994;
- De l'élaboration, de l'adoption et de la mise en œuvre du programme d'action de Ouagadougou (PAO) sur la population et le développement durable au Sahel
- De l'élaboration d'une stratégie genre en 2002;
- De l'organisation d'actions de renforcement de capacités des agents du CILSS à travers des formations genre dans les trois sites.

Pour soutenir cette nouvelle dynamique d'élaboration d'une politique genre pour le CILSS, les différents responsables et cadres ont clairement manifesté leur souhait au cours des entrevues, de faire du genre une réalité au sein de l'organisation. En effet, à la question : « est-ce que les questions genre et développement sont importantes pour le CILSS ? », 90 % des répondant-e-s ont coché « oui, clairement ». Les raisons de cette large adhésion résident dans le fait que pour toutes ces personnes, le genre est un problème de développement et l'ignorer contribuerait à réduire les efforts du CILSS dans sa lutte pour un développement durable.

La volonté politique est aussi manifeste au niveau des États membres ; actuellement tous neuf (9) pays membres du CILSS ont élaboré ou sont en train d'élaborer leur politique nationale genre.

On peut donc retenir l'existence d'une ouverture de la part du personnel au plus haut sommet pour les questions genre, ce qui se traduit par l'élaboration de cette Politique. Il faut aussi retenir qu'il y a une volonté politique au niveau du discours des instances et des États membres.

2.3. Le contexte institutionnel

La restructuration réalisée au sein du CILSS en 1994 avait recommandé la création d'un poste d'experte genre. Cependant l'audit organisationnel de 2003 a proposé une réorganisation qui assure le fonctionnement de la synergie Inter et intra-sites à travers la mise en œuvre de l'approche programme. Ce scénario permet de

- Passer d'une structuration verticale cloisonnée par site et par grande discipline (Programme Majeur), à une structuration hiérarchique articulée par grandes thématiques (Programmes Régionaux d'Appui) que sont : (1) sécurité alimentaire, lutte contre la désertification et population-développement ; (2) maîtrise de l'eau et (3) échanges des produits agricoles et agro-alimentaires.

- Replacer au centre du dispositif les fonctions transversales des Unités d'Appui au Management indispensables que sont : (1) Suivi-évaluation/planification/veille stratégique et genre ; (2) Communication, Information et Documentation ; (3) Gestion des ressources humaines ; Administration, finances et comptabilité.

Les faiblesses du nouveau dispositif concernent l'absence d'une responsabilisation précise et spécifique sur le genre et d'un document d'orientation sur le genre.

Une stratégie genre avait été élaborée par l'experte genre en 2002, mais celle-ci, jugée sommaire par la plupart de personnes interviewées, n'a jamais été validée au sein du CILSS et n'a jamais été mise en œuvre. 80% des répondants au questionnaire ignorent l'existence de cette stratégie.

Les actions antérieures menées dans ce domaine sont : des formations, l'élaboration d'un manuel de formation de formateurs/trices sur le genre et développement et d'un document interne d'égalité des sexes. Malheureusement, ces actions n'ont pas été capitalisées.

En 2002, grâce à l'appui de l'USAID, le CILSS avait formé un groupe de six formateurs et formatrices en genre et développement. Ce groupe a par la suite formé les cadres des 3 sites de l'institution (Secrétaires Exécutifs, directeurs généraux des institutions spécialisées, conseillers, coordonnateurs et responsables des programmes majeurs, chefs d'unités, experts, partenaires au développement). Au total, 62 cadres ont été formé(e)s dont 5 femmes. Ces formations ont permis de dresser un diagnostic rapide de la politique du CILSS en Genre et Développement et de proposer des stratégies et actions pour une amélioration continue⁴.

2.4. L'ouverture à la question du genre au niveau du personnel du CILSS

Durant les interviews et après analyse des questionnaires, il est ressorti l'existence d'une bonne ouverture à la question du genre au niveau du personnel du CILSS. 60% des répondants considèrent que le personnel du CILSS est clairement ouvert au genre, 30% indiquent que le personnel est ouvert de manière partielle seulement. Les rencontres introductives au niveau du centre Agrhymet et au Secrétariat Exécutif confirment cette tendance et ont démontré un intérêt à la question genre.

2.5. La structure organisationnelle

Depuis 1994, Le CILSS s'est doté de mécanismes qui offrent une place au genre. En effet, Le nouvel organigramme positionne la question du genre au niveau de l'Unité d'Appui au Management Suivi évaluation, comme veille stratégique. Cependant, aucun agent n'a été recruté spécifiquement pour cette question et aucune organisation (tel qu'un comité ou encore une structure d'appui conseil) n'a été responsabilisée sur cette question.

La répartition hommes-femmes au CILSS est déséquilibrée. La place des femmes aux différents niveaux de la structure organisationnelle et instances décisionnelles est nettement insuffisante par rapport à l'ensemble du personnel. Cela est confirmé par 95 % des répondant-e-s qui estiment qu'il n'existe pas un bon équilibre hommes-femmes dans les postes de responsabilités au sein du CILSS et au niveau des structures décisionnelles, et instances de représentation (Conseil des

⁴ Stratégie genre du Cilss, 2002

Ministres, comité des experts, etc.). Il faut cependant souligner que le CILSS a été dirigé par une Secrétaire Exécutive et une ministre coordinatrice de 1995 à 2000.

Le nombre de femmes SP/Conacilss est de 2 femmes⁵ sur 9, soit 18%. Au sein du CILSS même, les femmes sont également peu nombreuses au niveau de l'encadrement. Elles représentent 15% des effectifs totaux sur les trois sites. On ne retrouve aucune femme dans les postes de direction du nouvel organigramme et il y a seulement 2 expertes techniques.

Les entrevues ont fait ressortir la nécessité d'augmenter le nombre de femmes dans les postes de responsabilités, dans les postes d'experts techniques ainsi que dans les instances de représentation tout en mentionnant l'importance d'avoir une approche centrée sur les compétences.

2.6. La politique des ressources humaines

La politique des ressources humaines est récente au CILSS et date de la restructuration de 2004. Une nouvelle Direction des ressources humaines a vu le jour et s'est engagée dans l'élaboration d'une politique de ressources humaines. On note l'existence de mesures particulières visant à faciliter le recrutement des femmes au sein du CILSS. Cela se traduit par les mentions relatives à « l'encouragement des candidatures féminines » dans les appels à candidature et les avis de recrutement.

La Direction des Ressources humaines a mis en place une politique qui vise l'instauration d'un plan de formation et d'un processus d'évaluation du personnel, ce qui peut être considérée comme des prémisses d'une politique du personnel qui prend en compte le genre.

Des initiatives avaient été entreprises dans le passé pour promouvoir la constitution de capacités en genre. Une cellule genre composée des formateurs (es) en genre avait été mise en place après la formation de formateurs (es) de 2001. Cette cellule avait été par la suite chargée de former les autres cadres du CILSS. Un autre acquis de taille est l'expérience significative avec des modules de formation en genre thématique développés par le Centre AGRHYMET⁶.

Pour l'instant, les critères de recrutement de nouveaux membres n'incluent pas, aussi bien pour les hommes et les femmes, de critères sur leur sensibilité en genre. Il n'y a pas non plus de système d'évaluation intégrant la dimension genre au niveau du personnel. Les politiques de formation du personnel comportent des programmes de formation qui sont aussi genre neutre. Il est cependant prévu dans le court terme, des actions de renforcement de capacités en genre du personnel. Avec le renouvellement au niveau de l'encadrement, plus de 70% des cadres actuels du CILSS disent ne pas être formés en genre, même si 50% se disent sensibilisés personnellement sur la question.

La stratégie actuelle en vue d'accroître la participation des femmes dans les postes de responsabilité et de décision est l'encouragement des candidatures féminines lors des recrutements. Afin de palier à la sous représentation de femmes au niveau de l'encadrement technique, la sélection finale des candidats au cours des derniers recrutements s'est faite sur la base d'actions affirmatives qui a favorisé les candidates qui étaient les mieux positionnées.

⁵ Il s'agit des SP/Conacilss du Burkina Faso et du Cap Vert

⁶ Genre et production de végétaux

2.7. La communication et documentation

Selon le responsable de l'UAM/Communication, la question du genre est faiblement intégrée dans les activités de communication du CILSS. Il n'y a pas non plus d'actions ciblées sur cette question. 60% des répondant-e-s au questionnaire estiment que les communications au sein du CILSS sont genre neutre.

Le département de la communication et de la documentation n'a pas développé de mécanismes formels d'intégration de cette dimension. Le centre de documentation n'a pas de documents, études et recherches actualisées touchant les questions de genre et par conséquent il n'y a pas de critères de classement des documents selon le genre. Ce constat a été confirmé par les membres du personnel lors de l'entretien.

2.8. Les programmes

Le concept d'intégration de la dimension de genre dans toute action fut clairement désigné comme stratégie universelle pour promouvoir l'égalité de genre dans la Plate-forme d'Action adoptée lors de la Quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes à Beijing en 1995 et par le programme d'action de Ouagadougou sur la population et le développement durable au Sahel. Cette notion soulignait la nécessité de s'assurer que l'égalité de genre était une priorité dans tous les domaines de développement social et économique.

L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet de prendre en compte les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en oeuvre, au suivi et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales. L'intégration du genre permet une distribution équitable des ressources et des bénéfices⁷.

L'institutionnalisation du genre (Gender mainstreaming en anglais) constitue d'un point de vue méthodologique, l'aspect le plus important dont il faut tenir compte au moment d'élaborer un programme. La systématisation du genre dans les programmes doit être faite de manière transversale et prise en compte de manière cohérente et intégrale dans tout le programme. La démarche de « Gender mainstreaming » permet de veiller à la prise en compte du genre à tous les niveaux : l'analyse de la situation et du contexte, la justification, les objectifs, les résultats, la stratégie de mise en oeuvre, le suivi/ évaluation et le dispositif institutionnel de mise en oeuvre⁸.

L'intégration des questions de genre dans la programmation (analyses comparative entre les sexes, planification, etc.) et dans les mécanismes institutionnels de suivi et d'évaluation (résultats et indicateurs sensibles au genre, genre spécifiques) du CILSS n'a pas été systématisée selon une démarche de « Gender mainstreaming ». Il n'y a pas de mécanismes de programmation explicites intégrant la dimension genre, ni de méthodes de collecte d'information et d'analyse qui permettent de désagréger les données par sexe, hormis la

⁷ l'IFAID Aquitaine : Prise en compte des approches du genre dans les interventions de Développement outils méthodologiques et fiches pratiques

⁸ Manuel d'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets. MEDEV ; Zéneb Touré (2004)

collecte et l'analyse des données démographiques au niveau de l'INSHAH qui réservent une place prépondérante au sexe. Même si 60% des responsables de programmes estiment que les questions de genre font partie intégrante du processus de planification, 40 % de l'ensemble des cadres estiment que les programmes n'intègrent pas de stratégies, des résultats et des indicateurs en genre tandis que 50% estiment plutôt que cela se fait partiellement.

Les méthodes de collecte d'information et d'analyse comparative entre les sexes qui permettent de désagréger les données par genre n'ayant pas été développées, la question genre n'est pas un critère pour approuver une initiative ou un programme.

Le genre n'est pas une démarche systématisée pour la rédaction des rapports, ce qui fait qu'il n'est intégré que partiellement dans les contenus des rapports et les données recueillies ne sont pas désagrégées par sexe dans les rapports de suivi et d'évaluation.

Pourtant, tous les répondants aux questionnaires estiment que cette question est pertinente pour les programmes du CILSS. La majorité pense que les programmes contribuent clairement à l'amélioration des conditions de vie et de la participation des femmes. Les responsables des programmes rencontrés ont souligné leur conviction relative au rôle central des femmes dans leur domaine d'intervention. Les programmes essaient d'adopter une approche participative et inclusive sur le genre en invitant les organisations de femmes locales et celles d'envergure régionale (tel que le REFSEA) à participer à leurs activités.

2.9. L'environnement externe

La dimension genre se situe dans un contexte social, politique et culturel qui présente des contraintes et offre des opportunités pour le renforcement de la position sociale des femmes dans la société.

Le CILSS a développé des partenariats avec des institutions bilatérales et multilatérales qui ont le genre comme question transversale et l'appuient au sein de cette institution.

Sur les questions de genre, l'image du CILSS à l'extérieur n'est pas reluisante. Ses partenaires techniques et financiers le considèrent comme une institution genre neutre car il n'a pas de politique genre. C'est seulement dans le cadre de la formation au Centre Régional AGRHYMET que la question genre est prise en compte dans le recrutement des étudiant-e-s et dans certains modules de formations.

Le CILSS n'a pas de liens particuliers avec les instances gouvernementales oeuvrant pour la promotion du genre. En effet, Il n'a établi aucun lien formel à ce jour avec les Ministères en charge des questions féminines ou du genre dans les différents pays membres. Dans les cas du Niger et de la Mauritanie par exemple, les entrevues ont confirmées la non existence de relation formelle. Lors des entrevues, ces Ministères ont pourtant manifesté leur vif intérêt à être impliqués dans les activités du CILSS.

2.10. Le REFESA

Le Réseau des Femmes Sahéliennes (REFESA) est né de la volonté des femmes à se mobiliser et constituer un cadre de concertation pour défendre et promouvoir l'approche genre et développement. Il a pour mission d'œuvrer afin que la dimension homme femme soit considérée comme principe directeur dans la recherche de solution des problèmes de

développement du Sahel en général et particulièrement dans la gestion des ressources naturelles et la sécurité alimentaire.

Créé à Banjul en Gambie lors du forum des sociétés sahéliennes en 1997, le REFESA avait l'ambition d'être un outil de travail pour les femmes sahéliennes à mieux défendre leurs intérêts, mais aussi pour tout partenaire au développement désireux d'intervenir dans le domaine de la promotion de la femme dans la sous- région.

Le réseau est organisé en coordinations nationales dans tous les pays à partir d'assemblées générales. Ces coordinations nationales ont mis en place une coordination régionale dont le rôle de Coordinatrice régionale est assuré une base tournante par pays. Depuis 2000, la coordination régionale est assurée par le Sénégal.

Le REFESA a dans son actif plusieurs acquis dont entre autres la reconnaissance par le CILSS de l'importance de la prise en compte de l'approche genre.

Malgré ces acquis, le réseau connaît aujourd'hui des difficultés qui ne lui permettent pas de remplir ses missions :

- ? le manque de moyens financiers qui ne lui permettent de mettre en œuvre son plan d'action;
- ? la faiblesse de communication entre les membres au niveau national et régional;
- ? le non renouvellement des bureaux de la coordination régionale et aussi des coordinations nationales, ce qui fait que les mêmes personnes sont à la tête du réseau depuis sa création;
- ? la non identification d'un champ d'intervention qui montre la valeur ajoutée du réseau par rapport aux différentes organisations de la place;
- ? l'absence de partenaires autre que le CILSS;
- ? l'absence de collaboration avec les autres réseaux ou organisations sous- régionales telle que l'Association des Femmes de l'Afrique de l'Ouest malgré les tentatives de 1999 par les responsables des deux organisations

Malgré cette, le REFESA constitue un partenaire stratégique pour le CILSS. A sa création, le CILSS voyait au REFSEA un partenaire privilégié pour impliquer la frange féminine dans ses actions. C'est dans cette optique que le CILSS a utilisé le REFESA comme représentant la société civile féminine dans les consultations au niveau national et sous régional. Le REFESA a aussi été pour le CILSS le porte parole des femmes sahéliennes pour les questions importantes et lors des rencontres au plus haut sommet.

Pour permettre au REFESA de jouer le rôle de plaidoyer dans l'espace sous-régional, il convient de renforcer ses capacités. Le renforcement d'une organisation de femmes de la société civile sahélienne et sa participation dans les instances et le processus de lutte contre la sécheresse et la pauvreté passent nécessairement par la viabilité d'une structure régionale qui coordonne et rend compte des activités de capacitation, de plaidoyer et de réseautage des femmes du Sahel.

Des arguments majeurs soulignent la nécessité du renforcement des capacités du REFESA pour adresser les inégalités de genre qui existent dans l'implication et la participation des femmes dans la définition et la mise en œuvre des politiques et programmes au Sahel. Ce sont :

- Les disparités sexuelles et de genre au sein de l'espace CILSS
- L'importance du rôle de la femme dans la gestion des ressources naturelles, la sécurité alimentaire et la résolution des problèmes de population.
- L'intérêt de faire d'une telle structure un partenaire prioritaire du CILSS.

III. LA SITUATION DU GENRE DANS L'ESPACE CILSS

Dans un environnement social, culturel, politique et économique empreint d'inégalités de genre et un milieu naturel en constante dégradation, quels rôles essentiels peuvent jouer hommes et femmes, jeunes et vieux pour un développement harmonieux de l'espace CILSS ?

Au CILSS, on dénombre neuf (9) pays qui comptent en leur sein plusieurs groupes sociaux ou groupes ethniques avec leurs valeurs, leurs rapports et leurs relations à l'environnement physique et économique. Ces nombreux groupes sociaux sont répartis inégalement dans les 3 principales religions (l'animisme, l'islam et le christianisme) et qui conditionnent d'une manière ou d'une autre leurs comportements sociaux, économiques et politiques

C'est dans une perspective tantôt générale, tantôt particulière que sont abordées les disparités du genre dans l'espace CILSS où l'interprétation des textes religieux, en plus de certaines croyances ou pratiques traditionnelles influent négativement sur les relations de genre.

Du fait de la catégorisation sociale, les femmes des différentes communautés connaissent des diversités de situation en terme d'accès aux ressources, de prise de décision ou encore d'opportunités économiques et sociales. Malgré la diversité de leurs croyances et pratiques, les sociétés au sein de l'espace CILSS partagent la spécificité de la différenciation des rôles masculins et féminins, même si celle-ci peut varier en intensité selon le milieu géographique d'appartenance, la catégorie socioprofessionnelle et l'âge.

La situation du genre dans l'espace CILSS est présentée par secteur, étayé par des exemples dans les pays membres.

3.1. Les secteurs culturels et sociaux

3.1.1. Au niveau socio-culturel

Les sociétés de l'espace CILSS, à l'instar de presque toutes les sociétés africaines sont fortement patriarcales, ce qui affecte sérieusement les relations entre l'homme et la femme. Cela se reflète pratiquement dans toutes les sphères d'activités, notamment par rapport à la prise de décision, à l'accès à l'éducation et à la santé, à l'accès et au contrôle des ressources.

Dans les sociétés patriarcales, les décisions sont généralement prises par l'homme, et la femme jouit de droits limités. Une caractéristique de ces sociétés patriarcales est la préférence donnée aux garçons et les faveurs qui leur sont accordées. Implicitement, cela porte à croire que ces derniers perpétuent le nom et les traditions de la famille à travers les générations. Du fait de ces croyances socio-culturelles, les filles peuvent se voir priver d'éducation ou d'héritage. Par conséquent, la perception traditionnelle du rôle de la femme qui consiste à rester dans l'espace privée pour s'occuper de son intérieur se pérennise, de même que le cycle des faibles revenus et du statut professionnel inférieur qui la relègue au second plan et la marginalise.

Les mariages forcés et précoces, la pratique de la mutilation génitale, ainsi que les coutumes rétrogrades liées au veuvage telles que le confinement, l'ostracisme et le déshéritement sont d'autres caractéristiques socio-culturelles qui dépeignent la situation de la femme dans les pays du sahel. D'autres pratiques traditionnelles tels que le lévirat, le sororat, l'initiation et

celles relatives à l'héritage, peuvent avoir de sérieuses implications sur l'infection à VIH/SIDA. Il faut ajouter à cela, les lois coutumières qui constituent une négation de la loi formelle et des droits constitutionnels et la mauvaise interprétation des préceptes religieux.

Dans l'espace CILSS, les pesanteurs socioculturelles constituent la base de l'obstacle à la scolarisation des filles et partant à l'accès des femmes aux instances de décision. De plus, la faible autonomisation financière et décisionnelle des femmes limite leur accès aux soins de santé.

La population des différents pays est essentiellement rurale (plus de 75%) et traditionaliste. L'animisme est encore pratiqué dans de nombreux pays dans les sociétés traditionnelles au centre du Tchad, au Burkina Faso, au sud du Mali, au sud du Sénégal, etc.

Dans la plupart des cultures sahéliennes, traditionnellement, à l'échelle du ménage, de la famille et ou de la communauté, associer les femmes à la prise de décision est insuffisante. Dans ce système généralement patriarcal et gérontocratique, leur avis peut être demandé, mais la décision finale revient toujours à l'homme, qui est le chef. Il est toutefois possible, que pour des raisons exceptionnelles (décès du mari, divorce, célibat durable), qu'une femme se retrouve chef de ménage. Cela est généralement possible pour les femmes d'un certain âge. Du point de vue des us et coutumes, les femmes se marient très jeunes, surtout en milieu rural. Les mariages précoces et les mariages forcés sont encore pratiqués. La polygamie est également une pratique courante. Si elle est simplement tolérée par les femmes, pour la majorité des hommes, elle semble être vitale.

En somme, les lois et pratiques coutumières et religieuses demeurent encore les références pour la majorité de la population. Ainsi les rôles et responsabilités des hommes et des femmes dans les sociétés qui sont d'avance fixés par la culture traditionnelle et renforcés par certaines croyances religieuses, sont utilisés pour expliquer et légitimer les inégalités et disparités existantes entre les hommes et les femmes qualifiées par certains de normal, naturel voire divine.

Bien que les Chefs d'États membres de l'espace CILSS aient participé aux sommets et colloques internationaux tels que l'Assemblée Générale des Nations- Unies qui a proclamé 1975, année internationale de la femme, et souscrit aux objectifs du millénaire pour le développement (2000), à la déclaration des chefs d'État de l'Union Africaine sur l'égalité entre les hommes et femmes de juillet 2004, on constate sur le terrain l'accès difficile des femmes aux ressources, à la santé, à l'emploi, et aux sphères décisionnelles.

3.1.2. Au niveau de l'éducation⁹

Le domaine de l'éducation est caractérisé par d'importantes disparités selon les sexes et les lieux de résidence. Dans tous les pays CILSS, on constate un retard de scolarisation et d'alphabétisation féminine qui constitue un obstacle à la participation de la femme au secteur moderne de développement.

Par exemple au Niger l'Institut national de la Statistique donnait en 2004 les chiffres suivants :

⁹ Données du rapport UNDP : Evaluation de la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement, 2005

- Scolarisation : Garçons : 59,6%, Filles : 40,4%
- Alphabétisation : 15,1% pour les femmes et 42,9% pour les hommes.

En Mauritanie par contre, la parité est en voie d'être réalisée. En effet on notait en 2005 un taux de 49,99% de filles dans l'enseignement fondamental et 45,68 au secondaire. Pour l'alphabétisation on note 61% pour les hommes puis 46% pour les femmes et 75% pour les citadins, 45% pour les ruraux.

Au Burkina Faso en 2003, le taux brut de scolarisation au primaire est de 52% dont 46% pour les filles.

En Gambie la parité est amorcée au primaire avec un taux de scolarisation de 70% pour les filles et 76% pour les garçons, tandis qu'au Cap Vert au niveau de l'alphabétisation on a 81,4% d'hommes et 63,8% de femmes. En effet au Cap vert, l'accès des filles au système scolaire est pratiquement similaire à celui des garçons tandis que l'analphabétisme des 15 ans et plus, reste très élevé chez les femmes. En 2000, il a atteint 32,8% contre 16,5% pour les hommes. En moyenne, 44% des femmes en milieu rural sont analphabètes.

Au Sénégal, le taux net de scolarisation des filles est inférieur à ceux des garçons (respectivement de 67,6% en 1993/94 à 52% en 1999/2000). Le taux d'abandon et de redoublement des filles est supérieur à ceux des garçons. Le taux d'analphabétisme des femmes est passé de 72,7% en 1994 à 52,4% en 2000.

Ces données montrent qu'il y a des progrès ; en effet, tous ces pays ont mis en place des politiques en faveur de l'éducation de base qui considèrent la promotion de la scolarisation des filles comme une priorité. Mais il existe aussi des disparités à l'intérieur des pays et entre pays membre.

La contribution de la femme au développement est devenue une condition sine qua non du développement humain durable. La scolarisation et l'analphabétisme des filles et des femmes dans l'espace CILSS est considérée comme un premier obstacle à leur participation dans le secteur moderne surtout dans les sphères de décision.

Une analyse approfondie des disparités à tous les niveaux d'enseignement permettant de mettre en évidence les causes de faible niveau d'éducation des filles ainsi que les relations de cause à effet entre le niveau d'éducation des filles, la perception de genre dans la société et la participation des femmes au développement. Citons à ce titre quelques unes de ces causes :

- La division sexuelle du travail et la charge des travaux domestiques qui revient en grande partie à la femme dans le ménage ; les filles tenues d'appuyer leur mère dans ces tâches sont le plus souvent défavorisées par cette situation, qui a des effets négatifs sur leur scolarité et leurs performances ;
- Le faible niveau de revenu d'une majorité de parents qui, dans la plupart des cas, sont obligés d'opérer un choix pour pouvoir assurer la scolarisation des enfants. Ce choix, dans certaines zones, est souvent fait en faveur du garçon au détriment de la fille.
- Les pesanteurs socioculturelles qui considèrent la scolarisation des garçons comme meilleur investissement alors que pour la fille c'est le mariage qui constitue un avantage comparatif sur sa scolarisation. Le lien avec la pauvreté retrouve ici toute sa pertinence.
- Les politiques et les programmes qui prendraient en compte ces questions contribueraient certainement à accroître la scolarisation et le maintien des filles à

l'école. Ils auraient également un effet positif sur le niveau d'éducation des femmes et leurs capacités à contribuer à la réalisation du développement durable dans leur pays respectif.

3.1.3. Au niveau de la santé¹⁰

Dans les pays membres du CILSS, la pauvreté a un visage féminin et du fait de cette situation, les femmes ont difficilement accès aux soins de santé ; cela justifie les taux élevés de mortalité maternelle et infantiles.

La situation sanitaire des femmes au Burkina Faso se caractérise par une morbidité et une mortalité élevées, le taux de mortalité maternelle était de 484 pour 100 000 naissances vivantes en 1998 (EDS, 1998). Le taux de prévalence contraceptive est très faible notamment en milieu rural et 46% des personnes infectés sont des femmes. Les inégalités de genre accroissent la vulnérabilité des femmes notamment des jeunes filles qui sont plus touchées par le VIH que les hommes.

Au Cap vert, le taux de mortalité maternelle est relativement bas en comparaison au reste de l'Afrique ; le Cap Vert détient le taux de mortalité maternelle le plus bas (38,7 pour 100 000 naissances vivantes en 2002) en comparaison au reste de l'Afrique (entre 500 et 1000 décès). 53% des accouchements sont assistés par des professionnelles de santé. Le niveau de fécondité précoce reste élevé malgré l'augmentation de la prévalence contraceptive qui est en augmentation passant de 38,5% en 1999 à 45% en 2001. Le taux de prévalence au VIH /SIDA est lié au genre. Les hommes sont plus atteints par le VIH/SIDA. En 2000, le ratio H/F était de 1,13 soit 3999/353 tandis que le taux de prévalence au VIH/SIDA chez les femmes enceintes a augmenté passant de 0,5% en 1989 à 1,1% en 2002.

En Mauritanie, en 2002, le taux de mortalité maternelle atteignait 747 décès pour cent mille naissances vivantes. Le taux d'utilisation des méthodes contraceptives, toutes méthodes confondues, demeure très faible et s'établit à 8%. L'espérance de vie à la naissance a progressé de 4 années entre 1993 et 2000 passant de 50,5 ans (49 ans pour les hommes et 52 ans pour les femmes) à 57,5 ans (56,7 pour les hommes contre 58,3 pour les femmes) selon les dernières estimations de l'OMS. Avec les efforts dans le domaine de la santé, la couverture sanitaire a augmenté pour atteindre un taux de 80% en 2004 en Mauritanie. Elle profite d'abord aux femmes et aux enfants.

Au Sénégal, on note aussi un taux de mortalité maternelle élevé (510 décès pour 100 000 naissances vivantes). 49% des femmes ont été assistées à l'accouchement par un personnel qualifié contre 45% en 1992.

Au Tchad, le taux de mortalité maternelle estimé à 827 pour 100 000 naissances vivantes. Il y a actuellement une amélioration de la santé maternelle qui est liée à l'amélioration du rôle de la femme dans la société tchadienne et à l'abolition des pratiques traditionnelles défavorables.

¹⁰ Données du rapport UNDP : Evaluation de la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement, 2005

Au Niger malgré les efforts déployés par les autorités pour améliorer la disponibilité, l'accessibilité et la qualité des services, la situation des femmes reste critique. Elle est caractérisée par des indicateurs alarmants, mettant en évidence le mauvais état de santé de la femme en général et de la femme en âge de procréation en particulier. Cette situation entraîne une forte mortalité (700 pour 100 000 naissances vivantes) en 1998.

La mortalité maternelle en Gambie reste toujours très élevée avec un taux d'environ 10^{°/°°} pouvant atteindre jusqu'à 16^{°/°°} dans les zones rurales, soit une des proportions les plus élevées du monde. Ce taux s'explique en partie par le nombre élevé de grossesses précoces dus à la fréquence des mariages des filles dès la puberté. Il s'explique également par la forte fécondité des femmes, même si elle a diminué au cours des quinze dernières années

La pandémie du sida, qui touche de plus en plus de femmes, s'étend par ailleurs d'autant plus vite du fait de la pratique de la polygamie, du vagabondage sexuel masculin et féminin, et de l'absence totale de promotion des préservatifs sous l'influence des milieux religieux aussi bien musulmans que chrétiens. Or, 85% des cas de sida sont dus à des rapports sexuels non protégés.

La situation sanitaire dans ces pays s'explique par :

- un faible taux d'accès aux services de santé, incluant la santé de la reproduction ;
- une faible couverture sanitaire de moins de 50% en moyenne et en soins obstétricaux ;
- Une faible couverture de la consultation prénatale ;
- Une faible utilisation des méthodes modernes de planification familiale ;
- Une précocité des premiers rapports sexuels (15, 1 ans chez les filles et 22ans chez les garçons par exemple au Tchad)¹¹
- Une précocité de la première maternité notamment au Niger, au Mali, au Tchad, au nord du Sénégal, et au Burkina Faso ;
- Indice synthétique de fécondité (plus de 7 enfants par femme au Niger et au Tchad).

3.2. Les secteurs de production

3.2.1. Au niveau de l'agriculture

Dans l'espace CILSS, la production végétale est assurée par tous les groupes sociaux. Au Burkina Faso, dans le processus de production, les hommes, les femmes, les jeunes, exercent des rôles différents. Pour assurer l'essentiel de la consommation de la famille, tous les membres de la famille participent de manière différentielle aux travaux dans les champs familiaux. Mais les décisions relatives aux spéculations, aux techniques à mettre en œuvre, à la gestion des travaux, etc. relèvent des prérogatives du chef de ménage.

La structure de la population travaillant dans le domaine de la maraîcher- culture est largement dominée par les hommes (70%) au Burkina Faso¹².

Au Mali, les données recueillies indiquent que les hommes et les femmes sont présents dans tous les secteurs de production, mais leur participation et leur accès aux actifs de production sont inégaux. La production agricole est réalisée dans l'unité de production qui est

¹¹ EDSN 1998

¹² Plan stratégique genre et développement agricole au Burkina Faso, mars 2005

l'exploitation familiale. L'homme en tant que chef de ménage est également chef de l'exploitation. Ainsi, il détient le titre de propriété ou le permis d'exploitation en zone Office du Niger, il assure l'organisation et la gestion de l'exploitation. Les quelques femmes qui sont propriétaires de terre ou chef d'exploitation sont des héritières, des veuves, ou des femmes urbaines qui investissent dans l'agriculture.

La production agricole est faite selon la division sexuelle du travail. Les hommes sont plus actifs dans les cultures de rente qui procurent plus de revenus et les femmes dans les cultures vivrières destinées en priorité à la subsistance de la famille. Mais les femmes contribuent à l'exploitation des cultures de rente.

3.2.2. Au niveau de l'élevage

La situation varie selon les groupes ethniques : ainsi on constate que chez les peuls du Niger, du Burkina Faso, la conduite du troupeau composé d'animaux (ovins, caprins et bovins) appartenant au chef de ménage, aux femmes et aux enfants est assurée généralement par un jeune berger. Mais la transformation, la traite et la commercialisation du lait sont des activités spécifiques de la femme. La femme peule a le contrôle intégral des revenus issus de la vente des produits laitiers, elle utilise ces ressources pour l'achat de la nourriture, mais aussi pour ses besoins personnels (épargne, acquisition d'or et de parures).

Dans certains groupes ethniques, les femmes sont les principales animatrices du petit bétail. Au niveau de la filière bovine, l'homme est responsable du pâturage, de la transhumance des troupeaux, d'abreuvement, de traite, de traversée des animaux, de constitution de foins pour le troupeau et de la commercialisation des animaux sur pied. Ces activités sont réservées aux adultes et aux jeunes garçons dont le degré d'implication et de l'ordre de 60% et 35% respectivement. La femme assure les activités de transformation du lait en sous-produits (beurre, fromage, lait caillée et mûré,) et se charge de leur commercialisation.

Au niveau de la filière des petits ruminants, les femmes sont les principales intervenantes. Elles pratiquent de plus en plus l'embouche des ovins destinés à la commercialisation grâce à l'appui des partenaires au développement.

Au niveau de la filière aviaire, les femmes rurales s'adonnent à l'aviculture traditionnelle et dans les périphéries des zones urbaines, les femmes comme les hommes s'investissent dans l'aviculture semi – industrielle avec la production de poulets de chair et de production d'œufs.

3.2.3. Au niveau de la pêche

Le secteur de la pêche est largement dominé par les hommes au Mali, au Niger, au Tchad, au Sénégal, au Burkina Faso, etc. Dans certaines régions cependant, les pratiques coutumières mettent au devant de la scène les femmes et les enfants pour l'ouverture de la saison de pêche. On signale la pratique actuelle d'activité de capture par les femmes avec des engins et matériels modernes de pêche au Sourou (Burkina Faso) et au Tchad.

Les femmes interviennent surtout dans la transformation (fumage, séchage, friture...) et dans la commercialisation des produits de pêche.

L'unité sociale de base des pêcheurs au Mali est la famille qui regroupe en moyenne sept à huit personnes dont au moins deux actifs. Dans le Delta central, la pêche comprend deux (ou

trois) opérations : la capture, la transformation et la commercialisation. La capture relève des hommes tandis que la transformation des poissons par salage, fumage ou séchage est faite par les femmes qui en assurent aussi la commercialisation. Les hommes sont à 60% dans la commercialisation du poisson fumé, tandis que les femmes le sont à 70%. Dans les activités de transformation du poisson, les jeunes femmes sont aussi impliquées. Les femmes interviennent très peu ou pas dans les activités de pose ou de réparation des engins de pêche (nasses, hameçons, filets dormants, barrages etc.)

Dans les lacs de retenues, la commercialisation du poisson frais prédomine, elle est plus rémunératrice. Au niveau des grossistes interviennent autant les hommes que les femmes, par contre ce sont les femmes qui assurent exclusivement la vente au détail dans les marchés urbains.

La majorité des mareyeuses au Mali procèdent à la transformation (salage, séchage, fumage) qui a lieu à la maison où elles peuvent surveiller l'opération tout en faisant d'autres activités. Pendant la haute saison de pêche, les opérations peuvent durer 15 à 18 heures dans les conditions de travail d'hygiène pénible. Elles demeurent confrontées à un manque de moyens financiers qui les empêchent de renouveler leur matériel ou d'adopter des méthodes plus rentables, y compris la conservation par le froid.

3.2.4. Les moyens de production

➤ Le foncier

Dans les pays membres du CILSS, en dehors des périmètres aménagés, les ressources naturelles sont régies par le droit coutumier et ou religieux (Niger, Mauritanie). Le droit coutumier est constitué d'un ensemble de règles traditionnelles déterminant la position des populations vis-à-vis de l'attribution, de la gestion et de l'exploitation de terre et de ses accessoires (eau, pâturage, forêts...).

Au niveau du foncier naturel, la femme rurale dispose de tout un éventail d'instruments juridiques de droit moderne qui lui garantit le droit de propriété. Toutefois, les populations rurales continuent de privilégier les us et coutumes en la matière.

Au Mali, c'est le Code Domanial et Foncier qui détermine les conditions d'accès au foncier naturel (terre et accessoires, eaux, formations végétales) et au foncier artificiel (aménagements hydro agricoles). Au niveau du foncier artificiel, l'accès à la terre est reconnu à la femme sans discrimination alors que les critères d'accès ne favorisent pas la femme. Dans la zone de l'office du Niger (ON), la substitution de l'indicateur d'attribution à connotation discriminatoire "travailleur hommes" par celui de travailleur actif" plus neutre a facilité l'intégration des femmes dans ces périmètres.

Au Niger, la gestion du foncier et d'autres ressources naturelles est indissociable ; elle est du devoir du maître de la terre. A l'attribution de la terre, pendant le défrichement, les arbres fruitiers d'utilité publique et les gros arbres censés abriter la demeure des génies sont épargnés. Dans certains cas, les arbres fruitiers demeurent la possession des bénéficiaires. Dans d'autres, ils font l'objet d'une gestion commune entre lui et le propriétaire terrien.

L'accès à la terre se fait différemment selon les régions et selon la coutume en vigueur. L'acquisition du foncier se fait soit par héritage, prêt, achat ou location. L'héritage se fait sur le rapport 1/3 pour la femme et 2/3 pour l'homme selon les préceptes du coran.

Dans les régions de Tillabéri, Dosso, Tahoua et la Communauté Urbaine de Niamey, les femmes ont accès à la terre et la contrôlent lorsqu'elles sont héritières (succession ou par achat). Chez les Gourmantché, la femme n'hérite pas de son mari, mais la fille hérite du père dans la proportion de 1/3 contre 2/3 pour le garçon. Cela veut dire que la femme dispose de la terre dans le patrimoine foncier paternel. Dans la région de Maradi, les femmes ont accès à la terre, mais ne peuvent pas la donner à une tierce personne car elles ne sont pas héritières. Les femmes et les hommes ont accès aux arbres qui sont dans le champ cultivé ; cependant ils ne peuvent en disposer s'ils ne sont pas propriétaires terriens.

Le Tchad est un pays où cohabitent des dizaines de communautés ayant chacune ses coutumes, ses traditions, ses pratiques. Cependant, dans toutes ces communautés, une femme peut avoir accès à la terre de deux façons : Par le mari qui lui octroie une portion de sa terre, ou le chef coutumier, ou le chef des terres qui alloue parfois des terres aux groupements de femmes. Soulignons aussi le cas des veuves qui peuvent avoir accès à la terre grâce à un homme de leur famille (frère, oncle, cousins...).

De manière générale dans tous ces pays, la caractéristique des terres cultivées par les femmes est double : une terre laissée à l'abandon car appauvrie, et une terre de petite surface. La superficie des terres allouées aux femmes est beaucoup plus petite que celle des hommes ; les femmes « héritent » le plus souvent des terres laissées à l'abandon, car appauvries.

La femme ne peut non plus être propriétaire de terre. La raison invoquée est celle du mariage ; en se mariant la femme devient la propriété de son mari et le risque est que la terre qui lui est allouée ne devienne la propriété de son nouveau mari.

➤ **Le crédit**

En ce qui concerne le crédit, les femmes ont pu s'organiser pour éviter les blocages au niveau des structures formelles comme les banques où il est demandé des garanties (qu'elles n'ont pas toujours). Les organisations féminines en développant les tontines ont fait preuve de solidarité agissante, ce qui est louable et mérite un accompagnement. En outre, plusieurs organismes de crédit interviennent dans l'octroi de crédit mais la plupart d'entre eux ne sont pas accessibles aux femmes car les modalités d'octroi étant conditionnées par des garanties. Cependant, il existe des institutions de crédits spécifiques aux femmes comme le Fond d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes (FAARF) au Burkina Faso et des ONG dans l'espace CILSS qui offrent aux femmes des crédits. Mais, le plus souvent, ce sont de petits crédits qui ne permettent pas aux femmes de réaliser des activités nécessitant de gros investissements. Par ailleurs, les femmes soulignent comme difficultés les taux d'intérêt relativement élevés, les périodes d'octroi qui ne permettent pas toujours d'utiliser de manière efficace le crédit.

3.3. Le secteur de l'artisanat

Les femmes sont actives dans trois types d'artisanat : l'artisanat rural, l'artisanat textile et l'artisanat minier.

Au niveau de l'artisanat rural, les femmes rurales exercent diverses activités de transformation des produits locaux (poteries, vanneries, tanneries). Plus de 50% des produits artisanaux sont prélevés dans les forêts. Certaines activités artisanales sont liées à la caste.

Au niveau de l'artisanat du textile, les femmes pratiquent le filage, la transformation du coton fibre en fil et s'investissent depuis peu dans le tissage jusque là réservé aux hommes ; mais il est à noter que le pagne tissé est de plus en plus utilisé dans la confection et la décoration, domaine où les femmes sont très actives grâce à la mode du bogolan au Mali, Burkina, Sénégal. La teinture constitue un secteur très recherché et rentable.

L'activité artisanale la plus porteuse pour les femmes au Mali est la teinture. Il est indéniable que la teinture apporte des revenus appréciables pour les teinturières. Toutefois sur le plan de la santé, cette activité comporte de sérieux risques pour les femmes qui exercent cette activité. En effet, plusieurs teinturières n'utilisent pas ou peu de matériels de protection (gants, masques à gaz), les colorants renferment des produits toxiques qui ont un effet néfaste sur la peau, les yeux et les poumons. Pratiquée en grande partie par les femmes, l'activité de teinture utilise des produits chimiques polluants lorsque les eaux usées sont déversées dans le fleuve.

Au niveau de l'artisanat minier, on dénote une très forte présence féminine au Niger où 44,7% des orpailleurs sont des femmes. Mais, ces dernières travaillent encore avec des techniques rudimentaires et dans des conditions extrêmement dangereuses et pénibles. L'absence d'encadrement et l'organisation sommaire des acteurs viennent aggraver cette situation. Il y a lieu de renforcer les capacités des exploitants notamment les groupements féminins en vue de soutenir l'émergence d'activités productives durables dans ce secteur.

3.4. L'emploi

L'inégal accès à l'éducation limite les opportunités des femmes dans les domaines de l'emploi qualifié. Une analyse genre de la participation aux activités économiques montre qu'en général, les femmes africaines sont très intégrées dans le secteur informel (47,8%) et ne jouissent que d'une participation limitée aux activités du secteur formel. La proportion des femmes actives dans ce secteur, a pourtant progressé de 13,1 points entre 1990 à 2000, passant de 25% à 38,6%. L'accès des femmes à l'emploi du secteur formel a été jugé médiocre. Par ailleurs, la tendance vers la segmentation de l'emploi fait que les femmes sont concentrées dans les professions mal rémunérées¹³. Les raisons de ce préjugé dans l'emploi semblent découler des inégalités sexuelles dans l'accès à l'éducation et aux ressources, un facteur qui tend à démontrer le lien entre les diverses défaillances en terme de genre et le cercle vicieux qui s'opère.

Dans le secteur privé, les effectifs de femmes sont encore plus faibles ; les données fournies par la caisse nationale de sécurité sociale CNSS)¹⁴ au Burkina Faso indiquent qu'en 1998,

¹³ United Nations Economic Commission for Africa, Gender in Africa.

¹⁴ Source : Des investissements pour des emplois aptes à réduire la pauvreté au Burkina Faso ; BIT/Quelques consultants/tes- 8 avril 2001. Ces données même si elles ne reflètent pas l'ensemble des travailleurs (euses), étant entendu que tous et toutes ne sont pas déclaré(e)s à la caisse, donnent néanmoins une idée de leur nombre

12200 femmes soit 17,43 % contre 57800 hommes, tous secteurs d'activités confondus étaient régulièrement déclarés à la caisse. Les employeurs du secteur privé préfèrent les hommes aux femmes ; ils justifient ces choix par : d'une part la disponibilité des hommes, d'autre part les compétences plus pointues dont ils disposent.

Malgré des efforts consentis pour une plus grande participation des femmes dans l'emploi moderne, il faut constater la persistance des conditions socio-économiques précaires et les pesanteurs sociologiques qui constituent des blocages à cette participation, toute chose qui constitue un facteur de réduction de la croissance économique.

Les femmes sont par contre massivement présentes dans d'autres secteurs capitaux de l'économie comme l'agriculture¹⁵, le secteur informel (commerce, artisanat...).

Au Niger, les femmes constituent seulement 16% des agents rémunérés du secteur privé et 17% des agents du secteur public, dont plus de 74% de cette proportion ont un statut d'auxiliaire. Cette situation s'explique d'une part par la faible proportion des femmes qui arrivent à franchir les multiples barrières socioculturelles pour accéder à la formation et au seuil de qualification professionnelle requis pour occuper un emploi rémunéré ; et d'autre part une certaine discrimination dans le recrutement et la nomination aux différents emplois.

La société Mauritanienne, dans son ensemble, assigne à la femme un rôle social réduit aux tâches domestiques de reproduction, d'éducation des enfants (les filles en particulier) et de gestion de certaines relations familiales (mariages, divorces, deuil entre autres). Selon les données des enquêtes de 2000, les taux d'activité sont plus faibles chez les femmes¹⁶. Ainsi, le taux de chômage en 2000 était de 33,9% pour les femmes contre 25,7% chez les hommes.

Dans tous ces pays, il n'existe malheureusement pas d'indicateurs fiables pour quantifier l'apport des femmes rurales dans les tâches domestiques comme l'approvisionnement en eau ou en combustibles (charbon de bois).

Grâce aux résultats obtenus en matière de croissance et de lutte contre la pauvreté, les femmes commencent à saisir les opportunités offertes : elles créent et investissent. L'auto-organisation des femmes se développe en particulier dans les zones périphériques ou rurales qui sont les plus concernées par la pauvreté.

3.5. Les femmes et les instances de décision

Les sociétés de l'espace CILSS sont fortement patriarcales, ce qui influence tous les domaines, en particulier la prise de décision. Dans ces sociétés, les décisions sont généralement prises par l'homme, et la femme jouit de droits limités.

Le domaine politique et la prise de décision sont les niveaux où les écarts dans les rapports homme, femme sont les plus accentués. La politique a été depuis longtemps l'apanage des hommes ; les femmes ont été longtemps exclues de la scène politique et cette exclusion des femmes en politique n'a pas toujours été perçue comme un problème de démocratie et de bonne gouvernance. L'intérêt de la participation de la femme à la vie politique est récent ; elle s'est développée avec le processus démocratique et de décentralisation en cours.

¹⁵ Environ 80 % des femmes reconnues économiquement actives travaillent dans l'agriculture

¹⁶ Respectivement 78,6 et 42,7% chez les hommes et les femmes (EPCV 2000)

Un bref historique de l'évolution des femmes en politique montre que les sociétés traditionnelles avaient des mécanismes permettant de prendre en compte l'avis des femmes. Après les indépendances, les femmes tout comme les hommes vont jouir des attributs de la citoyenneté ; elles seront électrices et éligibles aux fonctions politiques. Dans les régimes post coloniaux qui vont se succéder, la présence des femmes au niveau politique est très faible. L'adoption des constitutions dans les pays et l'amorce de la démocratie et la décentralisation vont favoriser la participation de la femme à la vie politique.

Les différentes Constitutions des Etats du CILSS garantissent pour tous les citoyens l'égalité des droits et la jouissance des mêmes libertés fondamentales. Malgré cette situation d'égalité, les femmes sont encore peu nombreuses à investir les instances de décision tant dans la gestion des affaires publiques et privées que dans la politique. Le domaine politique est encore l'apanage des hommes malgré l'importance des femmes dans l'électorat et le domaine économique.

La décentralisation qui a pour but de rapprocher le citoyen de l'administration de la chose publique, permet aux citoyens et citoyennes de mieux participer à la vie publique et à la gestion du pouvoir ; elle devient de fait un tremplin pour les femmes au niveau local qui représentent une force de pression de par leur nombre que nul ne peut ignorer dans les choix de société.

L'accès des femmes aux postes nominatifs, électifs est toujours confronté à des problèmes socioculturelles et économiques. Certains pays ont pensé y remédier en adoptant la voix du quota qui ne permet toujours pas d'atteindre les scores escomptés.

En effet, la loi de 2000 sur les quotas au Niger stipule que le Parlement nigérien adopte une loi instituant le système de quota dans les fonctions électives, au gouvernement et dans l'administration de l'État. L'article 3 de ladite loi stipule " lors des élections législatives ou locales, les listes présentées par les partis politiques, groupements de partis politiques ou regroupements de candidats indépendants, doivent comporter des candidats de l'un ou de l'autre sexe. Lors de la proclamation des résultats définitifs, la proportion des candidats élus de l'un ou de l'autre sexe, ne doit pas être inférieure à 10% ". L'article 4 quant à lui élève la proportion à 25% lors de la nomination des membres du gouvernement et de la promotion aux emplois supérieurs. L'élaboration et l'adoption de cette loi est l'aboutissement d'un long processus ayant impliqué plusieurs acteurs dont le gouvernement à travers le Ministère en charge de la promotion de la femme, la société civile, notamment les ONG et associations de la promotion de la Femme qui ont maintenu la pression et la mobilisation jusqu'au jour du vote de la loi. L'effet de la loi a été ressenti lors des élections locales du 24 juillet 2004 au cours desquelles 670 femmes ont été élues sur 3747 conseillers soit 17%. En outre, 14 femmes sur 113 députés soit 12% siègent au parlement. Malgré la pression de la société civile, le gouvernement actuel du Niger ne comporte que 23% de femmes au lieu de 25% prévu par la loi.

En Guinée Bissau, il n'existe pas de lois réglementant la participation des femmes dans les organes de décision. Dans le but de réduire la marginalisation de la femme dans la vie publique, l'Institut de la Femme et de l'Enfant avec l'appui de la SNV Guinée-Bissau, a mené une analyse de la participation des femmes dans les organes de décision à savoir le gouvernement et le parlement depuis la lutte de libération jusqu'en 2004.

Un regard critique a été porté sur le positionnement des femmes en tête de liste aux élections législatives de 2004 en Guinée Bissau. Les résultats de l'analyse ont fait l'objet d'une large diffusion. Des actions de sensibilisation et de plaidoyer ont été menées : l'organisation des débats avec les parlementaires, les leaders des partis politiques facilités par le président de l'Institut de la femme et de l'enfant, la création des groupes de pression à l'intérieur des partis. Suite à ces interventions, des résultats fort encourageants ont été obtenus notamment une plus grande ouverture des partis politiques au positionnement des femmes sur les listes électorales. Ainsi le parti PAIGC a institutionnalisé 25% comme quota pour les femmes.

Sur la question des postes électifs, dans tous les pays membres du CILSS, c'est au niveau des listes de candidatures que commence la faible participation des femmes. Pour avoir des chances pour une femme d'être élue, il faut être bien placée sur la liste de son parti, alors qu'en général, elles sont placées en fin de liste.

Au niveau des postes de responsabilités dans la gestion des affaires publiques, les femmes sont présentes dans les corps de métiers civils et militaires mais là aussi, elles sont sous représentées. Au Mali, on compte aujourd'hui cinq (06) femmes ministres (14,2%), 15 députés sur 147 élus, dont deux (02) vices présidentes. Sur l'ensemble des communes, on recense six (06) femmes maires dont cinq (05) pour les communes rurales, six (06) femmes membres du HCCT (Haut Conseil des Collectivités Territoriales) sur 75 membres, une (01) femme préfet sur un total de 49¹⁷.

Au Burkina Faso, les résultats des élections ont montré que le pourcentage des femmes élues dans les communes urbaines a augmenté de façon sensible entre les élections de 1995 et celles de 2006 accréditant ainsi l'hypothèse selon laquelle la décentralisation est une opportunité donnée aux femmes pour se rapprocher de la vie politique et de la gestion du pouvoir.¹⁸

Bien que de nets progrès aient été atteints et réalisés, les femmes demeurent peu représentées au parlement, au gouvernement comme dans la haute administration centrale et communale.

Depuis les élections législatives de 2002, le Parlement Gambien compte 6 femmes sur 50 députés. Mais 5 d'entre elles, dont la présidente (speaker) sont des parlementaires nommés. Le président de la République a en effet pour privilège de pouvoir nommer six députés qui siègent au même titre que les élus. Le gouvernement actuel comprend dix ministres hommes et trois ministres femmes, dont la vice présidente de la République qui est en même temps ministre des affaires féminines. Là encore, le volontarisme dont se réclame le gouvernement n'a pas réellement modifié le partage du pouvoir entre les sexes.

Conçues comme appui à la consolidation de la démocratie, les femmes sahéniennes constituent une force de mobilisation exceptionnelle. Les dispositions législatives et réglementaires fixant les conditions requises pour être électeurs ou éligibles ne sont pas discriminatoires envers les femmes. Cependant, les femmes restent encore sous représentées dans les conseils communaux, les conseils de cercle et les assemblées régionales et nationales, dans le gouvernement.

¹⁷ Données de 2005

¹⁸ 4^{ème} et 5^{ème} rapports périodiques du Burkina-Faso relatifs à l'application de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. MPF

3.6. Le cadre institutionnel genre dans les pays membres du CILSS

Le cadre institutionnel de la mise en œuvre de l'approche genre, souffre d'un certain nombre de contraintes qui limitent les performances des structures techniques, des programmes et projets. Il s'agit notamment de :

- L'absence de politique genre dans certains pays ;
- La faible maîtrise de l'approche genre par les agents et l'Etat ;
- La faiblesse des Ministères chargés du genre.

Malgré ces contraintes, il existe un environnement favorable à la prise en compte de l'approche genre qui se manifeste par :

- La volonté politique des Etats d'assurer des bases solides pour un développement harmonieux ;
- L'existence de ministères chargés du genre ou de la promotion de la femme ;
- L'existence d'une société civile active autour des droits humains et de la promotion de l'approche genre ;
- L'engagement des bailleurs de fonds dans la promotion de l'approche genre

Il sera question ici de quelques structures qui mènent des actions visibles dans la promotion du genre ou dont le positionnement stratégique dans le contexte politique et social dans l'espace CILSS peut faire d'elles des points de levier pour la promotion du genre.

3.6.1. Les ministères en charge du genre

Dans les années 1997, des Ministères de la promotion de la femme ont été créés dans le souci de concrétiser les engagements pris par les États membres du CILSS lors de la Conférence de Beijing sur le genre. La mission première de ces Ministères est d'élaborer et de mettre en œuvre la politique nationale en matière de genre et de promotion des femmes. Cependant, on constate un manque de cohérence entre la mission stratégique de ces ministères qui doit assurer la transversalité de la question genre et les objectifs, résultats attendus et activités menées par les Ministères. La mission de ces ministères est d'assurer la transversalité du genre n'est pas bien comprise ou acceptée par les acteurs internes et externes.

Ces Ministères présentent des faiblesses : la structure départementale classique de ces ministères s'apparente plutôt à un département sectoriel ayant une mission d'intervention verticale. Les relations des directions nationales avec les directions régionales sont peu fonctionnelles. De même il n'existe pas de cadre de concertation entre les directions régionales et les autres directions techniques d'où un manque de coordination et de collaboration au niveau régional et local dans la plupart des pays (Burkina Faso, Mali, Niger, etc).

Il y a aussi un déficit entre les effectifs prévus dans le cadre organique et les effectifs réels. Ce manque est plus prononcé pour les cadres de la catégorie A d'où une inadéquation des postes et profils et au niveau des régions où la couverture en personnel (nombre et qualité) est largement déficitaire. Les ministères restent fortement occupés par des femmes ce qui contribue à marginaliser la question du genre et à la ramener à une perception de promotion féminine.

Les Ministères ne disposent pas d'un plan de communication et sensibilisation qui leur permette d'expliquer leurs missions et rôles et pour agir sur les attitudes et pratiques en matière d'égalité des sexes.

La capacité des ministères en charge du genre à influencer les politiques sectorielles auprès des autres ministères est faible. La mise en place des points focaux Genre au sein des ministères n'a pas eu les résultats escomptés :

- ✓ les points focaux sont désignés à l'interne et n'ont pas de description de rôle et de responsabilités;
- ✓ les points focaux n'ont pas toujours reçu la formation requise. La fonction est remplie par une seule personne d'où la forte déperdition due à la mobilité. Ces agents se trouvent souvent marginalisés;
- ✓ les relations des points focaux avec les directions centrales et les services rattachés ne sont pas formalisées.

Les déficiences de ces ministères sont perceptibles en matière de coordination et concertation. Les principaux problèmes rencontrés sont donc d'ordre institutionnel quant à la compréhension des missions, rôles et aux mécanismes de concertation et de coordination initiés, et technique liée aux faiblesses des capacités et des compétences.

Les innovations les plus porteuses devront porter sur un changement d'approche plus stratégique et horizontale, l'amélioration organisationnelle, le renforcement des capacités.

3.6.2. Les organisations la société civile féminine

Depuis ses débuts, le mouvement d'égalité entre les sexes a été fortement marqué par une philosophie de promotion féminine. Cette approche générale a porté des fruits en terme de visibilité des actions des femmes et de reconnaissance du pouvoir de mobilisation des organisations féminines de la société civile.

Dans le cadre de l'exercice du sahel 21, le CILSS a mis en place le Réseau des Femmes Sahéliennes (REFESA) qui n'est pas opérationnel de nos jours pour plusieurs raisons évoquées plus haut. Il n'en demeure moins que dans les pays membres du CILSS, il existe plusieurs organisations féminines qui oeuvrent pour la promotion de la femme.

Dans plusieurs pays membres, les femmes ont montré leur grande combativité et ont contribué aux débats d'idées sur la démocratie et l'égalité de genre. L'instauration du multipartisme a favorisé l'émergence de nombreuses associations féminines apolitiques qui mettent toutes l'accent sur l'amélioration des conditions de vie des femmes. Cela a permis d'aborder le débat sur la place et le rôle de la femme dans le projet démocratique qui a mis en exergue la nécessité et la justesse d'assurer la promotion et la valorisation de la femme dans tous les secteurs du développement.

Le mouvement associatif féminin compte un nombre important d'organisations faitières : réseaux, coalitions, groupes pivots, coordinations régionales, etc. Au Mali tout comme au Sénégal, des coordinations regroupant les associations et ONG féminines se sont constituées telle que la Coordination des Associations et ONG féminines (CAFO) au Mali dont la mission est de valoriser le statut de la femme par le renforcement des capacités des associations et organisations féminines. La CAFO couvre aujourd'hui tout le pays avec des représentations jusqu'au niveau des communes. La CAFO occupe un espace politique important et sa visibilité est forte. Elle constitue un instrument stratégique de la promotion féminine au Mali.

La complémentarité entre les organisations féminines et les Ministères de la femme dans l'espace CILSS n'a pas toujours fonctionné. La société civile considère que ces ministères empiètent sur leur territoire et les ministères estiment que la société civile agit de façon indépendante et ne fournit pas d'informations pour lui permettre de jouer son rôle de contrôle. Les rapports s'apparentent plus à de la concurrence qu'à de la complémentarité ou de la collaboration. La sollicitation des organisations féminines par les départements techniques est très forte mais l'implication des femmes se résume souvent à la seule mobilisation et les organisations de femmes ont un accès limité aux ressources publiques pour leurs interventions.

Les forces des ONG et associations féminines se traduisent par un engagement et la capacité de mobilisation sociale, la représentativité à l'échelle nationale, l'existence de coalitions thématiques dont certaines s'avèrent très performantes.

Les faiblesses de la société civile féminine se traduisent surtout par la non compréhension du rôle de l'organisation faitière (comme c'est le cas au Burkina Faso) et l'esprit de concurrence entre les associations. La rareté des ressources et le besoin de visibilité ou de positionnement de certaines associations ou leaders, expliquent cette compétition. La concurrence entre les associations et les querelles intestines, les clivages politiques, le manque de solidarité, font que ces structures n'arrivent pas à constituer une force à même d'influencer les politiques en matière de genre.

A ces faiblesses majeures, s'ajoutent d'autres contraintes dont la rapide progression du nombre, le manque de transparence dans la gestion administrative et financière, le non paiement des cotisations par les membres, les difficultés de communication et d'information, etc.

3.6.3. Les partenaires techniques et financiers

En appui aux autorités politiques et administratives des pays et aux organisations de la société civile, les partenaires techniques et financiers de la coopération multi ou bilatérales, occupent une importante place dans la gestion de la question du genre.

Les partenaires techniques et financiers entendent encourager la transversalité de la question du genre, impulser des réformes d'envergure permettant d'améliorer significativement les conditions de vie des femmes dans les pays membres du CILSS. La plupart de ces organismes ont une vision du genre centrée sur les relations hommes / femmes, dans une quête d'égalité et d'équité entre les sexes. Les stratégies de prise en charge de la question du genre se basent sur une approche transversale, intégrant la dimension du genre dans toutes les politiques et interventions relatives au développement.

Il est reconnu par les acteurs, notamment de la société civile, sollicitant l'appui de ces partenaires, un difficile accès aux financements dû au déficit d'informations, aux conditions jugées difficiles à satisfaire compte tenu des capacités institutionnelles des structures postulantes.

Pour plus d'efficacité dans leurs actions d'accompagnement dans la promotion du genre, les partenaires multi et bilatéraux au Burkina Faso ont mis en place des cadres de concertation (le cadre de concertation des PTF en genre du Burkina Faso) dont les objectifs se résument à la concertation et le partenariat à travers des actions / financements co-organisés, à l'appui aux

Ministères des femmes, notamment dans la définition de la politique nationale en genre, le suivi des Cadres Stratégiques de Lutte contre la Pauvreté pour la prise en compte du genre.

L'analyse ci-dessus de la situation dans l'institution CILSS et dans les pays au niveau des secteurs sociaux, environnementaux, politiques et institutionnels a mis en exergue la complexité de la problématique genre. Elle a permis de montrer l'ampleur des discriminations subies par les femmes et les besoins auxquels il faut répondre.

Malgré les acquis enregistrés en matière de genre au niveau du CILSS et dans les Etats du Sahel, des déséquilibres continuent à exister et constituent un frein aux efforts pour un développement équitable.

L'élaboration d'une Politique Genre trouve toute sa justification en vu de guider le CILSS dans la promotion effective de l'égalité et de l'équité des genres à tous les niveaux.

CONCLUSION

L'analyse institutionnelle genre du CILSS a montré des faiblesses de l'organisation sous régionale sur cette question centrale.

La situation du genre des pays membres du CILSS n'est pas non plus reluisante, même si l'on enregistre de nombreux progrès depuis Beijing.

Il existe un paradoxe entre la situation de vulnérabilité croissante des femmes, due aux changements climatiques, à la dégradation des ressources naturelles, à l'accès difficile des femmes aux facteurs de production, et le rôle de plus en plus important qu'elles jouent dans la famille et la communauté. Elles sont davantage sollicitées à tous les niveaux alors qu'elles sont démunies, sans ressources financières.

Aussi toutes ces situations nécessitent une meilleure prise en compte de leurs besoins. L'approche genre est une approche globale qui peut être efficace si elle est bien utilisée ; elle met en évidence les intérêts stratégiques, la complémentarité et le partage de décision pour un développement harmonieux et durable. Elle permet de juguler les inégalités et disparités de genre existantes.

L'élaboration d'une politique genre pour le CILSS répond à ce souci de disposer d'un cadre de référence pour guider les actions dans ce domaine et qui permettra de veiller à ce que les Etats membres appliquent les engagements pris

Les Etats membres ont élaboré ou sont en cours d'élaboration de Politiques Nationales Genre qu'ils mettront plus facilement en œuvre avec le concours du CILSS, si celui-ci est déjà outillé dans ce sens.

BIBLIOGRAPHIE

Agence intergouvernementale de la Francophonie : Egalité des sexes et développement.

BISSILIAT Jeanne, FIELOUX MICHELE : Femme du tiers monde, Paris le sycomore 1983-1997

Burkina Faso : Deuxième rapport national sur le développement social 2005

Cadre Stratégique de Lutte Contre la Pauvreté (Mali), CSLP Final, Mai 2002

Enquête démographique et de Santé au Mali Edition III (EDS III) Juin 2002

Michel P.SEDOGO, Marie Claire SORGHO, François LOMPO, Jean SIBIRI ZOUNDI : Évaluation stratégiques des enjeux Genre au Mali : Banque Mondiale, Bamako, Juin, 2004L

MEDEV, Zéneb TOURE : «Manuel d'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets de développement » ; 2004

Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques : implication de la femme dans la mise en œuvre du plan d'action pour la gestion intégrée des ressources en eau (PAGIRE)-, Mai 2005

Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques : Plan stratégique genre et développement agricole au Burkina Faso, mars 2005

Ministère de l'économie, du Plan et de l'Intégration /PNUD/Banque Mondiale : Observatoire du Développement Humain Durable et de la lutte contre la pauvreté, Croissance, Équité et pauvreté. Rapport National Bamako 1999

Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant : Rapport sur l'État de la Promotion de la Femme au Niger ; 2000

Politique et plan d'action du Ministère de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille, 2002 – 2006, Bamako

Programme d'appui au renforcement de l'équité Homme/femme, catalogue collectif de la documentation Femme au Mali, Bibliothèque Annotée, Bamako, Juillet 2001

PNUD-Burkina Faso : Rapport sur le développement humain durable- 1998

PNUD- Niger : Étude du renforcement du rôle de la femme dans la gestion des ressources en eau, octobre 2003

REGECA : Participation Politique des femmes au Niger, Niger, mai 2002.

Série vers l'équité :

N°1 : Ce qui commence bien finit mieux

N°2 : Qui cherche trouve : Elaboration de diagnostics participatifs selon une démarche soucieuse d'équité entre les sexes

N°4 : Prendre le pouls des spécificités sexuelles : systèmes de suivi et d'évaluation prenant en compte les spécificités sexuelles

SORGHO M.C (1998) : Stratégies agricoles des femmes dans la zone centre du Burkina Faso, Thèse de 3eme cycle

Savane Marie Angélique : femme et développement en Afrique de l'ouest, Genève, UNRISD, 1986

SOS/NIGER/SERVICE (Taré Dani) : Forum sur la prévention et la gestion des conflits cultivateurs et éleveurs du nord Mayahi, avril 2003.

UNDP : Evaluation de la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement, 2005

UNICEF : Modules de formation sur les questions de genre, juin 1999.

Zéneb TOURE, Moustapha YACOUBA : « Étude sur la prise en compte du Genre dans le PDRI », août 2000.

Zéneb TOURE, Rosalie OUOBA, Mariam TANI : Analyse stratégique des enjeux liée au genre au Burkina Faso, AVRIL 2003

Liste des sites consultés

www.Studentsoftheworld.info/indexfr.html

<http://www.madeindignity.be/Public/Page.php?ID=162>

<http://www.coraf.org/secr%20executif%>

http://www.sciences-po.org/projets_collectifs/revendications_sud/cotonafr.htm

www.helvetas.bf

<http://www.afd.fr>

<http://www.ro.unctad.org/infocomm>

<http://www.mediaterre.org>

www.banquemondiale.org

www.oxfam.org

www.confederationpaysanne.fr

www.sahel-club.org/en/agri/index.htm

www.afriquefrontieres.org

ANNEXES

ANNEXE 1 : Termes de Références

ANNEXE 2 : Outils de collecte de données : Questionnaires et guide d'entretien

ANNEXE 3 : Liste de personnes rencontrées

ANNEXE 4 : Méthodologie de déroulement de la séance de travail dans les sites

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le contexte

Le Comité permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS) a été créé en 1973 suite à la sécheresse dramatique du début des années 70. Le CILSS regroupe actuellement neuf pays (Burkina, Cap-Vert, Gambie, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad) qui partagent une même problématique sahélienne. Ses activités sont menées sur trois sites : Ouagadougou (Secrétariat Exécutif), Niamey (Centre Régional AGRHYMET, CRA) et Bamako (Institut du Sahel, INSAH). Ses premières réalisations ont contribué à faire émerger, puis à imposer auprès de la communauté internationale la perception d'une réalité sahélienne fortement mobilisée pour réduire les effets négatifs des sécheresses et de la désertification. Le CILSS s'est peu à peu positionné comme un cadre de réflexion stratégique et un instrument de coopération et d'intégration régionale en subsidiarité avec les actions des Etats membres.

En 1991, des études de restructuration ont été engagées, qui ont abouti à l'adoption d'un plan Décennal de restructuration de Relance Durable (PRRD), adopté par la onzième Conférence au Sommet des chefs d'Etats et de gouvernements à Praia en avril 1994. A l'issue de cette restructuration, une nouvelle structure du CILSS a été mise en place.

En fin 2003, une évaluation décennale du PRRD et un audit organisationnel ont été réalisés dans le but de donner un nouvel élan à l'institution. Le constat fait par cette évaluation est que l'institution a connu beaucoup de difficultés pour mettre en œuvre les réformes préconisées dans le PRRD, malgré les efforts déployés depuis son adoption en 1994.

En fin 2004, les instances du CILSS ont validé le scénario 3 proposé par l'audit organisationnel et l'évaluation décennale. L'objectif du scénario III « dit de l'intégration » est de proposer une réorganisation qui puisse assurer le bon fonctionnement de la synergie Inter et intra-sites à travers la mise en œuvre de l'approche programme.

Les résultats attendus de ce scénario sont :

- Le recentrage du CILSS sur ce qu'il sait faire (expériences réussies, avantages comparatifs, ..) ;
- L'allègement de la structure pour lui donner souplesse et efficacité ;
- Le renforcement de l'autorité centrale en rassemblant les trois sites sous un nombre limité de thématiques (trois programmes régionaux d'appui) qui constituent le cœur des métiers du CILSS ;
- L'apport de plus de rigueur dans la gestion par la mise en place d'unités d'appui au management (UAM) performantes ayant autorité sur les trois sites, avec en particulier un suivi- évaluation efficace.

Partant du constat que la complémentarité des trois sites est indéniable, la trente huitième session du Conseil des ministres (cf. Résolution n°1/CEM/2004) a décidé de la mise en place de la nouvelle structure dont l'objectif est de permettre à ce tri-pôle de fonctionner en synergie de manière satisfaisante, ce qui permettra de :

- Passer d'une structuration verticale cloisonnée par site et par grande discipline (Programme Majeur), à une structuration hiérarchique articulée par grandes thématiques (Programmes Régionaux d'Appui) que sont : (1) sécurité alimentaire, lutte contre la désertification et population-développement ; (2) maîtrise de l'eau et (3) Echanges des produits agricoles et agro-alimentaires. Cette nouvelle articulation nécessite ainsi une redéfinition des rapports entre le Siège et les institutions spécialisées (renforcement de l'autorité du Siège) ;
- Replacer au centre du dispositif les fonctions transversales des Unités d'Appui au Management indispensables que sont : (1) Suivi-évaluation/planification/veille stratégique et genre ; (2) Communication, Information et Documentation ; (3) Gestion des ressources humaines ; Administration finances et comptabilité.

Actuellement, le CILSS dispose de toutes les ressources humaines nécessaires pour la mise en œuvre des différentes réformes institutionnelles et programmatiques.

Justification de l'étude

Cette nouvelle restructuration du CILSS devrait permettre de travailler sur des thématiques centrales en lien avec ses missions dans le cadre de politiques à élaborer.

Une faiblesse de taille de tout ce dispositif est l'absence d'une politique genre qui donne une vision genre du CILSS et des axes stratégiques et opérationnels de prise en compte de cette dimension importante dans le contexte du CILSS.

En effet, une des insuffisances constatées au niveau du CILSS était l'absence de document d'orientation sur le genre. Les actions antérieures menées dans ce domaines ont été des formations, l'élaboration d'un manuel de formation de formateurs/trices sur le genre et développement et l'élaboration d'un document interne d'égalité des sexes.

Il s'agit aujourd'hui d'élaborer un document d'orientation qui serve de tableau de bord pour la prise en compte transversale du genre au niveau du CILSS. C'est dans ce contexte que se situe la présente étude d'élaboration d'une politique genre adaptée au contexte du CILSS.

L'élaboration d'une politique genre devrait permettre au CILSS de promouvoir le genre au sein de l'Institution, de prendre en compte le genre dans la reformulation des politiques et programmes et de mieux orienter ses activités et atteindre ses cibles.

II. OBJECTIF DE L'ETUDE

L'objectif opérationnel de cette consultation est : « l'environnement institutionnel est analysé afin d'identifier les forces et faiblesses en matière de genre et de proposer une politique genre pour le CILSS ».

III. RESULTATS ATTENDUS

DEUX RESULTATS SONT ATTENDUS DE LA PRESENTE CONSULTATION A SAVOIR :

- Un diagnostic genre de l'organisation et de la sous-région (pays CILSS) est réalisé ;
- Une politique genre tenant compte des observations et conclusions du diagnostic genre de l'organisation est disponible ;
- Une stratégie d'institutionnalisation du genre est proposée.

IV. ACTIVITES PRINCIPALES A CONDUIRE

Les principales activités qui seront conduites par le consultant se dérouleront selon trois phases principales et sont les suivantes :

1. Diagnostic genre de l'organisation et de la sous-région du Sahel

- Faire l'analyse du CILSS et de son contexte selon le genre afin d'identifier ses pratiques actuelles ainsi que les contraintes et les forces internes et externes ;
- Analyser les politiques et stratégies genre dans les pays membres du CILSS ;
- Faire le bilan des réseaux de femmes qui existent déjà dans la sous-région (pays membres du CILSS) en analysant leur difficultés, leur vision des défis sous-régionaux, leurs réalisations, leur mode de fonctionnement . Il en existe plusieurs dont ceux mis en place par la CEDEAO, les femmes juristes, les femmes du ROPPA, etc. ;
- Identifier les opportunités sur lesquelles bâtir une politique genre cohérente et opérationnelle.

2. Élaboration de la politique genre de l'organisation

- Définir des axes stratégiques d'une politique genre pour le CILSS et des actions à entreprendre en termes de stratégie d'institutionnalisation (conception, élaboration de nouveaux documents de projet, et programme) ;

- Elaborer une politique genre pour le CILSS.

3. Validation du document

- Animer l'atelier qui sera organisé pour valider la politique genre ;
- Intégrer les commentaires formulés au cours de l'atelier de validation et élaborer la version finale de la politique genre de l'organisation.

4. Formation des cadres dirigeants dans la maîtrise des outils et l'opérationnalisation de l'approche genre

- Produire les modules de formation à transférer au CILSS ;
- Animer l'atelier de formation.

V. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET COMPOSITION DE L'EQUIPE

Pour la réalisation de cette mission, le CILSS aura besoin d'un(e) consultant(e) spécialiste en matière de genre et d'élaboration de politique.

Elle (il) travaillera en étroite collaboration avec les trois sites du CILSS, les pays membres et les partenaires techniques et financiers et privilégiera une approche participative et itérative.

VI. QUALIFICATIONS DU CONSULTANT

Le ou la candidat(e) à cette consultation devra être ressortissant(e) d'un des neuf pays membres du CILSS et justifier de:

- ✓ Un diplôme de troisième cycle au moins en socio-économie, en sociologie de développement ou de tout autre diplôme reconnu équivalent ;
- ✓ Une bonne connaissance de la question de la femme au Sahel en général et plus particulièrement dans les domaines d'intervention du CILSS;
- ✓ Une grande expérience et connaissance sur l'analyse du genre ;
- ✓ Une bonne connaissance et expérience de l'approche participative ou de la communication participative pour le développement.

VII. DUREE DE L'ETUDE ET MODALITE DE RECRUTEMENT DU CONSULTANT

La durée de la consultation est de **six semaines (1.5 mois)**. Les candidat(e)s intéressé(e)s par la présente étude doivent déposer **au plus tard le 15 Août** à minuit (GMT) leurs offres financières et techniques (version électronique ou papier) avec la mention « Etude pour l'élaboration d'une politique Genre au CILSS » au Secrétariat Exécutif du CILSS à Ouagadougou aux adresses suivantes :

- Monsieur le Secrétaire Exécutif du CILSS, 03 BP 7049 Ouagadougou 03 ; Burkina Faso; Tel : (226) 50.37.41.25 ; Fax: (226) 50.37.41.32 pour les envois en papier dur;
- E-mail : rita.sawadogo@cilss.bf , pour les envois en version électronique.

VIII. MODALITES DE MISE EN OEUVRE ET OBLIGATIONS

Le/la consultant(e) sera entièrement responsable de l'étude et fournira un rapport provisoire deux semaines après la fin de la consultation au Secrétariat Exécutif du CILSS pour amendement. Après avoir pris en compte tous les amendements, le/la consultant(e) disposera de quinze jours calendaires pour le dépôt du rapport intérimaire en 3 exemplaires ainsi que la version électronique au Secrétariat Exécutif du CILSS. Le/la consultant(e) devra être disponible pour animer aussi bien l'atelier de validation que celui de la formation des cadres dirigeants pour l'opérationnalisation de la politique. A l'issue de l'atelier de validation, il/elle finalisera le document de politique genre du CILSS qui sera déposé en un seul exemplaire et en version électronique auprès du Secrétariat Exécutif, dix jours calendaires après l'atelier de validation.

Annexe 2

Questionnaires

Partie I : LE CILSS : L'ORGANISATION et le FONCTIONNEMENT

1. Politique/énoncé en matière de genre

1.1. Est-ce que le CILSS a une politique ou un énoncé écrit qui affirme sa volonté de promouvoir les questions genre ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

1.2. Est-ce que la politique ou l'énoncé visant la promotion des questions genre et développement se traduit par un plan opérationnel identifiant une stratégie, des activités précises et des responsabilités visant l'intégration de la dimension genre?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

1.3. Est-ce que vous considérez que les questions genre sont bien intégrées au sein du CILSS ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

1.4. Comment pourrait être mieux intégrée cette dimension? Faites trois propositions :

A.

B.

C.

2. La dotation du personnel

2.1. A votre avis y a-t-il un bon équilibre entre les hommes et les femmes dans les postes de responsabilité actuellement au sein du CILSS

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

2.2. Est-ce que le CILSS a une stratégie pour faciliter plus de participation de femmes dans des postes de responsabilités/de décisions?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

2.3. A votre avis, y a-t-il un bon équilibre entre les hommes et les femmes au sein des structures décisionnelles du CILSS (Conseil des ministres, comité d'experts, etc.) ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3. Les politiques de ressources humaines

3.1. Y a-t-il des politiques du personnel qui prennent en compte la question genre ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3.2. Est-ce que le personnel est formé/sensibilisé aux enjeux de genre?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3.3. Est-ce que le recrutement de nouveaux membres du personnel inclut un critère sur la sensibilisation aux enjeux de genre?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3.4. Est-ce que l'évaluation du personnel inclut un critère sur la sensibilisation aux enjeux de genre?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3.5. Quelles initiatives ont été entreprises par le CILSS pour promouvoir la constitution de capacités en matière de genre?

4. Les communications et budgets

4.1. Est-ce que les communications/publications du CILSS incorporent les questions genre ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

4.2. Est-ce que des budgets sont alloués par le CILSS pour des activités spécifiques touchant les questions genre et développement ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

5. La culture organisationnelle

5.1. À votre avis, est-ce que les questions genre et développement sont importantes pour le CILSS?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

5.2. Est-ce que le personnel du CILSS est ouvert à aborder les questions genre et développement ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

5.3. Vous considérez-vous sensibilisé personnellement aux questions genre et développement ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

5.4. Quelle est la situation des actions entreprises par le CILSS sur les questions genre ? Quelle est votre appréciation sur la question ?

5.5. Quelle est l'image du CILSS à l'extérieur ? Comment les parties prenantes considèrent le CILSS : Favorable au genre, genre neutre, genre aveugle ? Expliquez

6. L'environnement externe : Les partenaires

6.1. Est-ce que le CILSS est en lien avec des instances gouvernementales ou non gouvernementales oeuvrant pour la promotion des questions de genre?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

6.2. L'environnement externe est-il favorable actuellement à la promotion des droits des femmes et des questions de genre ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

6.3. Le ministère de tutelle du CILSS dans votre pays dispose -t-il de politique en matière genre et d'égalité des sexes?

Oui	
Non	

Quel est le document de référence actuel de votre pays en matière de genre ?

6.4. Y a-t-il des opportunités que vous identifiez pour favoriser une plus grande participation des femmes dans les activités du CILSS ? Lesquelles ?

Partie II. La politique genre du CILSS

1. **Connaissance et perceptions en genre et développement : Quelle est votre compréhension du genre?**

2. **Perception et vision pour le changement en matière de genre**

Quelles solutions proposez-vous pour résoudre de façon durable les inégalités et disparités de genre?
En quoi trouvez vous pertinent l'adoption d'une politique nationale genre au CILSS
Quelle doit être le contenu d'une politique genre en terme de Mission et d'objectif, d'axes stratégiques, de mécanisme institutionnel ?

3. **De la mise en oeuvre de la Politique genre du CILSS**

Comment peut-on envisager la mise en oeuvre de la Politique genre du CILSS (plan d'action, programmes sectoriels...)?
Quelles dispositions institutionnelles préconisez-vous pour assurer l'opérationnalisation de cette Politique ?

4. **Les mécanismes de suivi et évaluation de la Politique genre du CILSS : Quel dispositif approprié de suivi et d'évaluation doit-on envisager pour la mise en oeuvre de la Politique genre du CILSS ?**

5. **Autres appréhensions et attentes pour une politique genre du CILSS**

Questionnaires : PROGRAMMES

1. La planification de la programmation

1.1. Est-ce que les questions genre font partie intégrante du processus de planification d'une initiative ou d'un programme ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

1.2. Est-ce que le service de documentation a développé une capacité d'offrir aux programmes des documents, études et recherches actualisées touchant aux enjeux de genre ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

1.3. Est-ce que vous avez des méthodes de collecte d'information et d'analyse qui permettent de désagréger vos données par genre ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

1.4. Est-ce que la question genre et développement est un critère pour approuver une initiative ou un programme ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

1.5. Comment prête-t-on attention au genre dans les programmes :

- Activités distinctes pour les femmes ?
- volet de projet distinct ?
- intégration du genre dans le processus général du programme ?

Expliquez :

1.6. Est-ce que vous estimez que cette question est pertinente aux programmes du CILSS ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

2. La mise en œuvre

2.1. Est-ce que les initiatives ou les programmes intègrent des stratégies, des résultats et des indicateurs en genre ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

2.2. Est-ce que les rapports d'activités et de résultats intègrent la dimension genre et développement ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

2.3. Est-ce que des ressources financières, matérielles et humaines sont spécifiquement allouées à cette dimension ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3. L'expertise technique spécialisée

3.1. Est-ce que le CILSS a recours à de l'assistance technique spécialisée dans ce domaine ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3.2. Est-ce que le CILSS responsabilise du personnel dans le but d'intégrer la dimension genre et développement ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3.3. À votre avis, est-ce que le personnel du service auquel vous êtes rattaché-e a les connaissances et capacités suffisantes pour intégrer la dimension genre et développement dans leur travail ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3.4. Est-ce que vous-même avez reçu une formation en genre et développement dans le cadre de vos fonctions au sein du CILSS ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

3.5. Est-ce que vous avez des outils à votre disposition pour intégrer la dimension genre et développement dans votre travail ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

4. Le suivi-évaluation

4.1. Les procédures de suivi et d'évaluation mesurent-elles l'impact des différentes retombées des programmes et des initiatives sur les femmes et les hommes ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

4.2. Est-ce que les équipes d'évaluation incluent une expertise en genre ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

4.3. Est-ce que les données sont désagrégées par genre dans les rapports de suivi et d'évaluation des programmes que votre service produit ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

4.4. À votre avis, est-ce que la question genre et développement est prise en compte au niveau de votre service/division/direction ?

Oui clairement	
De manière partielle	
Non	
Je ne sais pas	

4.5. Considérez-vous globalement que les programmes du CILSS contribuent à l'égalité entre les hommes et les femmes par ses programmes au niveau de :

L'amélioration des conditions matérielles de vie	
L'accès aux ressources	
L'accès aux formations	
L'accès aux sphères de décision	
Le contrôle sur les ressources	
Le contrôle sur les bénéfiques	
L'amélioration de la participation	

5. Propositions

5.1. Quelles propositions faites-vous pour la prise en compte du genre dans les programmes du CILSS

5.2. Quelles propositions faites-vous pour la politique genre du CILSS ?

Guide d'entretien individuel avec les personnes ressources

Partie I : LE CILSS : L'ORGANISATION et le FONCTIONNEMENT

1. Politique/énoncé en matière de genre

- 1.5. Est-ce que le CILSS a une politique ou un énoncé écrit qui affirme sa volonté de promouvoir les questions genre ?
- 1.6. Est-ce que vous considérez que les questions genre sont bien intégrées au sein du CILSS ?
- 1.7. Comment pourrait être mieux intégrée cette dimension?

2. La dotation du personnel

- 2.1. A votre avis y a-t-il un bon équilibre entre les hommes et les femmes dans les postes de responsabilité actuellement au sein du CILSS
- 2.2. Est-ce que le CILSS a une stratégie pour faciliter plus de participation de femmes dans des postes de responsabilités/de décisions?
- 2.4. A votre avis, y a-t-il un bon équilibre entre les hommes et les femmes au sein des structures décisionnelles du CILSS (Conseil des ministres, comité d'experts, etc.) ?

3. Les politiques de ressources humaines

- 3.3. Y a-t-il des politiques du personnel qui prennent en compte la question genre ?
- 3.4. Est-ce que le personnel est formé/sensibilisé aux enjeux de genre?
- 3.5. Est-ce que le recrutement de nouveaux membres du personnel inclut un critère sur la sensibilisation aux enjeux de genre?
- 3.6. Est-ce que l'évaluation du personnel inclut un critère sur la sensibilisation aux enjeux de genre?
- 3.5. Quelles initiatives ont été entreprises par le CILSS pour promouvoir la constitution de capacités en matière de genre?

4. Les communications et budgets

- 4.1. Est-ce que les communications/publications du CILSS incorporent les questions genre ?
- 4.2. Est-ce que des budgets sont alloués par le CILSS pour des activités spécifiques touchant les questions genre et développement ?

5. La culture organisationnelle

- 5.1. À votre avis, est-ce que les questions genre et développement sont importantes pour le CILSS?
- 5.2. Est-ce que le personnel du CILSS est ouvert à aborder les questions genre et développement ?
- 5.3. Vous considérez-vous sensibilisé personnellement aux questions genre et développement
- 5.4. Quelle est l'image du CILSS à l'extérieur ? Comment les parties prenantes considèrent le CILSS : Favorable au genre, genre neutre, genre aveugle ? Expliquez

6. L'environnement externe : Les partenaires

- 6.1. Est-ce que le CILSS est en lien avec des instances gouvernementales ou non gouvernementales oeuvrant pour la promotion des questions de genre?
- 6.2. Y a-t-il des opportunités que vous identifiez pour favoriser une plus grande participation des femmes dans les activités du CILSS ? Lesquelles ?

Partie II. La politique genre du CILSS

6. Connaissance et perceptions en genre et développement : Quelle est votre compréhension du genre?

7. Perception et vision pour le changement en matière de genre

Quelles solutions proposez-vous pour résoudre de façon durable les inégalités et disparités de genre?

En quoi trouvez vous pertinent l'adoption d'une politique nationale genre au CILSS

8. De la mise en oeuvre de la Politique genre du CILSS

Comment peut-on envisager la mise en oeuvre de la Politique genre du CILSS (plan d'action, programmes sectoriels...) ?

Quelles dispositions institutionnelles préconisez-vous pour assurer l'opérationnalisation de cette Politique ?

9. Les mécanismes de suivi et évaluation de la Politique genre du CILSS

Quel dispositif approprié de suivi et d'évaluation doit-on envisager pour la mise en oeuvre de la Politique genre du CILSS ?

10. Autres appréhensions et attentes pour une politique genre du CILSS
Annexe 3

LISTE DES PERSONNES RENCONTRES

NIGER

Nom	Structure et adresses	Date
Mme Chaibou	Directrice Technique Programme Initiative Genre Ministère de la Promotion de la femme et de la protection de l'enfant Niger	20 novembre 2007 11h
Mr Le Directeur de Agrhymet Brahim Vall	Centre Agrhymet	20 novembre 2007 15h
Didier Albagada	Consultant genre	21 novembre 2007 18h30
DANIDA		22 novembre 2007 8h30

SENEGAL

Nom	Structure et adresses	Date
Thiam Mathiam	SP/CILSS Ministère de l'Agriculture	03/02/2008
Laobé Sock	Coordinatrice Régionale REFESA	03/02/2008

MAURITANIE

Nom	Structure et adresses	Date
Yelli Gandéga	SP/Conacilss	05/01/08
Brahim Vall	Conseiller technique Ministère de la femme et de la famille	06/01/08
Fatimetou Mint Abdel Malick		

BURKINA FASO

Nom	Structure et adresses	Date
------------	------------------------------	-------------

Staff technique du SE	Cilss	
Bikienga Issa	SEA Cilss	24/01/08
Millogo Laurent	UAM/SE/VSG	12/12/07 25/01/08
Mahamane Daouda	Contrôleur interne Cilss	25/01/08
Edwige Botoni	Experte GRN	25/01/08
Cissé Moussa		25/01/08
Koné	UAM/GRH	14/02/08
Kindo Arouna	UAM/Communication	14/02/08

Annexe 4 :

Déroulement de la séance d'introduction aux objectifs de la mission et du questionnaire auprès du personnel du CILSS et des CONACILSS

Objectifs

- Informer le personnel du CILSS des objectifs de la mission et du questionnaire qui leur sera distribué
- Solliciter leur participation et les inviter à répondre en grand nombre

Ordre du jour

1. Plan de la présentation
 - a. Brève présentation
2. Objectifs de la mission
 - a. Brève présentation
3. Politique Genre : de quoi parle-t-on?
 - a. Bref échange avec les personnes présentes
4. Méthodologie : Documentation, entrevues ciblées, et questionnaires
 - a. Brève présentation
5. Questions et échanges

Déroulement

Une rencontre dans les locaux des Institutions du CILSS.

Durée entre 45 minutes à une heure.

Staff technique et administratif